

TEMAHÆFTE: DE TILLIDSVALGTE OG DET FAGRETLIGE SYSTEM

AF PER LEHMANN, FLEMMING H. GRØNSUND
OG SANNE AAKERMANN ØSTRUP

INDLEDNING

Som tillidsvalgt er du en del af den danske model og det arbejdsretlige system. Du spiller som tillidsvalgt en væsentlig rolle i forhold til indhold og forvaltning af det fagretlige system. Det er derfor vigtigt, at du får et kendskab til det system, som er en del af din "værktøjskasse", i dit daglige virke som tillidsvalgt.

Dette temahæfte giver dig en kort introduktion til en del af det arbejdsretlige system. Du vil kunne læse om:

- den danske model
- det fagretlige systems udvikling
- aftale og lovreguleret
- opdelingen i rets- og interesselister
- lokal uenighed og forhandling
- fra mæglingsskifte til faglig voldgift
- fællesmøder og arbejdsretten
- afskedigelsessager på din arbejdsplads
- tillidsrepræsentantens retsstilling.

Du vil med dette temahæfte få en vis indsigt i, hvordan du starter en sag, og hvad du kan opleve, når en sag fra din arbejdsplads bliver behandlet i det fagretlige system.

Hæftet er rettet mod LO-forbundenes grunduddannelse. Når du ønsker at udvide dit kendskab til arbejdsret og det fagretlige system, tilbydes der kurser, som alene handler om disse emner.



De tillidsvalgte og det fagretlige system

ISBN: 978-87-7840-005-5

LO-varenr.: 4216

Udgivet i oktober 2012 af

FIU, Landsorganisationen i Danmark

© **FIU og forfatterne**

Kopiering fra dette hæfte må kun finde sted ved kildeangivelse

Illustration:

Frits Ahlefeldt

Grafisk tilrettelæggelse:

CoolGray

Redaktionsgruppe:

Lone Grønhøj (LO) og Vibeke Ejlertsen (3F)

DEN DANSKE MODEL

Kendetegnet ved den danske model er, at løn- og ansættelsesforhold som hovedregel fastlægges gennem kollektive overenskomster, indgået mellem fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer. Hertil kommer de aftaler, som du indgår i dagligdagen med din arbejdsgiver for at forbedre dine kollegers løn- og arbejdsvilkår.

Ideen bag modellen er, at arbejdsmarkedets parter fra arbejdsplads- til landsniveau bedst kender problemerne. Gennem samarbejde og forhandling er de bedst til at finde løsninger på de udfordringer, de står overfor. Det er her, du som tillidsvalgt er uundværlig.

I mange af de lande, som vi normalt sammenligner os med, har man en samlet lønmodtagerlovgivning. En sådan lovgivning indeholder en række bestemmelser om ansættelsesforholdet, herunder mindsteløn. Sådan er det ikke i Danmark. Folketinget lovgiver kun i begrænset omfang om arbejdsforhold, og en del af de arbejdsmarkedslove, vi har, er minimumslovgivning, der primært retter sig mod lønmodtagere, hvis arbejdsforhold ikke er omfattet af en overenskomst. Hertil kommer, at en del af disse love ikke bare er danske love, men lovgivning vi er forpligtet til at have på grund af Danmarks medlemskab af EU. De typiske danske love og offentlige regler, der supplerer og understøtter den danske model og arbejdsretlige forhold, er for eksempel lovgivning om ligebehandling og forskelsbehandling, arbejdsmiljø, arbejdsløshedsunderstøttelse, funktionærer og Arbejdsretten.

Et andet særkende ved *"den danske model"* er en høj organisationsprocent med tilknytning til de store landsdækkende faglige organisationer og arbejdsgiverforeninger, der indgår bindende aftaler med hinanden. Hertil kommer, at disse *"rigtige"* faglige organisationer spiller en væsentlig rolle, når Folketinget laver regler, der påvirker det danske arbejdsmarkedssystem. Det er derfor væsentligt for bevaringen af den danske model, samt for din og den faglige organisationers styrke, at der fortsat arbejdes på at fastholde en høj organisationsprocent.

Den danske model og det fagretlige system er primært aftalereguleret. Det har den konsekvens, at lønmodtagere og arbejdsgivere, der står uden for de før omtalte landsdækkende arbejdsmarkedsorganisationer, kun i begrænset omfang kan bruge det fagretlige system. De har ret til at vælge at stå udenfor. Et valg der selvfølgelig betyder, at de også må acceptere konsekvenserne.

Som tillidsrepræsentant er du repræsentant for din fagforening og dine organiserede kolleger på arbejdspladsen. Du har pligt til via forhandling at sikre, at de kollektive overenskomster og aftaler overholdes, samt at dine organiserede kolleger bliver behandlet som aftalt. For at løse de opgaver, har du brug for en *"værktøjskasse"*. Det fagretlige system, overenskomsten og andre organisati-

onsaftaler samt relevant lovgivning udgør sammen med den beskyttelse, du har som tillidsrepræsentant, vigtige værktøjer i din værktøjskasse.

Er du arbejdsmiljørepræsentant, er det fagretlige system også en del af din værktøjskasse sammen med relevante regler. Arbejdsmiljøloven åbner mulighed for, at der på virksomheden kan indgås aftaler om at effektivisere samarbejdet, om virksomhedens sikkerhed og sundhed. Når der opstår uenighed om sådanne aftaler, skal de behandles efter reglerne i det fagretlige system, jf. arbejdsmiljølovens § 7 stk. 3 og 4¹. Spørgsmål om uoverensstemmelser om arbejdsmiljørepræsentantens valg, valgbarhed og valgenes gyldighed, samt hvilke regler der skal anvendes ved valg af arbejdsmiljørepræsentanten, skal også afgøres efter de fagretlige regler. Det fremgår af bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 26².

Selvom forhandling og samarbejde, frem for konflikt, er *"nøgleord"* i den danske model, kan forskellige interesser blive så synlige og uoverkommelige, at du og din arbejdsgiver ikke selv kan finde en løsning. Det er i erkendelse af netop sådanne situationer, at der er aftalt og opbygget et *"løsningsystem"*, hvor de organiserede arbejdsmarkedsorganisationer hjælper dig og din arbejdsgiver med at finde en løsning på uoverensstemmelsen og komme videre.



DET FAGRETlige SYSTEMS UDVIKLING

For at forstå det arbejdsretlige system kan det være gavnligt at vide lidt om, hvorfor og hvordan det er udviklet. Følgende kendsgerninger skal illustrere arbejdsmarkedet, før den danske model blev født.

Før industrialiseringen startede i midten af 1800-tallet, fandtes der ikke regler om lønmodtagerbeskyttelse. En arbejdsgiver kunne faktisk dengang afskedige en ansat uden grund og slippe godt fra at slå sine ansatte. Ligeledes kunne lønmodtageren risikere fængsel og økonomisk afstraffelse, hvis han ikke opfyldte de forhold, som han var ansat til eller forlod arbejdsstedet, uden arbejdsgiveren havde godkendt det.

Arbejdsforholdene og sikkerheden på arbejdspladserne var elendige. Mange kom til skade under arbejdet. Hvis

de dermed blev uarbejdsdygtige, betød det ofte den direkte vej til fattiggården. Arbejdsmarkedet bestod dengang ikke kun af voksne og unge mennesker. En opgørelse fra fabrikstilsynet i 1899³ viser, at man alene har registreret 3.714 børn under 14 år, der arbejder i industrien.

I 1800-tallet kunne en arbejdsgiver altså afskedige en medarbejder uden opsigelsesvarsel, hjemsende de ansatte i flere dage uden løn og tilbageholde lønnen i længere perioder. Endvidere kunne arbejdsgivere i fællesskab beslutte at *blackliste* mennesker, så de fik svært ved at tjene til dagen og vejen. Alt sammen uden den store risiko for senere at blive straffet for det.

Hvis fagforeningerne ville hævde deres ret, var de henvist til det civilretlige system, som var både dyrt og besværligt. Hertil kom en oplevelse af, at den der havde penge også havde nemmere ved at få ret. Det våben, som tit blev valgt, var den direkte arbejdskamp – strejker og blokader. Et løsningsvalg der skabte problemer for lønmodtagerens levevilkår og samfundets udvikling.



Der er heldigvis sket forandringer siden. Hvilket bl.a. skyldes muligheden for at indgå kollektive overenskomster og stå sammen i fagforeninger. Men hvad nyttede det at oprette aftaler, hvis de ikke kunne håndhæves?

Allerede i 1870'erne og 80'erne, da de første danske fagforeninger havde opnået en sådan styrke, at de kunne begynde at oprette kollektive overenskomster, havde de et ønske om et særligt arbejdsretligt system, som skulle løse kontraktbrud mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren.

Det betød, at der i perioden fra 1875 og frem til 1899 inden for en række fag blev indgået aftaler om faglige voldgifter, der gav en vis retssikkerhed. Men der var sjældent tale om landsdækkende aftaler, og de fleste aftaler om voldgift gjaldt enten kun en enkelt arbejdsgiver eller arbejdsgivere inden for et bestemt fag.

Først i slutningen af 1800-tallet dannedes de landsdækkende fagforeninger, arbejdsgiverforeninger og deres ”paraplyorganisationer”, som vi i dag kender som LO, Landsorganisationen i Danmark, og DA, Dansk Arbejds-

giverforening. Dengang hed de ”*De samvirkende fagforeninger*” og ”*Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening*”.

Disse to hovedorganisationer spiller en væsentlig rolle i opbygningen og forvaltningen af det fagretlige system – men det var konflikter, der gav startskuddet.

STORKONFLIKT OG RETSGRUNDLAG

En strejke blandt snedkersvende i syv jyske byer i 1899 blev startskuddet til den storkonflikt, som har haft størst betydning for den danske model. Storkonflikten udviklede sig via strejker og lockout, som involverede bl.a. snedkerfaget, byggefagene og jernindustrien. At kalde det en storkonflikt er ikke overdrevet, da den involverede to tredjedele af datidens danske arbejdsmarked.

Konflikten endte 5. september 1899, hvor Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening og De samvirkende fagforeninger indgik et forlig, der satte en stopper for konflikten. Dette forlig hedder *Septemberforliget* og er den første hovedaftale på det danske arbejdsmarked. Navnet ”Hovedaftalen” fik aftalen dog først i 1960. Hovedaftaler er et vigtigt retsgrundlag i et arbejdsretligt system. Septemberforliget har siden dannet skole for en række tilsvarende hovedaftaler på det danske arbejdsmarked, fx LO og SALA⁴.

