

HÅNDBOG I ARBEJDS RET

Redigeret af Ole Krarup
Ny revideret udgave

politisk
revy

Håndbog i arbejdsret

© politisk revy 1987

3. reviderede udgave, 1. oplag 1987

Tilrettelægning: Jørgen Sparre

Sats: Skippershoved

Tryk: Specialtrykkeriet Viborg A/S

ISBN 87 7378 0413

ISBN 87 7378 0413

Indholdsfortegnelse

Forlagets forord	5
Forord	6

1

Markedets frihed	9
Statslig styring	10
Den kollektive overenskomst	11
»Fredspligt«	11
Fysisk blokade	14
Arbejdsstandsning – kampskridt	14

2

Rets- og interessekonflikter	17
Behandling af retskonflikter	18
Fortolkningskonflikter	19
Indledende behandling	19
<i>Lokale forhandlinger</i>	19
<i>Mægling mellem underorganisationerne</i>	19
<i>Organisationsforhandlinger</i>	20
<i>Skema: Indledende behandling ved fortolkningskonflikt</i>	21
Faglig voldgift	22
<i>Hvad er voldgift?</i>	22
<i>Indledende behandling</i>	23
<i>Forligsforhandling</i>	23
<i>Afgørelse (kendelse)</i>	23
<i>Skema: Faglig voldgift</i>	24
Overenskomstbrud	25
Indledende behandling	25
<i>Lokale forhandlinger</i>	25
<i>Fællesmøde</i>	25
<i>Skema: Indledende behandling ved overenskomstbrud</i>	26

Arbejdsretten	27
<i>Sammensætning</i>	27
<i>Forberedende retsmøde</i>	27
<i>Domsforhandling</i>	28
<i>Afviselser i arbejdsretten</i>	
<i>i forhold til de almindelige domstole</i>	28
<i>Skema: Arbejdsretten</i>	30
Bod	31
<i>Kortvarige strejker</i>	31
Organisationsansvar	33
Afslutning	33
<i>Skema: Det samlede arbejdsretlige system</i>	34

3

BT-konflikten	37
Baggrunden	37
Voldgift	39
Strejke eller lock-out?	40
Fællesmøde	40
Forberedende retsmøde	41
Domsforhandling i Arbejdsretten	42
Foreløbig kendelse?	43
Dommen	43
Ledelsesretten	43
Bod og organisationsansvar	44
Resultater	45
Retssystemet som en del af det politiske apparat	46

4

Lov om arbejdsretten	49
Hovedaftale 1973 som ændret 1981 og 1987	53
Norm for regler for behandling af faglig strid	59

5

Ordforklaring	61
De vigtigste arbejdsretslige kilder	69

4

Forlagets forord

Denne bog er en nyrevideret og udvidet udgave af politisk revys »Håndbog i arbejdsret«, der udkom første gang i 1975. »Håndbog i arbejdsret« blev udarbejdet af juristerne Jakob S. Arrevad, Ulla Clemmensen og Ulla Paabøl. Den udkom i 7 oplag.

Håndbog i arbejdsret, ny udgave er udarbejdet af prof. dr. jur. Ole Krarup på grundlag af første udgave og udkom første gang i 1982. Der er gjort mere ud af arbejdsrettens samfundsmæssige baggrund. Begreber som organisationsansvar og fysisk blokade behandles nu også, fordi de har vist sig vigtige i den faglige kamp, oplysninger om, hvor mange sager, der indbringes for arbejdsretten af henholdsvis arbejder- og arbejdsgiverorganisationerne, og hvorledes beløbene fordeles sig, er kommet med. I den foreliggende nyreviderede udgave af 1987 har Ole Krarup foretaget rettelser og tilføjelser, og ændringer af Hovedaftalen fra 1987 er medtaget.

BT-konflikten - en af de mest langvarige og hårnakkede arbejdskampe, der har været ført på det danske arbejdsmarked siden 2. verdenskrig - er det eksempel, der skal anskueliggøre arbejdsretssystemets opbygning og funktion. Om BT-konflikten findes der både bøger, artikler og film at få for den, der vil vide mere, eller til brug for undervisning.

Håndbog i arbejdsret, ny udgave afsluttes med optryk af de vigtigste dokumenter: Lov om arbejdsretten, Hovedaftalen samt Norm for regler for behandling af faglig strid. Endvidere litteraturhenvisninger og - som noget nyt - en liste med forklaringer af de ord og begreber, der forekommer i arbejdsretssammenhænge.

Håndbog i arbejdsret, ny udgave kan bruges også af den, der ikke kender noget til emnet i forvejen. Ændringerne og udvidelserne i forhold til den tidligere udgave gør den endnu bedre egnet for den, der vil følge med i dagens faglige kamp.

Forord

Hvad er en kollektiv overenskomst? Hvad er faglig voldgift? Hvad betyder »kollektive kampskridt«? Hvad er lockout? Hvornår skal der afholdes fællesmøde? Mæglingsmøde? Timandsmøde? Hvad betyder forberedende retsmøde? Hvad er organisationsansvar?

Disse og lignende spørgsmål løber man ind i når man – f.eks. som faglig tillidsmand – støder ind i det fagretlige og arbejdsretlige system. Og det er disse spørgsmål bogen forsøger at besvare.

Men lad os gå lidt metodisk frem.

Arbejde og arbejdsret

Arbejde forekommer i ethvert samfund; men nogen arbejdsret hører ikke nødvendigvis med. Det kommer an på hvordan samfundets *produktionsforhold* er indrettet.

Hvis de enkelte arbejdere selv har rådigheden over de produktionsmidler de bruger, er der ikke brug for nogen arbejdsret.

Det er der heller ikke hvis arbejderne i et og alt er underkastet en ejers eller en anden magthavers bestemmelser f.eks. i det antikke slavesamfund eller i middelalderens feudale produktionsstrukturer.

En arbejdsret opstår først i et samfund som vores, hvor modsætningsforholdet mellem arbejderne og ejerne af produktionsmidlerne viser sig ved at begge parter har rettigheder overfor hinanden.

I den første samfundstype er de enkelte arbejdere ikke adskilt fra deres produktionsmidler – og der er derfor ikke noget modsætningsforhold som kan bevirke at der opstår nogen »ret«.