INDHOLD I SEPTEMBERFORLIGET

Septemberforliget gav arbejderne retten til at organisere sig, og arbejdsgiverne retten til at lede og fordele arbejdet, men arbejdsretligt set indeholder aftalen meget mere. Vigtigst er vel, at parterne lovede hinanden, at der skulle indgås aftaler om løn- og arbejdsforhold, samt at der skulle indføres opsigelsesvarsler mellem arbejdere og arbejdsgivere. Hertil kommer fredspligten, der skulle sikre arbejdsgiverne rolige og stabile produktionsvilkår, men også give arbejderne en sikkerhed for at have en indkomst.

Retten til at iværksætte strejke og lockout er bevaret i aftalen. Men den er begrænset af varslingsbestemmelser samt en pligt til først at søge en forhandlingsløsning, når der skal indgås nye overenskomster, eller de eksisterende skal genforhandles.

Hertil kommer, at parterne aftalte, at der skulle indføres nogenlunde ensartede voldgiftregler i alle fag samt en retsindstands – den første ”*arbejdsret*” – som kan dømme ved tvistigheder om Septemberforliget. Dermed var grundstenen til den nuværende danske model og det arbejdsretlige system lagt.

DET ARBEJDSRETlige SYSTEM FORMES

Systemet var ikke perfekt og måtte udvikles. Det viste sig hurtigt, at den første danske ”arbejdsret” – som dengang hed ”*den permanente voldgiftsret*” – ikke var den store succes. Denne retsinstans kunne nemlig kun behandle brud på Septemberforliget og ikke de brud og

fortolkningstvister, der opstod omkring de enkelte fags overenskomster.

Så allerede i 1908 indgik de to hovedorganisationer ”Normen”, som man kalder ”Norm for regler for behandling af faglig strid”. Et ”værktøj” der bruges, hvis der opstår uenighed om, hvordan en gældende overenskomst skal fortolkes.

Denne aftale blev fulgt op af lovgivning i 1910 om en arbejdsret, som også kunne dømme brud på de enkelte fags overenskomster. Arbejdsretten fik først sit nuværende navn i 1964. Fra 1910 til 1964 bar den navnet ”den faste voldgiftsret”. Loven er blevet ændret flere gange, bl.a. i 1997 hvor loven blev tilpasset til Den Europæiske Menneskerettighedskonvention. Loven er senest ændret i 2008, hvor forhold omkring de faglige voldgiftsretter er medtaget i loven.

De første regler om en forligsinstitution blev også vedtaget i 1910 ved ”Lov om udnævnelse af en forligsmand i arbejdsstridigheder”. I en ny forligsmandslov fra januar 1934 bemyndiges forligsmanden til at sammenkæde overenskomstafstemninger i ét samlet resultat, hvis der var tale om samtidigt – eller nogenlunde samtidigt – udløb af de gamle overenskomster. Loven er senest ændret i 1997, hvor afstemningsreglerne blev væsentlig ændret. Endvidere har der været en mindre lovrevision i 1999, hvor konflikterne først kan påbegyndes fem dage efter, forligsinstitutionen opgiver mægling mod tre dage tidligere.

RETS- OG INTERESSETVISTER

Det fagretlige system har til formål at finde en løsning på en tvist, der opstår mellem arbejdsgivere og lønmodtagere. Ordet ”tvist” bruges meget i dansk arbejdsret og betyder bl.a.:

”uoverensstemmelse eller konflikt, ofte i form af en rets-sag eller længerevarende meningsudveksling”

I det fagretlige system sondres der mellem rets- og interesselvister. Når der tales om interesselvister, drejer det sig om de tvister, der opstår, når der skal indgås nye aftaler, eller eksisterende overenskomster skal fornyes. Ønsker du at indgå en lokalaftale om ret til frihed i forbindelse med tandlæge besøg, så er der tale om en interesselvist, indtil du bliver enig med din arbejdsgiver.

Når man taler om *retstvister*, drejer det sig om tvister om de aftaler, der allerede eksisterer. Fx hvis du ikke mener, at din arbejdsgiver betaler det, du og din kolleger har krav på, men arbejdsgiveren fastholder, at han betaler korrekt efter overenskomsten, er der opstået en retstvist, indtil sagen er løst. Dette kan enten ske via en lokalforhandling, du har med din arbejdsgiver, eller ved hjælp af det fagretlige system.

En retstvist opdeles i to forskellige typer af sager:

- Fortolkningssager, som er opstået, fordi man er blevet uenig om forståelsen af en eksisterende aftale.
- Brudsager, som opstår, når en af parterne påstår, at modparten har begået brud på en eksisterende aftale.

Denne opdeling er vigtig, idet tvistens karakter afgør, hvordan og hvor en sag behandles. Hvis en sag startes forkert, risikerer man, at sagsforløbet bliver væsentlig forlænget.



FRA LOKAL UENIGHED TIL LØSNING

De fleste sager, der behandles i det fagretlige system, starter på en arbejdsplads. En tillidsrepræsentant mener, at en ledelse fortolker en overenskomstbestemmelse forkert eller direkte bryder overenskomsten. Der er hermed tale om retstvist. Hvis en sådan situation opstår på din arbejdsplads, kan du søge hjælp i det fagretlige system, som i den sidste ende kan omstøde din arbejdsgivers fortolkning af overenskomsten.

Alle ved, at en arbejdsgiver har ledelsesretten – men sammen med den får en arbejdsgiveren også et ”fortolkningsfortrin”. Den indebærer, at din arbejdsgiver, hvis der ikke er lokal enighed om, hvordan en overenskomstbestemmelse skal forstås og bruges, har retten til at anvende sin udlægning af overenskomsten. Endvidere giver fortolkningsfortrinet – med få undtagelser – din arbejdsgiver ret til at igangsætte arbejdet på sine betingelser.

Modsat har du som tillidsvalgt ret til at anvende det fagretlige system. Det er vigtigt at have for øje, at systemet er aftalt af arbejdsmarkedets parter. Derfor anerkender parterne også, at det er din ret at anmode om, at en tvist skal afprøves i det fagretlige system.

I det efterfølgende gennemgås visse regler og bestemmelser, som har betydning for, hvordan forskellige sager behandles, samt din rolle, når en sag fra din arbejdsplads bliver behandlet i det fagretlige system.

DEN LOKALE FORHANDLING

Når man er part i et aftaleforhold mellem en arbejdsgiver og en fagforening, er der en pligt til at snakke om tingene.

I Normens § 1 står der bl.a.:

”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.”

Det betyder, at der skal føres lokale forhandlinger, når en af parterne ønsker det. Hvis der ikke opnås enighed på det lokale møde, kan du som tillidsrepræsentant altid anmode din fagforening om at videreføre sagen i det arbejdsretlige system. Dette sker ved at din lokale fagforening tager en snak med arbejdsgiveren eller dit forbund begærer et mæglingmøde.

I de fleste overenskomster er der regler for behandling af faglig strid. Er der det i din overenskomst, skal de selvfølgelig følges. Men de vil med få undtagelser ligne dem, der står i Normen. Enhver lokalforhandling bør afsluttes med et referat.

REFERATET FRA LOKALFORHANDLING

Der er ikke særlige krav til udformningen af et lokalreferat. Det kan være håndskrevet eller skrevet fx på en computer. I visse overenskomster er der særlige blanketter, man kan bruge, når man skriver et lokalreferat.

Indholdet i referatet bør dog være:

- dato for afholdelse af lokalforhandling
- hvem deltager i mødet
- hvad består uenigheden i
- hvad er resultatet af de lokale drøftelser.

Normalt underskriver du som tillidsrepræsentant referatet sammen med arbejdsgiveren.

INDBERETNING AF SAGEN

Nu skal sagen indberettes til din lokalafdeling og dit forbund. Ofte vil du sammen med fx en faglig sekretær skulle uddybe hændelsesforløbet. Forbundet skal sammen med indberetningen have kopier af referatet fra den lokale forhandling samt af lokalaftaler, lønsedler og lignende, der kan have betydning for sagen.

Det kan derfor være nyttigt, at du til mødet i din fagforening medbringer dine egne noter og andre relevante dokumenter. Er der tale om en afskedigelsessag, er det vigtigt, at du har alle relevante personlige oplysninger om den fyrede kollega, herunder oplysninger om eventuelle påtaler og advarsler samt ansættelsesanciennitet. Desuden er det vigtigt, at du har en præcis beskrivelse af

hændelsesforløbet, fx hvad har medarbejderen gjort, og hvad gjorde arbejdsgiveren – samt hvornår? Endvidere på hvilken måde blev du involveret?

Er der tale om uenighed om forståelsen af en overenskomsttaftale, kan det være formålstjenligt, at du så præcist som muligt redegør for arbejdsgiverens forståelse af teksten. Dette kan bl.a. ske ved, at du har fået arbejdsgiveren til at skrive sin forståelse i lokalreferatet, eller du beskriver konsekvenserne af din arbejdsgivers fortolkning. Har man på din arbejdsplads tidligere været i den situation, som denne gang udløste uenigheden, er det vigtigt at få beskrevet, hvordan I tidligere har gjort.



HVAD GØR FORBUNDET

Når dit forbund har modtaget indberetningen fra lokalafdelingen, vurderes det, hvordan sagen skal føres.

- Er der tale om uenighed om fortolkningen af overenskomsten eller en lokalaftale, vil forbundet begære et mæglingmøde over for modpartens arbejdsgiverforening.
- Er der tale om et klart brud på overenskomsten eller en lokalaftale, kan dit forbund vælge at begære et mæglingmøde eller anmode LO om at indkalde til et fællesmøde.
- Er det en afskedigelsessag, kan man vælge at lade sagen behandle på et mæglingmøde eller et organisationsmøde.
- Er din arbejdsgiver ikke medlem af en arbejdsgiverforening, vil forbundet begære mæglingmødet direkte over for virksomheden.

I enkelte overenskomster er der mulighed for, at den lokale afdeling af forbundet selv kan begære et mæglingmøde om sagen. Er denne mulighed til stede, vil dit forbund først blive involveret i sagen, hvis det ikke lykkes at opnå enighed.

MÆGLINGSMØDET

I de forskellige overenskomster har parterne aftalt tidsfrister for afholdelse af mæglingmøde. Alt efter sagens

karakter vil mødet blive afholdt hurtigst muligt. Det er normalt, at mæglingmødet afholdes på virksomheden, men det kan også finde sted andre steder.

Ved selve mæglingmødet vil der være en repræsentant med fra dit forbund samt en repræsentant fra den arbejdsgiverforening, som din arbejdsgiver er medlem af. Er din arbejdsgiver ikke medlem af en arbejdsgiverforening, bestemmer han eller hun selv, om de vil lade sig repræsentere og af hvem.

Ligesom du vil deltage som part i sagen, vil der ofte også være en repræsentant fra din lokale fagforening. Er du omfattet af en karteloverenskomst, og sagen vedrører flere forbund, kan der også være en repræsentant til stede fra kartellet, fx CO-industri.

Inden mæglingmødet vil der ofte blive afholdt et formøde, hvor du sammen med dine repræsentanter gennemgår sagen.



På selve mæglingmødet vil det være repræsentanterne fra organisationerne, der leder mødet. De vil forsøge at sikre, at alle sagens omstændigheder er kendt, og de vil drøfte og argumentere for deres respektive synspunkter om sagen. Der kan bl.a. ske det, at organisationens repræsentanter går uden for døren og drøfter sagen og vender tilbage med et løsningsforslag, som du og din arbejdsgiver skal tage stilling til.

Mæglingmødet slutter med, at der skrives et referat. Opnås der enighed på mæglingmødet, er sagen slut. Referatet vil derfor indeholde, hvad parterne er blevet enige om. Begge parter er herefter forpligtet til at følge det, der står i referatet. Et brud på et mæglingreferat er en alvorlig sag, og behandles i Arbejdsretten som et overenskomstbrud.

Opnås der ikke enighed, vil dit forbund alt efter sagens omstændigheder forbeholde sig retten til at videreføre sagen.

ORGANISATIONS MØDE

Langt størstedelen af alle *tvister* er løst enten ved lokalforhandling eller mæglingmøde. Men hvis uenigheden

fortsat består, kræver mange overenskomster, at der skal afholdes et organisationsmøde, før sagen kan behandles ved faglig voldgift.

Ligeledes kræver fx Hovedaftalen mellem LO og DA § 4, at der afholdes et møde mellem organisationerne, før sagen kan behandles ved Afskedigelsesnævnet.

Et organisationsmøde afholdes typisk i København. Du vil som tillidsrepræsentant normalt være indkaldt til mødet. Her vil du møde de personer fra dit forbund, der repræsenterer dig i sagen. I vil sammen gennemgå sagen. Herefter vil organisationsrepræsentanter fra overenskomstparterne mødes og drøfte sagen.

Mødet afsluttes med et referat. Er der opnået enighed, er sagen slut. Hvis enighed ikke opnås, vil dit forbund normalt med det samme afgøre, at sagen videreføres fx ved en faglig voldgift.

ETABLERING AF FAGLIG VOLDGIFT

Det er ikke ualmindeligt, at der mellem parterne er aftalt regler for, hvordan man forlanger en sag behandlet ved faglig voldgift. Nogle af reglerne er så restriktive, at det kan betyde, at en sag kan betragtes som frafaldet, hvis fx tidsfristerne ikke overholdes.

Langt hovedparten af de overenskomster, der er underlagt Hovedaftalen mellem LO og DA, har enten kopieret eller henviser blot til Normens bestemmelser om, hvordan en voldgiftsret sammensættes.

Man kan ikke modsætte sig, at en sag bliver behandlet ved en faglig voldgift, hvis det er her, sagen hører hjemme. Kun hvis sagen skal behandles et andet sted, kan man modsætte sig. Det fremgår af arbejdsretslovens § 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”

I forbindelse med den sidste revision af arbejdsretsloven i 2008 blev etableringsforholdet af en faglig voldgift lidt mere formaliseret end tidligere. Nu er det Arbejdsrettens formand, der udpeger opmanden, som skal fungere som voldgiftsrettens formand. Det fremgår af arbejdsretslovens § 25 og § 27. *Opmanden*, der bliver udpeget, er ofte en højesteretsdommer.

I en faglig voldgift er der også fire *voldgiftmænd*, som fungerer sammen med opmanden som dommere. Disse udpeges af organisationerne, to fra hver side. Disse voldgiftmænd behøver ikke at være jurister, hvilket betyder, at det ofte er forhandlingssekretærer med stor viden om overenskomsten og arbejdsret, der udpeges af begge parter.

Endvidere er der to procedører, der fungerer som parter-

nes advokat. Her er der heller ingen krav om, at de skal være jurister – men det er de ofte.

Der er adgang til at føre vidner under en faglig voldgift. Det vil typisk være de personer, som har været involveret i forhandlingerne, eller som på anden måde har tilknytning til sagen.

Efter den sidste revision af arbejdsretsloven er der principielt offentlig adgang til at overvære en faglig voldgift. Derfor kan der også være andre tilstede. Det er dog sjældent, at der deltager andre personer end dem, som sagen berører.

Inden sagen bliver behandlet i voldgiftsretten, vil parterne udveksle en del skriftligt materiale, som også sendes til den udpegede *opmand*. Det er fx klage- og svarskrift samt bilag, der er relevante for sagen. Du vil ofte skulle bistå i arbejdet med disse skrifter med relevante oplysninger.



FREMGANGSMÅDEN I FAGLIG VOLDGIFT

Du vil som tillidsrepræsentant næsten altid blive indkaldt af dit forbund til at deltage i den faglige voldgift. Det, du normalt vil opleve her, er følgende:

Efter parterne har hilst på hinanden, indleder opmanden med at konstatere, hvem der er til stede. Som ordstyrer under sagen beder *opmanden* herefter om at høre parternes påstande.

En påstand er det, som man ønsker, voldgiften skal bestemme. En påstand kan lyde:

”Virksomheden skal anerkende at skulle betale fuld løn under sygdom for de forudgående aftalte vagter, der fremgår af en medarbejders vagtplan”

En sådan påstand hedder en principal påstand. Det er det, man helst vil have voldgiftsretten skal bestemme. Man kan også nedlægge en subsidiær påstand. Her er der tale om påstand, som man ønsker, voldgiftsretten skal bestemme, hvis man ikke kan få medhold i sin principale påstand. Den kan fx lyde:

”Virksomheden skal anerkende at skulle betale fuld løn

under sygdom for de forudgående aftalte vagter, der fremgår af en medarbejders vagtplan de første 14 dage”

Modparten vil normalt have en påstand, der lyder på frifindelse for de nedlagte påstande. Men der kan nedlægges selvstændige påstande.

Når påstandene er afklaret, går man over til at udspørge vidner. Den, der fører vidnet, stiller først sine spørgsmål. Herefter er det modpartens procedør, der får mulighed for at stille spørgsmål til vidnet. Man fortsætter med alle klagers vidner, før man går over til indklagedes vidner. Det er ikke unormalt, at opmanden stiller spørgsmål til vidnet.

Herefter fortsætter man med procedurer, hvor hver procedør underbygger sine synspunkter, og dokumenterer via retslige henvisninger, hvorfor sagen skal have det udfald, man har nedlagt påstande om. Her kan du forvente at høre procedøren henvise til tidligere kendelser, samt hvad anerkendte forfattere på det arbejdsretlige område har skrevet.

Når det er overstået, forlader du sammen med procedører og vidner lokalet. Tilbage i lokalet er kun voldgiftsmændene og opmanden. De skal nu votere. Hvis tre voldgiftsmænd mener det samme, bliver det sagens udfald – men det sker sjældent. Det er derfor for det meste op til *opmanden* at afgøre sagen.

Det kan foregå på forskellige måder. Enten kommer opmanden (den juridiske dommer) med en tilkendegivelse umiddelbart om sagen. Parterne kan herefter vælge at forlige sagen. Hvis modparten giver sit samtykke hertil, kan den klagende part trække sagen.

Opmanden kan også vælge ikke at give udtryk for hans eller hendes opfattelse af sagen og i stedet tage den med hjem for at skrive en afgørelse, som fremsendes til parterne. Der kan sagtens gå fem til seks uger, før du ser en afgørelse.

Den, der taber sagen ved en faglig voldgift, vil sjældent blive idømt en bod. Det skyldes, at Normens § 12 bestemmer, at en faglig voldgift kun tage stilling til bod, såfremt parterne i den konkrete sag er enige herom.

FÆLLESMØDE

Hvis der er tale om en sag om brud på overenskomsten, behandles sagen på et fællesmøde under medvirken af hovedorganisationerne, fx LO og DA eller LO og Personalestyrelsen/Moderniseringsstyrelsen⁶.

Formålet med at afholde et fællesmøde er at søge sagen løst. Med andre ord kan man sige, at fællesmødet er sidste chance for at løse en sag, uden en dommer er involveret. Muligvis er det derfor, at langt de fleste sager, der kommer til fællesmøde, slutter her.

Reglen om fællesmøder er en bestemmelse, der gælder de fleste overenskomstområder. I Hovedaftalen mellem LO og DA fremgår det bl.a. af § 10, stk. 1 og 2:

”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, jfr. § 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.”

Sager om overenskomstbrud kan have et meget forskelligt indhold, og du vil derfor opleve, at møderne derfor også kan være forskellige.

Det er sagens karakter, der afgør, om sagen vil blive behandlet på et almindeligt fællesmøde eller et hasteindkaldt fællesmøde.

Arbejdsstandsninger og lockout – hvilket er overenskomstbrud på reglen om fredspligt – vil blive behandlet på et *”haste-fællesmøde”*.

Hvis der er tale om et almindeligt overenskomstbrud, som fx har været behandlet ved et mæglingmøde, vil sagen normalt blive behandlet på et *”almindeligt fællesmøde”*.

Inden for visse overenskomster er der krav om, at sagen skal behandles på et mæglingmøde – men det er ikke hovedreglen. Konstateres der et overenskomstbrud, kan den krænkede part altid anmode sin hovedorganisation om at begære et fællesmøde.

De fleste *fællesmøder* afholdes i den hovedorganisation, hvor din arbejdsgiver er medlem, fx DA, KL, SALA, og så videre.

Er der derimod tale om mindre arbejdsgiverforeninger, som ikke er medlem af fx Dansk Arbejdsgiverforening, som DS Håndværk & Industri eller uorganiserede arbejdsgivere, afholdes fællesmødet normalt i LO.

DET ALMINDELIGE FÆLLESMØDE

Det er dit forbund, der anmoder LO om at få etableret et almindeligt fællesmøde. Sager, der behandles på et almindeligt fællesmøde, har ofte både været behandlet ved lokalforhandling og et mæglingmøde forud for fællesmødet.

Når LO modtager denne begæring, vil de sammen med fx Dansk Arbejdsgiverforening etablere mødet inden 14

dage. I forbindelse med helligdage og ferieperioder kan denne frist afviges lidt. Hvis der inden fællesmødets afholdelse indgås forlig i sagen, aflyses mødet.

På trods af at sagen vedrører din arbejdsplads, er det hovedorganisationerne, der forhandler sagen og forsøger at få denne løst på *fællesmødet*.



Både repræsentanter fra dit forbund, lokalafdeling og du selv vil være til stede på mødet. Din rolle på mødet er bl.a. at sikre, at de oplysninger, som LO's forhandlere har, er de rigtige. Endvidere vil du kunne supplere med oplysninger, og hvad der er sket ved lokalforhandlinger og mæglingmødet.