I den anden samfundstype er der nok et modsætningsforhold; men et modsætningsforhold kan kun blive til et *retsforhold* når begge parter har rettigheder; og det har hverken slaven eller fæstebonden.

Først i det øjeblik ejeren af produktionsmidlerne ikke frit kan til-
~~egne sig arbejdskraften~~, men må *købe den* ved at indgå en juridisk af-
tale, opstår der en arbejdsret.

Hvad er arbejdsret?

Hvordan samfundene udvikler sig fra den ene type til den anden – hvordan produktionsforholdene ændrer sig, og hvordan arbejderklassen overhovedet har tilkæmpet sig rettigheder – vil ikke blive behandlet i bogen. Disse spørgsmål er behandlet udførligt i den politi-

•

ske og økonomiske historie og teori, ikke mindst i Karl Marx' skrifter.

Men det givne i vores samfund er altså at der optræder to klasser – ejerne af produktionsmidlerne og arbejderne – og at medlemmerne af hver af disse to klasser teoretisk set frit bestemmer de vilkår der skal gælde for produktionens gennemførelse. Det sker på grundlag af aftaler der indgås mellem de to klassers medlemmer; gennem disse aftaler etableres arbejdsretten.

De fleste kender arbejdsretten som navnet på den *domstol* der pådømmer konflikter i retsforholdet mellem de to klasser.

Men udtrykket »arbejdsret« betyder også noget andet. Arbejdsret er nemlig også betegnelsen på alle de retsregler der har med arbejdets forhold at gøre.

Men det er langt fra alle disse regler der vil blive behandlet i håndbogen.

Groft taget kan vi skelne mellem tre forskellige slags arbejdsretlige regler.

1. *Den almene arbejdsret* består af alle de lovbestemmelser og andre regler der ikke direkte angår nogen aktuel konflikt mellem arbejdere og virksomhedsejere. Det er regler om arbejdsmiljø, om arbejdsløshedsforsikring, om jobtilbud til langtidsledige osv. Det er kort fortalt regler der er udtryk for statsmagtens interesse i at sikre at arbejdskraften kan fungere som arbejdskraft, at der sættes visse grænser for udbytningen og nedslidningen og at arbejdskraften kommer i besiddelse af de nødvendige kvalifikationer af hensyn til en så effektiv produktion som muligt.

2. *Den individuelle arbejdsret* er den del af arbejdsmarkedsreglerne der tildeler den enkelte lønarbejder bestemte krav, f.eks. et individuelt opsigelsesvarsel, arbejdsfrihed under graviditet, ferie osv. – Der er her tale om retsforhold mellem den enkelte lønarbejder og den enkelte virksomhedsejer, og konflikter som måtte opstå, er retssager mellem de enkelte parter som anlægges ved de ordinære domstole.

3. *Den kollektive arbejdsret* er den del af arbejdsretten som *de faglige organisationer* er parter i, nemlig på grundlag af *kollektive overenskomster*. Det er disse konflikter – og kun disse konflikter – der pådømmes af arbejdsretten.

Og det er kun denne del af arbejdsretten der behandles i bogen.

Hvad kan håndbogen bruges til?

Den kollektive arbejdsret er en del af klassekampen. Det er et stort og omdiskuteret spørgsmål om det arbejdsretlige system udelukkende er den ene klasses – arbejdsgiverklassens – magtinstrument *eller* det arbejdsretlige system også har interesse for lønarbejderne på den måde at den kan bruges til at værne eller hævde lønarbejdernes klasseinteresser.

Den diskussion føres ikke i bogen, først og fremmest fordi hovedsagen er at give en orientering om hvordan systemet fungerer, så den der kommer ud for et arbejdsretligt problem har et værktøj til at håndhæve sine rettigheder – og dermed kan udnytte dem bedst muligt.

Den kritiske analyse og diskussion findes i andre bøger og pjecer, særlig i Arbejdsretlig Forskningsfonds pjeceserie Lighed for Loven (se fortegnelsen bagest i bogen).

Bogen er opbygget på følgende måde:

Afsnit 1 behandler de juridiske begreber og regler der indgår i den retlige behandling af en arbejdskonflikt, begreber som kollektivoverenskomst, kampskridt, fredspligt osv.

Afsnit 2 indeholder en gennemgang af de regler der gælder med hensyn til konfliktløsning indenfor det arbejdsretlige system, mægling, voldgift, fællesmøde, arbejdsret.

Afsnit 3 er en beskrivelse af en konkret arbejdsretlig konflikt, nemlig BT-konflikten i 1977. Denne gennemgang tjener til at uddybe og levendegøre de abstrakte regler om konfliktløsning.

Afsnit 4 består af en række kildetekster nemlig

Lov om arbejdsretten.

Hovedaftalen af 1973 som ændret i 1981 og 1987.

Norm for regler for behandling af faglig strid 1910.

Afsnit 5 er en ordforklaring på mange af de indviklede ord og begreber, der bruges i arbejdsretten.

Desuden en liste over de vigtigste bøger om arbejdsret.

I et samfundssystem som vores, der anerkender den private ejendomsret til produktionsmidlerne, står arbejdere og arbejdsgivere over for hinanden som to parter med hver sine modstridende interesser. Arbejdsgiverne ejer produktionsmidlerne, men kan ikke producere uden arbejderne til at betjene maskinerne. Arbejderne ejer deres arbejdskraft, men kan ikke producere uden de maskiner, som arbejdsgiverne ejer.

For at produktionen kan komme igang, må arbejderne og arbejdsgiverne derfor træde i forbindelse med hinanden. Det må fastsættes, hvilken løn arbejdsgiverne skal betale arbejderne, hvor lang tid arbejderne skal arbejde, hvilket arbejde de skal udføre, og i det hele taget hvilke arbejdsvilkår, der skal gælde.

Det er klart, at arbejderne er interesserede i at sælge deres arbejdskraft så dyrt som muligt, mens arbejdsgiverne derimod er interesserede i at købe arbejdskraften så billigt som muligt. Det er den grundlæggende interesse modsætning mellem arbejdere og arbejdsgivere.