Du deltager dog normalt ikke i de direkte forhandlinger mellem hovedorganisationerne – hvilket kan virke mærkeligt. Men dette sker for at sikre, at de, der drøfter sagen, ikke tidligere har været involveret i sagen, og det er *”nye øjne”*, der kigger på den.

Hvis der undtagelsesvis afholdes et plenummøde, skyldes det ofte, at der er uenighed om fx opgørelsen af et betalingskrav, eller hvad der er sket på tidligere møder i sagen.

Man kan normalt ikke komme med nye krav på fællesmødet. Sker dette, vil der normalt blive indkaldt til et nyt fællesmøde.

FÆLLESMØDER DER HASTER

I arbejdsretslovens § 9, stk. 2 står der:

”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”

Det betyder, at der skal afholdes hastefællesmøder i forbindelse med overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og lockout. Det sker normalt senest dagen efter, at arbejdsnedlæggelsen eller lockouten er begyndt, hvis det overenskomststridige forhold ikke forinden er ophørt. Det samme gælder, hvis der er tale om bortgang i akkord.

Når man taler om overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, dækker det over enhver form for arbejdsstandsning, der ikke er aftalt med arbejdsgiveren. Så uanset om du vælger at kalde det et fagligt møde eller andet, er der tale om en overenskomststridig strejke. Men der kan være formildende omstændigheder.

I arbejdsretslovens § 12, stk. 5 og 6 står der:

”Stk. 5. Bodens 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”

Det er derfor vigtigt, såfremt du sammen med din fagforening vil påråbe *”formildende omstændigheder”*, at det sker inden *fællesmødet*. Er arbejdsnedlæggelsen en reaktion på arbejdsgiverens overenskomstbrud, er det samtidig vigtigt, at du har påtalt forholdet over for din arbejdsgiver, og at sagen om overenskomstbrud er indberettet til din fagforening.

Skyldes arbejdsnedlæggelsen trivselsforhold, fx man nedlægger arbejdet på grund af sikkerhedsmæssige faktorer eller lignende, er det vigtigt at påråbe sig Normens § 17:

”I alle andre tilfælde skal reglerne for behandling af faglig strid iagttages forinden arbejdsstandsning iværksættes, medmindre lønnen udebliver, og dette skyldes arbejdsgiverens manglende betalingsvilje eller betalingsevne, der opstår risiko for sikkerhed og sundhed, der berettiger til at standse arbejdet eller en personlig integritetskrænkelse berettiger til at standse arbejdet.”

Det er vigtigt, at man lokalt har forsøgt at finde en løsning, samt at man inden *fællesmødet* gør det klart, at arbejdsnedlæggelsen er begrundet i trivselsmæssige forhold. Det kan fx være giftige dampe, overgang i elektriske installationer og så videre, eller at lønnen ikke bliver udbetalt rettidigt, og arbejdsgiveren ikke umiddelbart retter op på forholdet.

På det hasteindkaldte fællesmøde bygger LO's viden om sagen ofte på den indberetning de har fået fra arbejdsgiverside. Derfor er det vigtigt, at du sammen med dit

forbund sikrer, at LO's forhandler har så mange rigtige informationer som muligt. Er der dokumenter, der kan være vigtige for sagen, så medbring dem.

De fleste hastemøder om arbejdsnedlæggelse ender med, at arbejdstagerparten forpligtes til at erkende, at arbejdsnedlæggelsen er overenskomststridig, og at der gives et pålæg om, at arbejdet skal genoptages senest dagen efter ved normal arbejdstids begyndelse. Kan det dokumenteres, at man med rette påråber sig Normens § 17, kan resultatet af en arbejdsnedlæggelse blive anderledes. Det er dog vigtigt her at understrege, at det kun er de lønmodtagere, der kan påråbe sig Normens § 17, der har retten til at nedlægge arbejdet. Du og dine kolleger vil normalt ikke blive pålagt bod for en arbejdsnedlæggelse, hvis arbejdet genoptages efter de anvisninger, som fællesmødet bestemmer.



Andre former for sager, der behandles efter reglerne for arbejdsnedlæggelse, er fx kollektiv temponedsættelse og overarbejdsværing. Det er dog arbejdsgiverforeningen, der skal dokumentere, at der er tale om et kollektivt kampskridt. Derfor vil et pålæg om at normalisere arbejdet ofte være betinget af, at arbejdsgiveren løfter denne dokumentation.

En arbejdsgiver kan også få et pålæg på et *hastefællesmøde*. Hvis arbejdsgiveren udsætter sine ansatte for lockout, er det en overenskomststridig handling. I visse tilfælde bruger arbejdsgiveren lockout som kampmiddel til at bekæmpe en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse. Det kan fx ske ved, at man bortviser samtlige medarbejdere eller nægter at beskæftige bestemte medarbejdere. Det sidste kaldes normalt for boykot. Hvis fællesmødet kommer frem til, at arbejdsgiverens hensigt er overenskomststridig, vil arbejdsgiveren blive pålagt at genansætte medarbejderne straks.

DIN SAG I ARBEJDSRETEN

Sager, der ikke finder deres endelige løsning på fællesmødet, vil i mange tilfælde havne i *Arbejdsretten*.

Forskellige sager behandles forskelligt, og sådan er det også i Arbejdsretten. Der kan være tale om en hastesag, eller der kan være tale om en uorganiseret arbejdsgiver,

som nok har en overenskomst, men ikke er medlem af en arbejdsgiverforening. Endvidere kan sagen allerede blive afgjort på et *forberedende retsmøde*, eller sagen ender med en faktisk behandling med fuldt dommerpanel.

Før en sag ender i Arbejdsretten, er der en del papirarbejde. Den forurettede part udarbejder et klageskrift⁷. Modparten svarer på klageskriftet ved at fremsende et svarskrift. I visse sager kan det betyde flere processkrifter mellem parterne. Dem kalder man for ”replik”, idet der fx er tale om en bemærkning til modpartens svarskrift. Det er LO, der skriver papirerne, men du skal som tillidsrepræsentant forvente, at du bliver involveret med oplysninger om sagen samt skal fremskaffe dokumenter. I visse sager er det nødvendigt, at du deltager i et møde sammen med LO og forbundet, hvor du sammen med dem gennemgår et udkast til klageskrift.

Alt dette tager selvfølgelig tid. Så du skal forvente, at klageskriftet først er færdigt cirka en måned efter fællesmødet. Herefter skal arbejdsgiverne have tre til fire uger til at udarbejde deres svar skriftligt. Så inden sagen bliver behandlet på et forberedende retsmøde, går der let to måneder eller mere.



Er der tale om en hastesag, går det modsat meget hurtigt. Normalt bliver en hastesag behandlet i Arbejdsretten mandag eller torsdag. Det betyder, at har sagen været behandlet på et fællesmøde fx en mandag, skal du forvente, at sagen allerede bliver behandlet på et forberedende retsmøde førstkommande torsdag eller mandag. Det er oftest arbejdsgiversiden, der er klager i sagen. Du skal derfor forvente, at du får meget kort tid til at forholde sig til deres klageskrift, da LO ofte modtager det dagen før retsmødet.

I de fleste sager, der behandles i Arbejdsretten, kan du forvente, at du vil blive bedt om at være tilstede ved retsmøderne. Der kan dog være forberedende retsmøder, hvor der blot udveksles dokumenter og forslag til datoer, som LO klarer alene.

BODSSATSER I ARBEJDSRETten

I det civilretlige system kan man blive dømt til at betale erstatning for de skader og tab, man har forvoldt mod-

parten. Har man misligholdt en kontrakt, kan kontrakten samtidig annulleres. I det fagretlige system har man indført bod, som bl.a. er beskrevet i arbejdsretslovens § 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”.

En bod i Arbejdsretten skal ses som et middel til at afslutte en sag. Bodden er en straf for den overenskomststridige handling og *”et plaster på såret”* til den krænkede part.

Ved almindelige overenskomstbrud udmåler Arbejdsretten en bod, der fastsættes ud fra sagens omstændigheder. Hvis fx en arbejdsgiver har haft en økonomisk fordel af at begå overenskomstbruddet, og arbejdsgiveren trods påtale ikke har stoppet forholdet, vil det påvirke bodens størrelse. Ligeledes vil bodden til en større virksomhed ofte blive større, end hvis der var tale om en lille virksomhed.

Hvis der er tale om brud på en hovedaftales bestemmelser, viser praksis, at bodden blive fastsat højere, end hvis det er et almindeligt overenskomstbrud.

I sager om manglende pensionsindbetaling udmåles der også en bod. Den fastsættes efter sagens omstændigheder. Virksomheden kan dømmes til både at skulle indbetale deres pensionsbidrag plus medarbejdernes andel samt en bod. Har virksomheden ikke i forvejen tilbageholdt medarbejdernes andel, kan der blive tale om en slags dobbelt straf.

I sager, der drejer sig om overenskomststridige kampskridt, som fx arbejdsnedlæggelser eller bortgang i akkord, er der udviklet en praksis med faste takster, for den bod man idømmes. Det samme gælder det, man kalder for skærpet bod i forbindelse med arbejdsnedlæggelser. Man bliver idømt skærpet bod, hvis arbejdsnedlæggelsen fortsætter trods pålæg om at bringe arbejdsstandsningen til ophør. Med mellemrum regulerer Arbejdsretten de faste satser.

BOD FOR ARBEJDSNEDLÆGGERER ER I 2011:

Almindelig bod:

35,00 kroner pr. time for ufaglærte arbejdere

40,00 kroner pr. time for faglærte arbejdere

Ved skærpet bod:

65,00 kroner pr. time for ufaglærte arbejdere

70,00 kroner pr. time for faglærte arbejdere



Hvis det lykkes at indgå forlig om bod, er der mulighed for opnå rabat. Det betyder, at de fleste sager ender, uden at Arbejdsrettens dommere fastsætter boden. Det sker normalt kun i sager, hvor der uenighed, om der kan være formildende årsager til arbejdsnedlæggelsen, eller at arbejdsnedlæggelse er en del af en systematisk aktion. Bod for bortgang i akkord betragtes også som en arbejdsnedlæggelse. I 2011 er boden på 2.550,00 kroner. Hvis der indgås forlig på et *fællesmøde*, er satsen 1.700,00 kroner.

Ved overarbejdsværing og temponedsættelse er der ikke fastsat en fast takst. Men ud fra den praksis, der er i Arbejdsretten, kan du forvente at boden vil blive ca. 100 kroner for en overarbejdsvægring. Fortsætter vægringen efter påbud fra Arbejdsretten, skal du nok forvente at der lægges 50 procent til denne sats.

Ved temponedsættelse skal du forvente, at boden vil svare til en procentdel af satsen for en arbejdsnedlæggelse. Har du og dine kollegaer bevisligt nedsat tempoet med 25 procent, betales der 25 procent pr. time af de faste satser for en arbejdsnedlæggelse.

AFSKEDIGELSER AF KOLLEGER

Desværre kommer du formentlig ud for som tillidsvalgt, at der skal siges farvel til en kollega, som ledelsen beslutter at afskedige. En afskedigelse kan også ende med at blive en sag i det fagretlige system. Ved enhver afskedigelse af en kollega er det vigtigt, at du som tillidsrepræsentant spiller en aktiv rolle og sikrer, at afskedigelsen er rimeligt begrundet, og der ikke finder vilkårlighed sted. Dette gælder, uanset om afskedigelsen skyldes nødvendige nedskæringer, eller hvis afskedigelsen begrundes i kollegaens egne forhold, fx stort fravær eller brud på reglementariske bestemmelser.

Uanset hvilken type af afskedigelse, der er sket, eller der er ved at finde sted, er det vigtigt, at du som tillidsrepræsentant får klarhed over ledelsens begrundelse for afskedigelsen. Den skal du have fra den person, som er ansvarlig for afskedigelsen. Så du må bede om et møde, hvor du kan forelægge dit spørgsmål. Mange tror fejlagtigt, at man altid har krav på en fyreseddel, der indeholder en skriftlig begrundelse for afskedigelsen. I de fleste

overenskomster eller hovedaftaler findes der dog sådan et krav, men kun hvis man opfylder en vis anciennitet. Er du offentligt ansat, gælder der herudover særlige regler, som omtales senere.

Ved mødet er det vigtigt, at du får noteret samtlige ledelsens begrundelser ned. Hvis du ikke kan få ledelsen til selv at skrive begrundelsen, så vis eventuelt ledelsen, hvad du har skrevet, så der er sikkerhed for, at det er den rigtige begrundelse for afskedigelsen. Overvej med det samme, om der er mulighed for at komme med alternativer til afskedigelsen. Det kunne fx være en alvorlig samtale, en advarsel, omplacering eller lignende.

Hvis afskedigelsen skyldes egne forhold hos kollegaen, er det vigtigt at høre kollegaens egne oplevelse af det hændte. Muligvis kan andre kolleger bidrage til dit samlede billede af det skete.

På den måde skulle du gerne have den nødvendige information til at danne dig et billede af, om afskedigelsen er rimelig begrundet, og at der ikke finder vilkårlighed sted. Men husk at rimelighed og vilkårlig ikke bare er noget, man føler og synes – mere om det senere.

RETSGRUNDLAG VED AFSKEDIGELSE

Din overenskomst indeholder regler om afskedigelse. I visse overenskomster er det kun opsigelsesvarslets længde, i andre står der mere. Fx i Industriens overenskomst § 4, stk. 5:

”Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.”

Hertil kommer centrale aftaler, fx hovedaftalebestemmelser, som kan få betydning. Fx i Hovedaftalen mellem LO og DA er det bestemt i § 4, 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.”

Det fremgår endvidere af samme hovedaftales bestemmelser, at medarbejdersiden kan kræve afskedigelsen behandlet på et lokalt møde mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og en repræsentant for arbejdstagerne, hvis man mener, at afskedigelsen er urimelig. Der findes tilsvarende bestemmelser på andre overenskomst-

områder. Et sådant møde skal du som tillidsrepræsentant ofte have afholdt inden for en given tidsfrist, for at sagen senere kan behandles i et afskedigelsesnævn eller ved en faglig voldgift. Det er derfor vigtigt, at du sætter dig ind i de tidsfrister, der gælder specielt for dig og dine kollegers ansættelsesforhold.

Det samme gælder også, selvom den afskedigede er funktionær. Hvis du og din organisation skal hjælpe den afskedigede, er det vigtigt hurtigst muligt at få sagen i gang. Fx kan en funktionær på lige fod med en timelønnet have krav på en godtgørelse for urimelig afsked. Der står bl.a. i funktionærlovens § 2b:

“Såfremt opsigelse af en funktionær, der er fyldt 18 år og som har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse.”

Er du tillidsvalgt for en tjenestemand, bliver retsgrundlaget udvidet med tjenestemandsløven og tjenestemandspensionsloven, hvis det er i staten. Er du ansat i en kommune, udvides retsgrundlaget ved afsked med tjenestemandregulativet og tjenestemandspensionsregulativet.

Er der tale om en offentligt ansat, skal man være opmærksom på, at både forvaltningslovens bestemmelser om partshøring med videre samt offentlighedslovens bestemmelser også er gældende for overenskomstansatte.

Hvis du som tillidsrepræsentant hurtigst muligt får afklaret de lokale forhold, skal din organisation nok finde ud af hvilke retsregler, der skal bruges, samt hvordan de vil køre den pågældende sag. Det gælder, uanset om de vælger at lade sagen behandle ved et afskedigelsesnævn, en faglig voldgift eller i det civilretlige system.

URIMELIGHED OG VILKÅRLIGHED

Man kan ikke opstille en skabelon for, hvad begrebet *vilkårlig* eller *urimelighed* dækker over. I det arbejdsretlige system er det en hovedregel, at hver sag afgøres ud fra en samlet vurdering af hele sagens omstændigheder, og sådan er det også ved afskedigelsessager. Er en afskedigelse begrundet i ordredgang, kan en afskedigelse synes *rimelig*. Men det behøver ikke at være rimeligt, at man fra ledelsens side har udpeget den eller de personer til afsked. Er der tale om medarbejder med lang anciennitet, 25 år eller mere, kan afskedigelsen være *urimelig*. Det gælder også, selvom det kan betyde, at virksomheden i stedet må afskedige en anden af dine kolleger.

Da der ikke må finde *vilkårlighed* sted ved afskedigelser, kan du altid spørge ledelsen om, hvorfor de netop har udvalgt denne eller de medarbejdere, til at være i blandt de afskedigede. Er der flere, der skal afskediges, må det forventes, at ledelsen har opstillet et udvælgelseskri-

terium. Det kan både være, hvilke funktioner der skal nedlægges, eller hvordan personalesammensætningen skal være efter reduktionen. Har ledelsen ikke det, kan der være tale om vilkårlighed.

Hvis der er tale om afskedigelse af en enkelt medarbejder, kan afskedigelsen være rimeligt begrundet, hvis det drejer sig om, at der sjuskes med arbejdet. Ligeledes hvis den pågældende kollega overtræder væsentlige reglementariske bestemmelser eller udebliver fra arbejdet. Men også her kan der være tale om en urimelig afsked, hvis ledelsen ikke i tilstrækkelig grad har gjort din kollega opmærksom på, at de er utilfredse med hans eller hendes arbejdsindsats. Ved overtrædelse af visse reglementariske bestemmelser kunne det eventuelt ske ved en advarsel frem for en afskedigelse.



I visse situationer kan det være berettiget, at en arbejdsgiver *bortviser* en medarbejder. Men også her er det vigtigt at vurdere, om din arbejdsgiver blot føler sig lidt stødt og synes, det er rart at slippe for opsigelsesvarslet, eller om en almindelig opsigelse ikke også kunne være en løsning. I en del bortvisningssager har Afskedigelsesnævnet afgjort, at afskedigelsen var rimelig, men at bortvisningen var urimelig. Derefter er den bortviste blevet tilkendt en godtgørelse svarende til manglende opsigelsesvarsel.

Grundlæggende er det urimeligt, hvis en arbejdsgiver udsætter sine ansatte for ulige behandling. I en sag bortviste en arbejdsgiver fire ansatte på grund af overarbejdsvægning. Umiddelbart efter antog han dog de to af dem igen. I Afskedigelsesnævnet mente man, at den ulige behandling af de ansatte medførte, at der både var tale om en uberettiget bortvisning og urimelig afskedigelse af de sidste to.⁸ Arbejdsgiveren blev dømt til at betale de to en godtgørelse.

Det vil selvfølgelig også være urimeligt at afskedige en medarbejder, fordi hun kræver sin ret i forhold til overenskomsten eller sikkerhedsmæssige foranstaltninger. Det samme vil være tilfældet, selvom vedkommende er den eneste af kollegerne, der brokker sig over forholdene.

SÆRLIGT OM AFSKEDIGELSE PÅ GRUND AF SYGDOM

Er I syge, har du og dine kolleger ret til at melde jer syge og blive hjemme. Sygdom er som udgangspunkt lovligt

fravær. Modsat er det klart, at din arbejdsgiver kan være nødsaget til at opsiges en medarbejder, hvis fraværet på grund af sygdom bliver for højt. Igen er der ikke en fast grænse for, hvornår det er *rimeligt* for en arbejdsgiver at afskedige en medarbejder på grund af sygefravær.

I en kendelse blev en smørebrødsjomfru opsagt, da hun gennemsnitligt i 11 år havde haft 57 sygedage årligt. Hun begrundede sit sygefravær med bl.a. leverbetændelse, bronkitis samt en skulderskade, hun havde pådraget sig på arbejdspladsen. Arbejdsgiveren begrundede opsigelsen med, at sygefraværet var til stor produktionsmæssig gene. Opmanden vurderede, at opsigelsen var berettiget⁹.

I den konkrete vurdering vil fraværets art også indgå. Fx kan man have et stort fravær inden for et år, fordi man var uheldig at brække sin arm. Man kan også have mange sygedage, fordi man lider af migræne. Det vil også blive vurderet, hvor belastende fraværet er for arbejdspladsen. Hvis sygefraværet skyldes forhold på arbejdspladsen, kan det have betydning, om der er iværksat initiativer for at begrænse sygefraværet. Er der tale om en langtidssyg, kan det få betydning, om der er taget initiativer i et forsøg på, at den sygemeldte kan vende tilbage til jobbet i et eller andet omfang. Endvidere har anciennitet en betydning.