Teoretisk set kan arbejdsvilkårene tænkes fastsat på to forskellige måder. Enten ved at staten – ved lov – *dikterer*, hvilke arbejdsvilkår, der skal gælde. Eller ved at det overlades til de to parter, arbejdere og arbejdsgivere, ved aftale selv at blive enige om, hvilke arbejdsvilkår, der skal gælde.

I Danmark gælder på papiret aftalefriheden, selvom denne frihed, som det fremgår af det følgende, er godt gennemhullet gennem indgreb og manipulation.

Nøgleordet i vores arbejdsretlige system er »den frie arbejdskontrakt«.

Det er præcis samme frihed som behersker hele markedet. Den økonomiske filosofi der ligger til grund er liberalismen, og til denne økonomiske filosofi svarer det juridiske begreb kontraktfrihed.

Det er klart at denne frihed ikke betyder nogen reel ligestilling af arbejdsgiverne og lønarbejderne. Friheden har historisk udspillet sig i

form af *arbejdskampe* som – de fleste steder i den verden der beherskes af den liberalistiske økonomi – er resulteret i forskellige retssystemer.

Herhjemme endte forrige århundredes magtkampe mellem arbejdsgivere og lønarbejderorganisationer med det såkaldte *septemberforlig* der blev indgået i 1899.

Septemberforliget er den første *hovedaftale* der er indgået på det danske arbejdsmarked, og den foreskriver at løn- og arbejdsvilkår bestemmes ved en særlig slags aftaler, nemlig de såkaldte *kollektive overenskomster*.

Altså en bekræftelse af aftalefriheden.

Statslig styring

Men i dag er det så som så med aftalefriheden på arbejdsmarkedet.

I kraft af den økonomiske krise der har ramt de vestlige økonomier i 1970-erne har statsmagten stadig kraftigere grebet ind i forsøgene på at gennemføre en såkaldt indkomstpolitik. Dette har medført at de frie overenskomstforhandlinger reelt har været sat ud af kraft i 1975, i 1977 og i 1979. Ved overenskomstfornyelsen i 1980/81 enedes regeringen og arbejdsmarkedets parter om at statsmagten ikke skulle gribe ind – det ville simpelthen være vanskeligt at opretholde forestillingen om at arbejdsvilkårene blev fastsat på grundlag af overenskomst, når statsmagten dog blev ved med at gribe ind.

Det lykkedes faktisk i 1981 at få gennemført overenskomstfornyelsen på langt de fleste områder uden noget indgreb fra statsmagtens side. Men det er ikke udtryk for at der er indgået frie aftaler eller overenskomster: Det lykkes kun i kraft af et voldsomt pres på de enkelte forbund at få indgået overenskomster – der på langt de fleste områder betød en reallønstilbagegang. Det kunne ske bl.a. i kraft af de vidtgående beføjelser som tilkommer statens forligsmand i medfør af lov om mægling i arbejdsstridigheder. Og på de få områder, hvor det trods alle anstrengelser ikke lykkedes at overtale arbejderne til at acceptere overenskomsten, blev der alligevel foretaget lovindgreb. Således på slagteriområdet. I 1985 blev det hidtil mest diktatoriske lovindgreb gennemført, og i 1987 lykkedes det kun at få »vedtaget« overenskomsterne ved hjælp af grov manipulation fra forligsmandens og de store forbundsledelsers side.

Ikke desmindre fastholder juristerne, at den kollektive overenskomst udgør det egentlige grundlag for det arbejdsretlige system.

Den kollektive overenskomst

En *kollektiv overenskomst* er en aftale om løn og arbejdsforhold mellem på den ene side en arbejderorganisation eller blot flere arbejdere og på den anden side en arbejdsgiverforening eller en enkelt arbejdsgiver (virksomhed).

At overenskomsten er kollektiv (eller med et dansk ord: fælles) betyder, at aftalen omfatter flere arbejdere. Modparten (arbejdsgiversiden) kan godt være en enkelt person.

I og med at der er indgået en kollektiv overenskomst, kommer produktionen ikke i gang. Den kollektive overenskomst forpligter ikke arbejdsgiveren til at ansætte nogen bestemt arbejder eller arbejderne til at arbejde for nogen bestemt arbejdsgiver. For at produktionen kan komme i gang, må den enkelte arbejder forpligte sig til at tage arbejde hos en bestemt arbejdsgiver, og den enkelte arbejdsgiver til at ansætte en bestemt arbejder. Det forpligter de sig til ved hjælp af en arbejdsaftale. Arbejdsaftalen kaldes *individuel*, fordi den kun omfatter en enkelt arbejder og en enkelt arbejdsgiver.

En kollektiv overenskomst kan dække et større eller mindre område.

En *landsoverenskomst* indgås mellem et fagforbund og en arbejdsgiverorganisation og gælder for et fagområde eller en branche.

En *lokaloverenskomst* indgås mellem et forbund eller en lokal fagforening (afdeling) og en enkelt arbejdsgiver (virksomhed) og gælder kun for denne virksomhed. I stedet for ordet lokaloverenskomst benyttes sædvanligvis blot ordet aftale (som f.eks. i BT-sagen, se afsnit 3).

På den enkelte arbejdsplads findes der ofte ud over overenskomsterne (aftalerne) sædvaner (eller kutymen). Dvs. regler, som ikke er nedskrevne, men som gælder, fordi man rent faktisk har fulgt en vis fremgangsmåde i et stykke tid.

Kollektive overenskomster kan indgås enten mundtligt eller skriftligt. Men normalt vil de være skriftlige.

»Fredspligt«

Den kollektive overenskomst har betydning i 2 retninger.

1. For det første fastsætter den *bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår*.

Disse bestemmelser er bindende for de individuelle arbejdsaftaler.

Det betyder, at der ikke mellem en arbejder og en arbejdsgiver, der er omfattet af overenskomsten, kan indgås en individuel arbejdsaftale, der fastsætter dårligere arbejdsvilkår end dem, der er fastsat i overenskomsten.