I en sag, som ganske vist omhandlede en medarbejder, som også var sikkerhedsrepræsentant¹⁰, valgte en virksomhed at afskedige vedkommende på grund af et uacceptabelt højt sygefravær. Sagen blev behandlet i et faglig voldgift, og opmanden tilkendegav, at sygefraværet havde været højt og havde bestået af en del korte sygefravær. Endvidere konstaterede opmanden, at der tidligere havde været givet advarsler med baggrund i sygefraværet. Men opmanden konstaterede også, at en væsentlig del af sygefraværet skyldtes en ryglidelse, der havde sammenhæng med u hensigtsmæssige arbejdsforhold ved maskinen, hvor medarbejderen arbejdede. Tidligere havde man overflyttet andre medarbejdere til andet arbejde, når de fik problemer med deres "bevægeapparat". Det ville derfor have formodningen i mod sig, at man ikke også kunne finde en anden plads til sikkerhedsrepræsentanten. Virksomheden fik hermed underkendt afskedigelsen på trods af tidligere advarsler.¹¹

I henhold til funktionærlovens § 5, stk. 2 gives en arbejdsgiver en vis mulighed for at afskedige en funktionær med et kortere varsel på grund af sygdom. Fx hvis funktionæren har været syg i 120 dage inden for 12 måneder og fået løn under fraværsperioderne. Men der er en række betingelser, der skal være opfyldt:

- Der skal være en skriftlig aftale mellem den enkelte funktionær og dennes arbejdsgiver om at anvende 120-dages-reglen. Det er ikke tilstrækkeligt, at reglen er indskrevet i overenskomsten.
- De 120-dages fravær skal ligge inden for 12 kalendermåneder, men ikke nødvendigvis inden for samme kalenderår.
- Opsigelsen skal ske umiddelbart efter den 120. sygedag.¹²
- Opsigelsen skal ske, mens funktionæren er sygemeldt.

Uanset om der er indgået en sådan aftale for dit ansættelsesforhold, kan din arbejdsgiver godt afskedige dig på grund af sygdom, selvom du eller en af dine kolleger endnu ikke har haft 120 sygedage. Men så skal det ske med det optjente opsigelsesvarsel. Uanset hvilken afskedigelsesform der bruges, skal afskedigelsen være *"rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold"*¹³.

SÆRLIGT VED AFSKEDIGELSE AF OFFENTLIGT ANSAT

Uanset om en afskedigelse af en offentligt ansat er begrundet i besparelser, aktivitetsnedgang eller i egne forhold, er der tale om et "dobbelt retsgrundlag". Både reglerne i overenskomsten og organisationsaftaler skal iagttages, og det skal de forvaltningsretlige spilleregler også. Det gælder, uanset om det er staten, kommunen eller regionen, der ønsker at foretage en afskedigelse. Det er din opgave som tillidsrepræsentant at sikre, at alle disse regler bliver overholdt. Vær opmærksom på, at der er tale om tjenestemand, er der lidt andre regler.

Reglerne for overenskomstanstatter er stort set ens, uanset om man er ansat i staten, regionen eller kommunen. Men ansættelsesformen gør selvfølgelig en forskel.

En afskedigelse er en *afgørelse*. Når en offentlig institution træffer en afgørelse, skal bestemmelserne i forvaltningsloven følges. Er din arbejdsplads en selvejende institution, er du nødt til at undersøge, om virksomheden er underlagt forvaltningsloven.

En afskedigelse på en offentlig arbejdsplads starter som regel med en *"sindetsskrivelse"*, fx *"vi har i sinde/påtænker at afskedige dig.."*. Dette er startskuddet til forvaltningslovens bestemmelser om høring. I *"sindetsskrivelsen"* skal din arbejdsgiver redegøre for årsagen til den påtænkte afskedigelse.

Din kollega får herefter en frist – fx 10 til 14 dage –

til at komme med et *høringssvar*. Din kollega har ikke pligt til at svare, men du bør anbefale, at det sker. Generelt er det vigtigt, at indholdet i sindetskrivelsen bliver kommenteret. Er der andre oplysninger, som du og din kollega synes, er relevante for sagen, skal de fremgå af *høringssvaret*.



Tag en snak med kollegaen – prøv i fællesskab at vurdere rimeligheden i afskedigelsen. Hvis der er tale om afskedigelse på grund af nedskæringer, er det så rimeligt, at det netop er denne eller de kolleger, der afskediges? Skyldes ledelsens begrundelse for den påtænkte afskedigelse, en episode eller andre forhold, der kan tillægges kollegaen, bør du sikre dig så mange informationer om hændelsesforløb så hurtigt som muligt. Selvom din arbejdsiver kan være forpligtet til at informere forbundet om afskedigelsen, bør du sikre, at dit forbundet ved det.

Ligesom du kan hjælpe din kollega med *høringssvaret*, er der også mulighed for at få hjælp til det i jeres fagforening.

Ved vurderingen af om en afskedigelse er rimelig eller ej, skal du være opmærksom på, at der i offentlig forvaltningsret findes noget, der hedder "*skøn under regel*". Det indebærer bl.a., at den offentlige arbejdsgiver, når afskedigelser er nødvendige, skal vurdere, hvem der bedst kan undværes. Det betyder, at der altid skal tages en konkret vurdering af en ansat, før vedkommende kan afskediges. Fx vil det være i strid med denne regel, at man i en kommende nedskæringsrunde kun vil afskedige overenskomstansatte og ikke tjenestemænd. Ligeledes vil *SIFU*-princippet (sidst ind, først ud) ikke kunne anvendes ved afskedigelser, da det vil være ulovligt.

Hvis din arbejdsgiver alligevel vælger at afskedige den eller de pågældende kolleger, bør det i en vis udstrækning fremgå af begrundelsen i den endelige afskedigelse, hvilke overvejelser *partshøringssvaret* har givet anledning til.

Sker afskedigelserne på grund af nedskæringer, vil det være godt, hvis du kan sikre, at det fremgår af brevene omkring afskedigelsen, at afskedigelsen vil blive trukket tilbage, hvis besparelserne ændres, eller hvis aktivitetsniveauet ændre sig i positiv retning.

Forvaltningsloven indeholder også regler om *partsrepræsentation* (bisidder), *notatpligt*, *tavshedspligt*, *aktindsigt* for parten med mere. Regel om bisidder er aktuel, hvis der afholdes mundtlig *partshøring* eller *advarselssamtaler*.

En offentlig ansat kan udvise så grov en adfærd, at der kan foretages en *bortvisning*. Men der skal alligevel afholdes *partshøring*. I sådanne situationer kan *partshøringen* afvikles med korte tidsfrister eller mundtligt.

NÅR AFSKEDIGELSEN ER SKET

Når der sker afskedigelser på en arbejdsplads, påvirker det ikke kun de afskedigede, men også dine øvrige kolleger. Dette gælder, uanset om der er tale om en enkeltstående afskedigelsessag eller en større afskedigelsesrunde. Ved en afskedigelsesrunde på grund af nedskæringer, har de kolleger, der "overlevede", sikkert været nervøse undervejs. Det kan være din opgave som tillidsvalgt at italesætte disse følelser, således at kollegerne kan få en snak om det, der skete, og de kolleger de nu skal undvære. Spørg til, hvordan de har oplevet processen. På den måde får du ny viden til næste gang, du står i en lignende situation. Vær både som tillids- og arbejdsmiljørepræsentant opmærksom på, at det tager lang tid at komme sig over de omvæltninger og de følelsesmæssige påvirkninger, som en masseafskedigelse medfører.

Er der tale om enkeltstående afsked, er der også efterladte kolleger. De fleste synes, at en afskedigelse er ubehagelig og frembringer følelser af magtesløshed og uretfærdighed. Muligvis beskylder de sig selv for, at de ikke har sagt noget tidligere, således at afskedigelsen kunne være undgået. Muligvis synes de, at du som tillidsvalgt kunne have gjort mere. Derfor: Tag en åben snak med de nærmeste kolleger til den afskedigede, og hør, hvad de tænker og føler. Pas på med bare at forsvare dig – det vigtigste er, at dine kolleger sætter ord på deres følelser.

MASSEAFSKEDIGELSER

Et mere rigtigt navn er kollektive afskedigelser. Når der sker afskedigelser på grund af ordredgang eller lignende af et større antal ansatte, er det vigtigt, du er opmærksom på, at der findes en "*Lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang*"¹⁴. Loven pålægger din arbejdsgiver at følge en særlig fremgangsmåde, når antallet af afskedigelser inden for en 30 dages periode overskrider visse bestemte grænser, som varierer efter virksomhedens størrelse. Regler betyder bl.a. – at din arbejdsgiver skal forhandle med tillidsrepræsentanterne. Disse forhandlinger har til formål at undgå afskedigelserne eller på anden måde afbøde konsekvensen af dem. Loven forpligter din arbejdsgiver til at fremlægge alle relevante informationer, der kan have betydning for disse forhandlinger. Har I et samarbejdsudvalg eller lignende på din arbejdsplads, skal det selvfølgelig involveres.

Ligeledes forpligter loven din arbejdsgiver til at informere offentlig myndighed om afskedigelserne.

DE TILLIDSVALGTES BESKYTTELSE

Det er en fagretlig hovedregel, at du som tillidsvalgt med din særlige position er omfattet af skærpede regler ved afskedigelse. Det skyldes, at du, når du udfører dit tillidshverv, ind imellem kommer i et modsætningsforhold til din arbejdsgiver. Beskyttelsen har til formål at sikre, at du som tillidsvalgt skal kunne udføre dit hverv, herunder påtale forhold og forhandle med ledelsen med videre, uden at frygte for at blive afskediget. I flere overenskomster, gælder den særlige beskyttelse også i en periode efter, du er ophørt med at være tillidsvalgt.

Hvis en arbejdsgiver vil afskedige dig, behandles denne afskedigelsessag anderledes, end hvis det var en afskedigelsessag af en af dine kolleger. Reglerne, der er grundlaget for den fagretlige proces, er beskrevet bl.a. i hovedaftaler, i din overenskomst eller i særlige organisationsaftaler.

Når man taler om den særlige beskyttelse for en tillidsvalgt, så gælder det, uanset om du er tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter eller medarbejdervalgte repræsentanter i selskabsbestyrelsen. Du kan i visse overenskomster også være beskyttet som tillidsrepræsentant-suppleant eller talsmand. Men det skal understreges, at du kun er beskyttet efter reglerne for tillidsrepræsentanter, såfremt det udtrykkeligt fremgår af din overenskomst.

Der skal være *tvungende årsager* til at afskedige dig, og opsigelsesvarslet er som hovedregel længere end det opsigelsesvarsel, dine kolleger er berettiget til. Opsigelsesvarslets længde fremgår af din overenskomst. Skyldes afskedigelsen arbejdsmanglen, bortfalder det særlige opsigelsesvarsel dog i mange overenskomster, såfremt din arbejdsgiver kan dokumentere, at det var nødvendigt at afskedige netop dig. Mere herom senere.