Hvis en arbejdsgiver alligevel indgår aftale med en arbejder om dårligere vilkår, bryder han overenskomsten. Og det er ligegyldigt, om arbejderen frivilligt er gået ind på at arbejde på dårligere vilkår. Det medfører, at arbejdsgiveren kan indklages for arbejdsretten, og at der kan idømmes bod (se herom senere).

Derimod forhindrer den kollektive overenskomst ikke, at arbejderen og arbejdsgiveren indgår en individuel arbejdsaftale om bedre arbejdsvilkår, end dem der er fastsat i overenskomsten. Overenskomsten kan altså godt fraviges ved aftale, men kun til fordel for arbejderne.

2. For det andet pålægger den kollektive overenskomst parterne en såkaldt *fredspligt*. Det betyder, at de arbejdere og arbejdsgivere, der er bundet af overenskomsten, ikke ved hjælp af arbejdsstandsning kan forsøge at få gennemført andre arbejdsvilkår, end dem der er fastsat i overenskomsten. Derimod kan parterne altid ved aftale dvs. ved en ny kollektiv overenskomst fastsætte andre arbejdsvilkår.

Fredspligten omfatter de arbejdsvilkår, der er fastsat i overenskomsten. Er der f.eks. aftalt en bestemt løn for et bestemt arbejde, kan der ikke iværksættes arbejdsstandsning for at ændre denne løn.

Men fredspligten går videre. Har arbejderne under overenskomstforhandlingerne fremsat krav f.eks. om en bestemt ferieordning, men ikke fået kravet opfyldt i overenskomsten, kan arbejderne, så længe overenskomsten gælder, ikke iværksætte arbejdsstandsning for at gennemtrumfe kravet. Hvis kravet om en bestemt ferieordning slet ikke har været rejst under overenskomstforhandlingerne, kan arbejderne heller ikke iværksætte arbejdsstandsning for at gennemtrumfe dette nye krav. Et sådant krav vil indirekte være ensbetydende med en lønforhøjelse ud over den overenskomstmæssige løn.

Fredspligten omfatter altså både de krav, der er gennemført i overenskomsten, de krav der har været rejst under forhandlingerne, men som der ikke har kunnet opnås enighed om, og krav, som slet ikke har været rejst under overenskomstforhandlingerne på dette område.

Kollektive overenskomster indgås som regel for en bestemt periode. Fredspligten gælder lige så længe, som overenskomsten gælder.

Når overenskomsten er udløbet, og der forhandles mellem arbejdere og arbejdsgivere om indholdet i en ny overenskomst, har begge parter fri adgang til at iværksætte kollektive kampskridt (arbejdsstandsning) for med magt at forsøge at få gennemført krav, som man ikke kan forhandle sig til. Her er der tale om en interessekonflikt (se herom senere).

Fredspligten betyder, at enhver uenighed om, hvordan man skal forstå en kollektiv overenskomst, ikke giver nogen af parterne ret til at standse arbejdet for at gennemtvinge sin forståelse af overenskomsten. Der er tale om en *retskonflikt* (se herom senere), som aldrig giver ret til arbejdsstandsning. Dvs. at arbejdet skal fortsættes, indtil man har behandlet konflikten efter de aftalte regler.

Hovedorganisationerne har vedtaget visse regler for, hvordan man skal løse en *uenighed om forståelsen af en kollektiv overenskomst*. Disse regler findes i den såkaldte »Norm for regler for behandling af faglig strid«, i daglig tale blot kaldes »normen«. Den er vedtaget i 1910 og ikke ændret siden. »Normen« findes i afsnit 4, og reglerne gennemgås nærmere under behandlingen af retskonflikter.

I praksis vil det altid være arbejderne, der er utilfredse med arbejdsgiverens forståelse af overenskomsten. Det er arbejdsgiveren, der i kraft af at han har ret til at lede og fordele arbejdet, har magt til at gennemtvinge sin forståelse af overenskomsten. Det er altså arbejderne, der må affinde sig med at udføre arbejdet på den måde, som arbejdsgiveren forstår overenskomsten på. Nedlægger arbejderne arbejdet for at gennemtrumfe deres forståelse af overenskomsten, er det et brud på overenskomsten, som kan indbringes for arbejdsretten, der kan idømme arbejderne en bod. Det er helt uafhængigt af, om arbejderne forstår sig at være rigtig. Arbejdsstandsning er under alle omstændigheder et brud på overenskomsten.

Den fredspligt, overenskomsten pålægger parterne i overenskomstperioden, er ikke absolut. I »normen« er der en vis begrænset ret til at iværksætte arbejdsstandsning i overenskomstperioden.

Ifølge normens §5 kan arbejderne uden varsel nedlægge arbejdet, hvis der indtræder *betalingsstandsning* (dvs. stop for udbetaling af løn), eller hvis *hensynet til liv, ære eller velfærd* giver tvingende grund til at standse arbejdet. Men det er kun betalingsstandsning, der har reel betydning. I arbejdsretlig praksis har det vist sig, at der kræves så strenge betingelser opfyldt, for at der kan iværksættes arbejdsstandsning af hensyn til liv, ære eller velfærd, at der i virkeligheden ikke er tale om nogen indskrænkning i fredspligten, men om en narre-

sut. Selv et brud fra arbejdsgiverside på reglerne om arbejderbeskyttelse er ikke tilstrækkeligt til at gøre arbejdsstandsning lovlig. Det har vist sig i en række sager fra 1970-erne om epoxy og formaldehyd.

Fysisk blokade

Fysisk blokade er ikke noget arbejdsretligt kampskridt i sig selv. Men i løbet af 1970-erne har fysisk blokade været anvendt i stigende omfang i arbejdskampe (og også udenfor, særlig i forbindelse med boligaktioner).

Hvis den fysiske blokade indskrænker sig til opstilling af blokadevagter og andre demonstranter, der forsøger at overtale skruebrækere til at vise solidaritet med dem der deltager i arbejdskampen, er blokaden fuldt lovlig.

Hvis blokaden derimod medfører en forhindring af den frie adgang til og fra den virksomhed der bekæmpes (eller andre virksomheder) vil politiet skride ind, og arbejdsretten vil erklære blokaden for ulovlig.

Fysiske blokader – som igennem en række arbejdskampe i løbet af 1970-erne viste sig effektive – gav i 1976 anledning til voldsomt pres på den socialdemokratiske regering fra højrefløjens side. Presset resulterede i en betydelig politimæssig skærpelse overfor de fysiske blokader, som siden er blevet bekæmpet med hård hånd af arbejdsretten og af politiet.

Men det er værd at understrege at fysiske blokader er lovlige som anmeldte demonstrationer under forudsætning af at blokaden ikke umuliggør den frie adgang til og fra virksomheden.

Arbejdsstandsning – kampskridt

I det tidligere har vi flere gange talt om arbejdsstandsning uden at forklare det nærmere.

Ordet arbejdsstandsning kan sådan set dække en hvilken som helst hel eller delvis standsning i en virksomheds produktion og beskæftigelse. Men i den arbejdsretlige sprogbrug forstår man ved arbejdsstandsning kun de *kollektive kampskridt*, som er 1. strejke, 2. blokade, 3. lock-out og 4. boykot.

Der er to fælles kendetegn ved disse fire former for arbejdsstandsning. For det første skal der være tale om *flere personer* enten på arbejder- eller arbejdsgiversiden. Det er det, der ligger i ordet »kollektiv«. For det andet skal hensigten med arbejdsstandsningen være at

nå et bestemt fagligt formål. Det er det, der ligger i ordet kampskridt.

De kollektive kampskridt, som *arbejderne* kan benytte sig af er 1. strejke og 2. blokade.

1. Ved en *strejke* forstås, at *flere arbejdere* i forening med et *fælles formål* (f.eks. at opnå bedre arbejdsvilkår) *nægter at fortsætte arbejdet*. Det afgørende er, at der *virkelig* er tale om en kollektiv handling. Uden for betydningen af ordet falder det tilfælde, at flere arbejdere tilfældigt nedlægger arbejdet af hver sin personlige grund, f.eks. fordi de mener at kunne få bedre lønnet arbejde et andet sted eller fordi de mener, at arbejdsgiveren behandler dem dårligt.

2. *Blokade* omfatter de tilfælde, hvor *flere arbejdere* i forening med et *fælles formål* *nægter at overtage* eller påbegynde et arbejde. Det afgørende er også her, at der *virkelig* er tale om en kollektiv (fælles) handling. Blokaden foranstalles normalt (til forskel fra strejken) af organisationen, ikke af enkeltmedlemmer på egen hånd.

De kollektive kampskridt, som *arbejdsgiverne* kan benytte sig af er 3. lock-out og 4. boykot.

3. *Lock-out* omfatter de tilfælde, hvor en eller flere arbejdsgivere *afskediger flere arbejdere*, når det ikke er begrundet i driftsmæssige hensyn. Den praktiske vanskelighed ligger i at afgøre, om afskedigelsen *virkelig* skyldes driftsmæssige grunde eller ej. Adgangen til at foretage masseafskedigelser af driftsmæssige grunde er fri i kraft af arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet.

4. *Boykot* omfatter de tilfælde, hvor *flere arbejdsgivere sammen* beslutter at udelukke en enkelt eller flere arbejdere fra at få arbejde, når det ikke er begrundet i driftsmæssige hensyn. Det er det, der i daglig tale hedder, at en arbejder kommer på den sorte liste.

Betingelserne for at etablere lovlig strejke, blokade, lock-out eller boykot er de samme:

1. For det første skal de aftalte *varselsbestemmelser* overholdes. I hovedaftalen mellem LO og DA og i andre hovedaftaler er der fastsat varsler. Uden for disse områder – f.eks. i en konflikt med en uorganiseret arbejdsgiver – *kan der etableres konflikt med* de opsigelses-

varsler der gælder på grundlag af de individuelle arbejdsaftaler.

2. For det andet skal de krav, som man ønsker at gennemtrumfe med det kollektive kampskridt, være *lovlige*. Dvs. at ~~det~~ kravene drejer sig om ikke må være fastsat i en kollektiv overenskomst. Hvis det er tilfældet, gælder fredspligten, og så er arbejdsstandsningen i strid med overenskomsten. Det betyder, at det område, hvor man lovligt kan iværksætte kollektive kampskridt, er yderst begrænset. Det er faktisk kun i de tilfælde, hvor der ikke er nogen overenskomst, eller hvor overenskomsten ikke dækker netop det område, dvs. interessekonflikter, at man lovligt kan benytte kollektive kampskridt.

3. Derudover skal hensigten med arbejdsstandsning altid være at nå et bestemt fagligt mål. Man kan altså ikke lovligt søge at gennemføre politiske krav ved hjælp af arbejdsstandsning, specielt ikke anfægte arbejdsgiverens ejendomsret og ledelsesret.

I dansk kollektiv arbejdsret skelner man mellem forskellige former for stridigheder på arbejdsmarkedet. Man opdeler dem i *to hovedformer*:
1. interessekonflikter og 2. retskonflikter.

1. en *interessekonflikt* foreligger når parterne er uenige om indholdet af en ny overenskomst for et område, der ikke er dækket af overenskomst.

Der findes *tre slags* interessekonflikter:

A: Den mest kendte og klare form for interessekonflikt er den, der opstår ved overenskomsternes udløb. Det er det, vi ser ved overenskomstforhandlingerne ved overenskomsternes udløb. I den situation kan både arbejderne og arbejdsgiverne frit opstille deres krav til de fremtidige overenskomsters indhold.

Hvordan man løser denne form for interessekonflikt findes der bestemmelser om i de *forhandlingsregler*, der er vedtaget mellem de to hovedorganisationer, LO og Dansk Arbejdsgiverforening, og i lov om mægling i arbejdsstridigheder (forligsmandsloven).

De to sæt af regler spiller sammen på den måde, at parterne forhandler efter en bestemt tidsmæssig køreplan uden *indblanding* udefra. Hvis parterne ikke bliver enige inden for dette tidsrum, træder forligsmanden ind i billedet. Forligsmanden er en statsembudsmand, hvis opgave det er at forhindre, at der opstår arbejdsstandsninger. Han deltager i forhandlingerne og forsøger at nå frem til en løsning, som begge parter kan tilslutte sig. Forligsmanden har i loven en række meget effektive midler til at påtvinge parterne en overenskomst. Han kan udsætte strejker og lock-out, og han kan fremsætte *mæglingforslag*, som så sendes til afstemning hos de to hovedorganisationers medlemmer. I kraft af lovens udemokratiske afstemningsregler er det i praksis umuligt for lønarbejderne (men ikke for arbejdsgiverne) at sige nej til et mæglingforslag.