HVORNÅR ER MAN BESKYTTET

Generelt er udgangspunktet, at beskyttelsen træder i kraft, når du er valgt i henhold til de regler, der findes i din overenskomst om valg af tillidsrepræsentanter. Der er dog i visse overenskomster indskrevet regler, der fastslår, at beskyttelsen først træder i kraft fra det tidspunkt, hvor din arbejdsgiver er blevet gjort bekendt med valget. Vær endvidere opmærksom på, at visse overenskomster foreskriver, at denne meddelelse skal ske skriftligt. Det er i den forbindelse vigtigt, at dit forbund får besked om valget, da forbundet ofte skal meddele valget over for den overenskomstbærende arbejdsgiverforening. I en tidligere voldgiftkendelse er det fastslået, at du ikke bør begynde at fungere som tillidsrepræsentant, før du er godkendt af dit forbund, og dette er meddelt arbejdsgiveren.

BEGREBET TVINGENDE ÅRSAGER

Tvingende årsager dækker over, at der skal være mere tungtvejende grunde til at afskedige netop den tillidsvalgte. I praksis betyder det, at du som tillidsvalgt er bedre stillet i en afskedigelsessituation end dine kolleger. Det er altid arbejdsgiveren, der skal føre bevis for, at der

foreligger tvingende årsager, og at de indebærer, at det er nødvendigt at afskedige netop dig.

Tvingende årsag er et særdeles flydende begreb, og det er forholdene i den enkelte sag, der afgør, om der i forbindelse med afskedigelsen var tvingende årsager. Allerede i 1918 tog en voldgift stilling til begrebet:

”At de i hvert fald må være af en sådan betydning, at arbejdsforholdets fortsættelse ville være til ikke ganske uvæsentlig ulempe for arbejdsgiveren.”¹⁵

Ud over tvingende årsager er det vigtigt, at du skelner mellem din rolle som tillidsvalgt (TR eller AMR) og din rolle som lønmodtager og ansat.

I det fagretlige system har der gennem årene været en del sager, hvor der skulle tages stilling til, om der forelå tvingende årsager til at afskedige en tillidsvalgt. Dem vil du bl.a. kunne læse om i arbejdsretlig litteratur, hvor der findes en omfangsrig eksemplificering og en mere uddybende beskrivelse af begrebet tvingende årsager. I det efterfølgende gennemgås visse eksempler på forhold, som kan være en tvingende årsag.



ARBEJDSMÆSSIGE FORHOLD

En del arbejdsgivere har den opfattelse, at man kan afskedige en tillidsvalgt, når der opstår arbejdsmangel. Det skyldes bl.a. – som det er hævdet af arbejdsgiverne i flere sager – at arbejdsmangel intet har at gøre med lønmodtagerens rolle som tillidsvalgt, samt at den særlige beskyttelse af den tillidsvalgte ikke dækker i sådanne situationer.

Denne opfattelse er forkert og uholdbar. Per Jacobsen, som har skrevet mange bøger om arbejdsret, udtrykker det bl.a. på denne måde:

”Afskedigelse på grund af arbejdsmangel er kun lovlig, når der på grund af arbejdsmangelen er tvingende årsager til afskedigelsen. Arbejdsgiveren må godtgøre, at der foreligger reel arbejdsmangel, og at denne arbejdsmangel bevirker, at det er nødvendigt at afskedige netop tillidsmanden.”¹⁶

Det betyder, at din arbejdsgiver skal bevise, at der ingen opgaver er tilbage i virksomheden, som du som tillidsvalgt har kvalifikationer til at bestride. Det gælder også arbejdsopgaver, hvor der arbejder en kollega. I yderste konsekvens kan din arbejdsgiver være nødsaget til at afskedige en af dine kolleger, således at du kan overtage det pågældende arbejde. Men det kræver selvfølgelig, at man har kvalifikationer til at udfylde jobbet.

Modsat har flere kendelser slået fast, at udfører du som tillidsvalgt dårligt arbejde, fx sjusker, nytter det ikke at tro, at beskyttelsen som tillidsvalgt forhindrer din arbejdsgiver i at afskedige dig. I sådan en situation er man stillet på nøjagtig samme måde som enhver anden lønmodtager, der sjusker med sine arbejdsopgaver. Der er dog den forskel, at du skal have det udvidede opsigelsesvarsel.

Der gælder helt særlige regler, hvis din arbejdsgiver ønsker at flytte dig som tillidsvalgt til en anden arbejdsopgave. Umiddelbart er det hovedreglen, at en arbejdsgiver kan bestemme, hvilke arbejdsopgaver en ansat skal udføre. Det betyder, at du som tillidsvalgt normalt ikke kan modsætte dig at blive overført til andre arbejdsopgaver, end du normalt udfører. Dog skal det understreges, at hvis din arbejdsgiver vil have dig til at udføre arbejdsopgaver, som foregår uden for det område, du er valgt i, er situationen en anden. Fx er en arbejdsmiljørepræsentant ofte kun valgt for et afgrænset område af virksomheden. Her er det vigtigt at være opmærksom på fx Hovedaftalen mellem LO og DA paragraf 8, stk. 5:

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

Tilsvarende regler findes også uden for LO/DA-området. Disse bestemmelser betyder, at din arbejdsgiver ikke bare kan flytte dig til andet arbejde, hvis det skaber problemer i forhold til dit tillidshverv. Mener din arbejdsgiver, at det er nødvendigt at flytte dig eller en anden tillidsvalgt til arbejde uden for pågældendes valgområde, skal din arbejdsgiver iagttage de samme regler, som gælder, hvis din arbejdsgiver agter at iværksætte en afskedigelse af den tillidsvalgte. Det vil sige, at forflyttelsen skal varsles med mindst en uge, og din faglige organisation skal have mulighed for at iværksætte en fagretlig behandling omkring den varslede forflyttelse. Selvfølgelig skal man ikke sætte sig på bagbenene, hvis man bliver bedt om lige at hjælpe til med en opgave, hvis blot man får sikkerhed for, at man fortsat kan udfører sit tillidshverv.

DISCIPLINÆRE ÅRSAGER

Hvis du som tillidsvalgt overtræder disciplinære regler, er det muligvis værre, end hvis en af dine kolleger havde gjort det samme. I en gammel arbejdsretsbog fra 1959 skriver Knud Illum, som er en meget citeret forfatter:

”det siges nemlig at være en følge af tillidsrepræsentantens privilegerede stilling, at han må holde sig de disciplinære forskrifter efterrettelig”¹⁷.

Det betyder, at det forventes, at du som tillidsvalgt via din optræden fungerer som forbillede for dine kolleger. Årsagen er enkel: Hvordan skal en arbejdsgiver få andre arbejdere til at overholde de disciplinære regler, når du som tillids- eller arbejdsmiljørepræsentanter ikke gør det?



Det samme gælder selvfølgelig også, hvis du nægter at arbejde over eller at udføre arbejdet i forhold til din arbejdsgivers anvisninger. Dette gælder også, selvom du skønner, at din arbejdsgivers anvisninger er i strid med overenskomsten. Husk: Arbejdsgiveren har ”fortolkningsfortrinet”.

Som tillidsvalgt skal du selvfølgelig opføre dig på sådan en måde, at du ikke kan beskyldes for upassende og usømmelig optræden. Dette gælder både over for din arbejdsgiver og over for dine kolleger. Det forventes, at du ikke kommer med fornærmende beskyldninger eller racistiske eller sexistiske udtalelser. Hvis det sker, kan din arbejdsgiver have en *tvungende grund* til at iværksætte en afskedigelse. Faktisk har arbejdsgivere tidligere fået medhold til at afskedige en ”sikkerhedsrepræsentant”, der kom med upassende bemærkninger om en kollega af fremmed herkomst.

SAMARBEJDE OG PRODUKTION

Som tillidsvalgt har du pligt til, at medvirke til et godt og gnidningsløst samarbejde på arbejdspladsen. Hvis du ikke gør det, kan forudsætningen, for at du kan forblive som tillidsrepræsentant, være væk. Forpligtigelsen til et godt samarbejde gælder selvfølgelig også din arbejdsgiver, mellemledere med flere. Hvis din arbejdsgiver ønsker at omorganisere arbejdet eller indføre nye produktionsmetoder, må du ikke modsætte dig gennemførelsen. Selvfølgelig må du ved drøftelser fx i samarbejdsudvalg eller arbejdsmiljøudvalg give udtryk for dine synspunkter i en saglig tone.

I Hovedaftalen mellem LO og DA § 9, stk. 2, står der:

”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”.

Når dette sammenholdes med Hovedaftalens § 4 stk. 1, der bekræfter arbejdsgiverens ledelsesret, og man hertil lægger arbejdsgiverens fortolkningsfortrin, må det stå klart, at du som tillidsvalgt ikke må være en del af en faglig aktivitet, der forhindrer pålæg fra din arbejdsgiver. Det betyder, at hvis du opfordrer til overarbejdsvægning eller temponedsættelse, risikerer du at bringe dit ansættelsesforhold i fare.

Nægtelse af overarbejde og opfordring til overarbejdsvægning blev netop en sag på en virksomhed i medicinalindustrien. Efter en personalereduktion var medarbejderne uvillige til at påtage sig overarbejde. Virksomheden fik i sagen medhold i, at der var tvingende årsager til at afskedige tillidsrepræsentanten. Under sagen blev det dokumenteret, at tillidsrepræsentanten havde givet en aktiv tilslutning til den overenskomststridige overarbejdsvægning. Dette blev set som et så alvorligt og eklatant brud på hans opgaver og pligter som tillidsrepræsentant, at der forelå tvingende årsager til afskedigelsen.¹⁸

Vurderer du som tillidsrepræsentant, at arbejdsgiveren påtvinger dig og dine kolleger unødige gener uden grund, må du i stedet ved lokalforhandling forsøge at ændre din arbejdsgivers beslutninger. Lykkes det ikke, kan du indberette sagen til din faglige organisation, som efter en vurdering vil etablere et mæglingssmøde og eventuelt føre spørgsmålet helt frem til faglig voldgift.



TILLIDSREPRÆSENTANTEN OG ARBEJDSNEDLÆGGER

Særligt som tillidsrepræsentant har du pligt til at forsøge at hindre, at en overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted. Er arbejdsnedlæggelsen brudt ud, skal du medvirke til at få den bragt til ophør. Du har pligt til at gøre dine kolleger opmærksom på det overenskomststridige i arbejdsnedlæggelsen. Gør du ikke det, kan det opfattes som passivitet og ende med, at du bliver anklaget for at være medansvarlig i det overenskomststridige forhold.

Det er naturligvis klart, at du som tillidsrepræsentant risikerer en begrundet afskedigelse, hvis du direkte har opfordret dine kolleger til arbejdsstandsning. Men modsat kan en afskedigelse af dig som tillidsvalgt ikke alene begrundes i, at du som tillidsrepræsentant ikke udfører arbejde, når dine kolleger har nedlagt arbejdet. En kendelse fra 1939 siger bl.a.:

”Det ville åbenbart føre for vidt, om deltagelse i en arbejdsstandsning, der findes ulovlig, i almindelighed i sig selv skulle danne tvingende årsag til at afskedige en tillidsmand...”.