Ender det alligevel med, at parterne ikke kan blive enige om ind-

holdet af de fremtidige overenskomster, kan begge parter iværksætte arbejdsstandsning. I så tilfælde er der klart tale om en interessekonflikt – en økonomisk magtkamp om modstridende interesser.

B: Der foreligger også en interessekonflikt, når der forhandles om indgåelse af en overenskomst for et arbejdsområde, der ikke tidligere har været dækket af overenskomst, dvs. når et fagforbund eller en fagforening ønsker at få oprettet en kollektiv overenskomst med en bestående eller en helt ny virksomhed. I disse tilfælde er der også fri adgang til at iværksætte arbejdsstandsning.

C: For det tredje kan der forekomme interessekonflikter under en løbende overenskomst, f.eks. når der forekommer et nyt arbejde, der ikke er omfattet af den gældende overenskomst. Disse tilfælde skal behandles efter reglerne i »normen«, dvs. der skal foretages mægling og organisationsmæssig forhandling. Fører det ikke til noget resultat, kan begge parter iværksætte arbejdsstandsning.

2. *Retskonflikter* kan forekomme i to forskellige former, der behandles på hver sin måde:

A. Når arbejderne og arbejdsgiveren er uenige om forståelsen (fortolkningen) af en indgået overenskomst, aftale, prisliste, kutyme (sædvane) m.v. foreligger der en *fortolkningskonflikt*. Den form for konflikt behandles efter reglerne i »normen«, dvs. ved mægling, organisationsforhandling og faglig voldgift.

B. Når der sker brud på en overenskomst, aftale, prisliste, kutyme m.v. Disse *overenskomstbrud* behandles ved et såkaldt *fællesmøde*. Hvis konflikten ikke bliver løst her, bliver sagen behandlet og afgjort af arbejdsretten.

Behandling af retskonflikter

Herefter vil vi gennemgå, hvordan en retskonflikt (dvs. spørgsmålet om løsning af konflikter, der opstår ved fortolkning (forståelse) af aftaler eller ved brud på aftaler) behandles i det arbejdsretlige system.

Vi behandler fortolkning af og brud på aftaler hver for sig. Det vi prøver at vise, er kun almindelig behandling, hvor alle afvigelser ikke er taget med.

For at anskueliggøre fremgangsmåden ved behandlingen af konflikter illustrerer sagens gang gennem de forskellige organer med skemaer.

Det samlede fagretlige system bygges langsomt op, efterhånden som fremstillingen skrider frem.

Først omtales behandlingen på arbejdspladsen og mellem organisationerne, derefter i faglig voldgift, så i arbejdsretten og endelig sager der behandles ved både faglig voldgift og arbejdsretten. Til sidst er det samlede fagretlige eller arbejdsretlige system tegnet.

Skemaerne er lavet på den måde, at den del af systemet, der omtales i teksten, er tegnet med fed streg, mens den tidligere behandlede del er tegnet med tynd streg.

Fortolkningskonflikter

Eksempel 1: Arbejdsgiveren har i overenskomsten forpligtet sig til at give et løntillæg til arbejdere, der udfører et nærmere bestemt arbejde. Nogle arbejdere hævder, at de har krav på dette tillæg, fordi det arbejde de udfører, også falder ind under bestemmelsen. Arbejdsgiveren hævder derimod, at de ikke har krav på løntillæg, fordi det arbejde de udfører, falder uden for bestemmelsen.

Eksempel 2: Der står i overenskomsten, at arbejderne har ret til at afholde møder på virksomheden. Arbejdsgiveren hævder, at det kun gælder uden for arbejdstiden, mens arbejderne hævder, at det skal forstås som en tilladelse, der også gælder i arbejdstiden.

Indledende behandling

Lokale forhandlinger

Konflikten behandles først på arbejdspladsen, hvor arbejdsgiveren og tillidsmændene søger at blive enige. Disse forhandlinger kan selvfølgelig føre til at problemerne løses.

Mægling mellem underorganisationerne

Lykkes det ikke at løse problemerne på arbejdspladsen, vil sagen gå videre til mægling. Denne mægling finder også sted på det lokale

plan, men her deltager en mæglingsmand både for arbejderne og arbejdsgiverne udpeget af organisationerne.

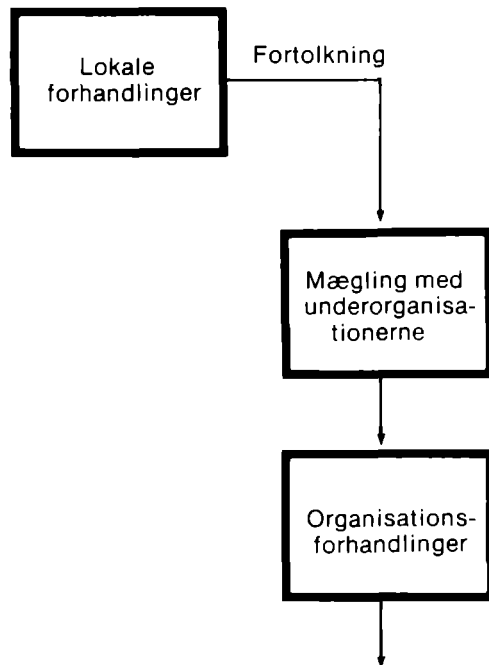
Reglerne om mægling står i »Norm for regler for behandling af faglig strid« (»normen«). Det er bestemmelserne i §2 og 3. Hvis man på mæglingsmødet bliver enige, og parterne følger denne beslutning, er sagen slut.

»Normen« er et sæt regler, der gælder for behandling af faglige konflikter. Den indgås ved aftale som en del af de kollektive overenskomster. Selv om overenskomstparterne ikke direkte har aftalt, at den skal gælde, gælder den alligevel, hvis parterne ikke har vedtaget, at der skal gælde nogle andre regler for behandling af faglige konflikter. Det står i arbejdsretsloven § 22.