Per Jacobsen siger:

”Tillidsmandens deltagelse i en overenskomststridig arbejdsstandsning, som han ikke selv støtter, er ikke i sig selv lovlig afskedigelsesgrund. Han kan af kollegiale grunde være nødt til at deltage i en arbejdsstandsning, som han har søgt at afværge”¹⁹

Selvom du som tillidsrepræsentant vælger at forlade arbejdspladsen sammen med dine kolleger, er det vigtigt, at du sikrer, at din arbejdsgiver kan få kontakt med dig. Ligeledes skal du forsøge at holde kontakt til din arbejdsgiver undervejs i konflikten. Det er jo kun, når man taler sammen, der skabes mulighed for at få etableret aftaler, som kan bringe arbejdsnedlæggelsen til ophør. Ligeledes skal du altid kontakte din lokale afdeling af forbundet, hvis der forekommer overenskomststridige arbejdsstandsninger. Lykkes det ikke for dig og din arbejdsgiver at få standset den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse, tager det fagretlige system over med et fællesmøde.

AFSKEDIGELSE AF EN TILLIDSVALGT

I mange overenskomster er der regler for, hvordan en arbejdsgiver skal forholde sig, hvis vedkommende finder det nødvendigt at afskedige en tillidsvalgt. Selvom det ikke klart står i overenskomstens regler for tillidsrepræsentanter, er der alligevel skærpede regler i fx hovedaftaler. I Hovedaftalen mellem LO og DA står der bl.a. i § 8, stk. 2:

”Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold 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.”

Grundlæggende er, at enhver afskedigelse af en tillidsvalgt er en sag, der vedrører din faglige organisation. Husk at du som tillidsrepræsentant ikke alene er kollegernes repræsentant på arbejdspladsen, men også organisationens repræsentant. Derfor har din faglige organisation interesse i at sikre, at der ikke forekommer angreb på

tillidsrepræsentanten. Derfor – som tidligere nævnt – gælder denne regel også ved forflyttelse.

Når din organisation modtager meddelelse om afskedigelsen af en tillidsvalgt, vil den øjeblikkelig forsøge at få etableret et organisationsmøde, hvor afskedigelsen drøftes. Hvis mødet ikke ender i enighed, vil afskedigelses sagen blive behandlet i en faglig voldgift.

I KTO-aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg²⁰ står der i § 12. stk. 2:

”Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem kommunen og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Kommunen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.”

Det betyder, at har kommunen ikke givet den overenskomstbærende fagforening mulighed for at forhandle den påtænkte afskedigelse, må sagen gå om. Ligeledes skal fagforeningen medvirke ved forhandling inden for tre ugers fristen. Gør den ikke det, er der risiko for, at forhandlingsretten fortabes.

Som noget særligt for bl.a. det kommunale område bør du være opmærksom på, at reglerne ved afskedigelse af en tillids- og en arbejdsmiljørepræsentant også gælder samarbejds- og koordinationsudvalgsmedlemmer samt suppleanter for tillidsrepræsentanten og suppleanter for samarbejdsudvalgsmedlemmer.

På statens område findes der tilsvarende regler. Her skal ansættelsesmyndigheden dog anmode om en forhandling med den lokale fagforening, som har forhandlingsretten. Forhandlingen skal gennemføres inden for en tidsfrist af otte dage.

På hele det offentlige område vil en afskedigelse af en tillidsvalgt skulle ske både efter de overenskomstmæssige regler samt reglerne i forvaltningsloven. Det er de forhandlingsberettigede organisationer, der behandler sagen. Hvis det ikke lykkes at opnå en eller form for enighed i forbindelse med disse drøftelser, vil sagen ligesom på det private område blive videreført til en faglig voldgift.

GENANSÆTTELSE ELLER GODTGØRELSE

Man skulle umiddelbart tro, at der må påhvile arbejdsgiveren en pligt til at annullere opsigelsen, hvis en faglig voldgift kommer frem til, at en tillidsrepræsentant er uberettiget afskediget. Men så enkelt er det ikke.

Før 1981 var der ingen regler, der gav mulighed for at pålægge en arbejdsgiver at genansætte den tillidsvalgte. Retspraksis byggede på en kendelse fra 1913, hvor der bl.a. stod:

”Det må nu vel erkendes som almindelig dansk retsgrundsætning, at ingen i henhold til en privat arbejdskontrakt – det være sig legemligt eller åndeligt arbejde – kan fremtvinge at komme ind i eller forblive i stillingen imod arbejdsgiverens vilje, og at han for uberettiget afskedigelse kun får et erstatningskrav.”



Først fra 1981 ændredes retstilstanden på LO/DA-området, da afskedigelsesnævnet fik mulighed for at underkende en opsigelse af en ansat. I dag er det en almen forudsætning, at en faglig voldgift kan underkende en afskedigelse af en tillidsvalgt på lige fod med afskedigelsesnævnene. Der er dog ingen garanti for, at du eller en kollega opnår sådan en kendelse, selvom I får medhold i, at der ikke var tvingende grunde til at afskedige den tillidsvalgte. Der kan være tale om en tillidsvalgt med en fortrinsvis kort ansættelsesperiode, eller at en arbejdsiver påstår, at samarbejdet mellem den tillidsvalgte og ledelsen er ødelagt.

Derfor ses det ofte, at der nedlægges en subsidær påstand om en godtgørelse til den tillidsvalgte. Overenskomster og aftaler siger intet om størrelsen på denne godtgørelse. Derfor udmåles den altid som et skøn fra opmandens side eller som et forlig mellem parterne. Beløbets størrelse vil selvfølgelig afhænge af, om der indgår løn i opsigelsesperioden.

SU-MEDLEMMER

Medlemmer af samarbejdsudvalg, som ikke i forvejen er beskyttet som tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, har som hovedregel en vis beskyttelse mod afskedigelse. Men beskyttelse svinger dog meget, alt efter hvilket aftale grundlag der er tale om. Inden for visse områder har et samarbejdsudvalgsmedlem samme beskyttelse som en tillidsrepræsentant, i andre har de et forlænget opsigelsesvarsel på seks uger mere, end de er berettiget til som ansat.

Sker der afskedigelse af et medlem af samarbejdsudvalget på din arbejdsplads, bør du altid som tillidsrepræsentant drøfte sagen med din fagforening, så den kan tage stilling til, om sagen skal behandles i det fagretlige system.

HJÆLP DIN EGEN SAG

Som tillidsvalgt kan du hjælpe dig selv og din fagforening, hvis du noterer ned, hvad der sker, når en sag er ved at udvikle sig. Når en sag behandles i det fagretlige system, skal du nogle gange bruge denne viden mere end fire måneder senere, og detaljer kan være svære at huske. Drejer sagen sig om en efterbetaling, så sørg for at sikre dig kopier af lønsedler og eventuelt arbejdssedler med det samme. Det kan være svært at få fat på dem, desto længere tid der går. Dermed kan du få vanskeligheder med at dokumentere, at der ikke er sket den udbetaling der skal. Hvis flere kolleger er indblandet i en efterbetaling, så opstil et regnskab over, hvem der har krav på hvad og hvor meget.

Har arbejdsgiveren tidligere overtrådt overenskomsten og først rettet forholdet efter din påtale, kan det have betydning for sagen. Så prøv, om du kan finde et referat eller lignende, der dokumenterer det. Ligeledes kan referater fra fx møder i samarbejdsudvalget bruges til at understøtte dit syn på sagen.

Bliver du og dine kolleger anklaget for at nedlægge arbejdet overenskomststridigt, er det vigtigt, at du præcis ved, hvornår arbejdsnedlæggelsen startede og sluttede. Her er det vigtigt, at du er opmærksom på kolleger, der møder på andre tidspunkter, fx om de også deltog i arbejdsnedlæggelsen. Endvidere kan det få betydning for sagen, at du så præcist som muligt kan fortælle om de forhold, der førte til arbejdsnedlæggelsen. Prøv at skrive begrundelsen ned i en kort sætning. Hvis du ikke kan det, må du forvente, at det bliver svært at undgå, at arbejdsnedlæggelsen bliver erkendt overenskomststridig. Fortsætter arbejdsnedlæggelsen efter påbud fra fællesmødet, bliver det svært at få bodsfritagelse.

Bliver en kollega afskediget, så pas på dine egne notater, og gem dem. Gem alle referater fra møder om sagen.

Det kan føles som lang tid for dig som tillidsvalgt, før du får en sag fra din arbejdsplads løst i det fagretlige system – men derfor er der ingen grund til, at du udsætter det, du kan gøre i dag til i morgen.

Det arbejdsretslige system er en del af den danske model og en del af din værktøjskasse, som tillidsvalgt. Systemet er lavet for at sager ikke ender i fastlåste konflikter, så brug det.

Er du i tvivl om dine rettigheder eller om en sag egner sig til det fagretlige system, så tag en snak med din lokale fagforening.

Fodnoter i dette temahæfte

- 1 LBK nr. 1072 af 7. september 2010 med senere ændringer
- 2 Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010
- 3 Kilde: Børnearbejde i dansk tekstilindustri af Jeppe Tønsberg
- 4 Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger
- 5 Den danske ordbog, Det Danske Sprog- og Litteraturselskab
- 6 Personalestyrelsen/Moderniseringsstyrelsen fungerer som statens arbejdsgiverorganisation
- 7 Et klageskrift er det arbejdsretlige udtryk for en stævning og har samme juridiske status
- 8 Afskedigelsesnævnet 5. september 1986
- 9 FV kendelse af 26. maj 1989, Gastronomisk Landsforbund mod Finansministeriet for Rigshospitalet.
- 10 Sikkerhedsrepræsentant = nu arbejdsmiljørepræsentant
- 11 FV af 22. juni 2000 SID mod Dansk Industri for Dansk Kraftemballage A/S, Kolding
- 12 Retspraksis har flere gange slået fast, at brugen af 120-dagesreglen ikke kan bringes i anvendelse før den 120. dag og efter den 128. dag.
- 13 Funktionærlovens § 2b.
- 14 LBK nr. 291 af 22. marts 2010
- 15 Overenskomstfortolkning ved faglig voldgift, Allan Rise, 5. reviderede udgave s. 575
- 16 Per Jacobsen, Kollektiv Arbejdsret, 5. reviderede udgave s. 649-651
- 17 Knud Illum, Dansk Tillidsmandsret, 2. udgave, 1959, s. 123
- 18 FV af 10. juni 2009, Dansk Industri mod 3F
- 19 Per Jacobsen, Kollektiv Arbejdsret, 5. revideret udgave, side s. 665
- 20 KTO aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg af 1. april 2008