Organisationsforhandlinger

Opnås der ikke enighed på mæglingsmødet, overtages forhandlingerne af organisationerne, og behandlingen finder ikke mere sted på arbejdspladsen, hvor konflikten er opstået. Herefter mister arbejder den kontakten med sagen, og konflikten behandles af organisationerne, se »normen« § 4.

Indledende behandling ved fortolkningskonflikt



Faglig voldgift

Hvis der ikke opnås enighed mellem parterne ved de indledende forhandlinger, skal sagen forelægges faglig voldgift ifølge normens § 5.

Hvad er voldgift?

Når der uden for det kollektive overenskomssystem opstår en konflikt mellem to parter, er det som regel de almindelige domstole, der træffer en afgørelse i sagen. At konflikten løses ved voldgift betyder derimod, at parterne har aftalt at overlade det til en voldgiftsret, der



ikke (som domstolene) er nogen statsinstitution, at træffe en afgørelse, som parterne forpligter sig til at følge.

Parterne i den faglige voldgift er de samme, som er parter i overenskomsten, dvs. som regel organisationerne.

En faglig voldgiftsret sammensættes på den måde, at hver af parterne vælger lige mange repræsentanter, som regel 2 eller 3. Disse repræsentanter vælger så i fællesskab en opmand. Det er klart, at opmanden spiller en vigtig rolle, og at det oftest er ham, der afgør sagen. Når parterne ikke har kunnet løse konflikten på et tidligere trin af sagens behandling, er der ikke stor sandsynlighed for, at deres repræsentanter i voldgiftsretten kan blive enige om en løsning. De fleste voldgiftskendelser afsiges af opmanden.

Indledende behandling

Reglerne om den faglige voldgift findes i normens §§ 5-10. Herudover findes regler i lov om arbejdsrettens §§ 10 og 22.

Parterne skal fremlægge deres påstande – dvs. deres opfattelse af, hvorledes problemet skal løses – skriftligt. Selve behandlingen ved den faglige voldgift sker ved, at den der har bragt sagen frem, forelægger klagen, – dvs. fortæller hvad det er, der er problemet. Herefter får modparten ordet, og hvis der er modstridende oplysninger i sagen, kan voldgiftsretten afhøre vidner. Da der ikke er tale om en domstol, kan vidnerne ikke straffes, hvis de ikke fortæller sandheden, som det gælder ved almindelige domstole. Når afhøringen har fundet sted, har begge parter adgang til afsluttende indlæg, hvorunder de hver for sig argumenterer for deres påstande.

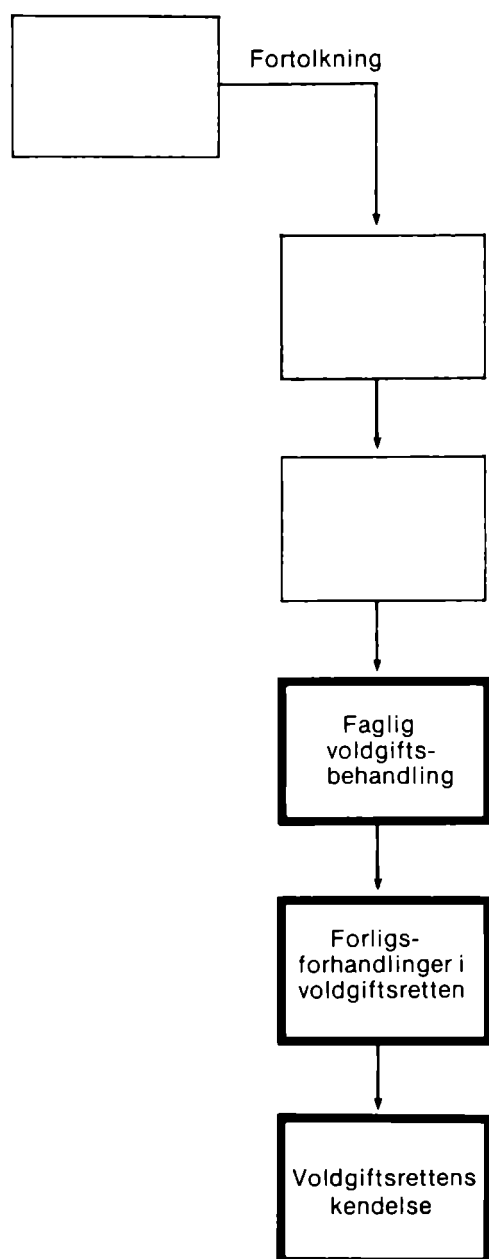
Forligsforhandling

Når parterne har forklaret deres synspunkter, vil medlemmerne af den faglige voldgift ofte forsøge at få parterne til at indgå forlig, hvorved sagen sluttet.

Afgørelse (kendelse)

Kan der ikke opnås forlig, afgør medlemmerne af den faglige voldgift sagen. Er der stemmelighed mellem de medlemmer, som parterne har udpeget, afgøres sagen af den opmand der er valgt af de repræsentanter, som parternes repræsentanter har besluttet skal sidde i voldgiftsretten.

Faglig voldgift



Overenskomstbrud

Eksempel 1: Arbejdsgiveren har i overenskomsten forpligtet sig til at give et løntillæg til arbejdere, der udfører et nærmere bestemt arbejde. Men på lønningsdagen nægter han rent faktisk at udbetale dette tillæg til lønnen.

Eksempel 2: Arbejderne nægter at arbejde før nogle sikkerhedskrav er opfyldt. Da arbejdsgiveren nægter at efterkomme sikkerhedskravene, går de ansatte til fagligt møde.

Indledende behandling

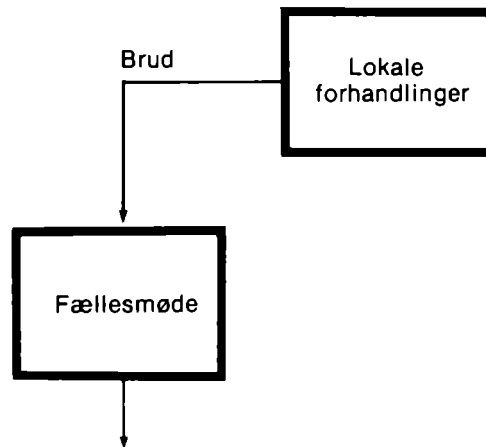
Lokale forhandlinger

Lige som ved fortolkningskonflikter behandles konflikten først på arbejdspladsen.

Fællesmøde

Opnås der ikke enighed ved de lokale forhandlinger, skal sagen behandles på et fællesmøde mellem hovedorganisationerne. Se lov om arbejdsretten § 9 stk. 2.

Indledende behandling ved overenskomstbrud



Arbejdsretten

Når der er tale om brud på de kollektive overenskomster, og konflikten ikke løses ved den indledende behandling, afgøres spørgsmålet af arbejdsretten. Reglerne herom findes i lov om arbejdsretten.

Arbejdsretten er en domstol, hvor sagerne behandles efter de almindelige regler for domstolsbehandling, der findes i retsplejeloven. Vidner der afhøres i arbejdsretten udtaler sig under ansvar, dvs. at de kan straffes, hvis de afgiver falsk forklaring.

Sammensætning

Selvom arbejdsretten betegnes som en domstol på linie med de almindelige domstole, adskiller den sig på flere punkter fra dem. Det gælder f.eks. sammensætningen.

I de almindelige domstole er dommerne personer, der er udpeget af statsmagten, og som er uafhængige af sagens parter. I arbejdsretten er dommerne direkte valgt af parterne i de sager, den skal dømme i. Forskellige arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer – herunder Dansk Arbejdsgiverforening og LO – udpeger hver lige mange dommere, ialt 40 (12 dommere og 28 suppleanter). I den enkelte sag deltager 3 dommere fra hver side. Det er sandsynligt, at disse partsvalgte dommeres stillingtagen i den enkelte sag er afhængig af, om de er valgt af arbejderne eller arbejdsgiverne. Men man kan ikke vide det med sikkerhed. For i modsætning til de almindelige domme fremgår det ikke af arbejdsrettens domme, hvilke dommere, der har stemt for og imod afgørelsen.

De partsvalgte dommere udpeger i fællesskab 1 formand og 3 næstformænd og 2 suppleanter, som skal opfylde betingelserne for at være dommere, dvs. de skal være jurister og »myndige, uberygtede, og vederhæftige«. I den enkelte sag deltager normalt 1 juridisk dommer sammen med de 6 partsvalgte. Parterne kan dog anmode om at retten i enkelte sager sættes med 3 juridiske dommere, sådan som det bl.a. skete i BT-sagen (se senere i denne bog).

Forberedende retsmøde

Når der er indsendt klageskrift til arbejdsretten, indkalder retten til et forberedende retsmøde. Sagen kan ikke anlægges af eller imod den enkelte lønarbejder, men derimod af eller mod hans organisation, og

loven om arbejdsretten bestemmer i § 14, at hvis en organisation er medlem af en mere omfattende organisation, skal sagen anlægges af og mod den mere omfattende organisation.

Det forberedende retsmøde er ikke offentligt. Langt de fleste sager der indbringes for arbejdsretten forliges i det forberedende retsmøde, ca. 80% af samtlige sager. Men hvis der ikke opnås forlig bliver sagen berammet til domsforhandling.

Domsforhandling

Domsforhandlingen foregår på lignende måde som behandlingen i faglig voldgift ved at parterne mundtligt forklarer retten deres syn på sagen, og den belyses ved hjælp af vidner og partsforklaringer. Det vil altså sige, at hver af parterne prøver at overbevise retten om, at den skal træffe en afgørelse, der stemmer med de interesser, parterne repræsenterer. Disse opfattelser vil som regel være helt modstridende, og det er herefter arbejdsrettens opgave at træffe en afgørelse.

Afvielser i arbejdsretten i forhold til de almindelige domstole

1. Manglende klageadgang

I den almindelige domstolsbehandling har parterne mulighed for at få en sag behandlet af to forskellige domstole. Hvis man ikke får medhold ved den første domstol, kan man indbringe sagen for en anden domstol, hvis afgørelse så er endelig. Men den afgørelse, der træffes af arbejdsretten, er endelig og kan ikke indbringes for nogen anden myndighed. Dommene er *inappellable*.

II. Begrænset offentlighed

Grundlovens § 65 siger, at retsmøder i størst muligt omfang skal være offentlige. Det betyder i den almindelige domstolsbehandling, at alle retsmøder er offentlige, bortset fra møder, hvor dommerne overvejer og stemmer om, hvilken dom, der skal afsiges. Men i arbejdsretten er de forberedende retsmøder ikke offentlige. De arbejdere, der f.eks. er indklaget for at have deltaget i en strejke, kan altså ikke overvære den indledende behandling af sagen, men kun selve domsforhandlingen. Den indledende behandling, hvor der foregår energiske forligsforhandlinger, er ellers nok så væsentlig. Især i betragtning af at ca. 80% af alle indbragte sager forliges i det forberedende møde og derfor slutter på dette trin.

*III. Manglende ret til selv at forsvare sin sag
eller selv at vælge sin repræsentant.*

Ved de almindelige domstole anses det for meget væsentligt, at den person, der er direkte indblandet i en retssag, har ret til personligt at møde op i retten og sige sin mening. Hvis ikke man ønsker det, har man ret til selv at vælge sin forsvarer. Men denne ret gælder ikke i arbejdsretten. Strejker nogle arbejdere på en arbejdsplads, kan de ikke selv møde op i arbejdsretten og tale deres sag. De er nødt til at finde sig i, at det er deres organisation og i sidste ende LO, der fører deres sag i arbejdsretten, også selv om de er i modsætningsforhold til LO. De har ingen selvstændige rettigheder overhovedet i arbejdsretten.

Vi har tidligere omtalt et specielt træk ved arbejdsretten, nemlig at det er hovedorganisationerne, der vælger dommerne. Hvis vi sammenføjer disse spredte træk, får vi et tydeligt og ganske sigende helhedsbillede af arbejdsretten:

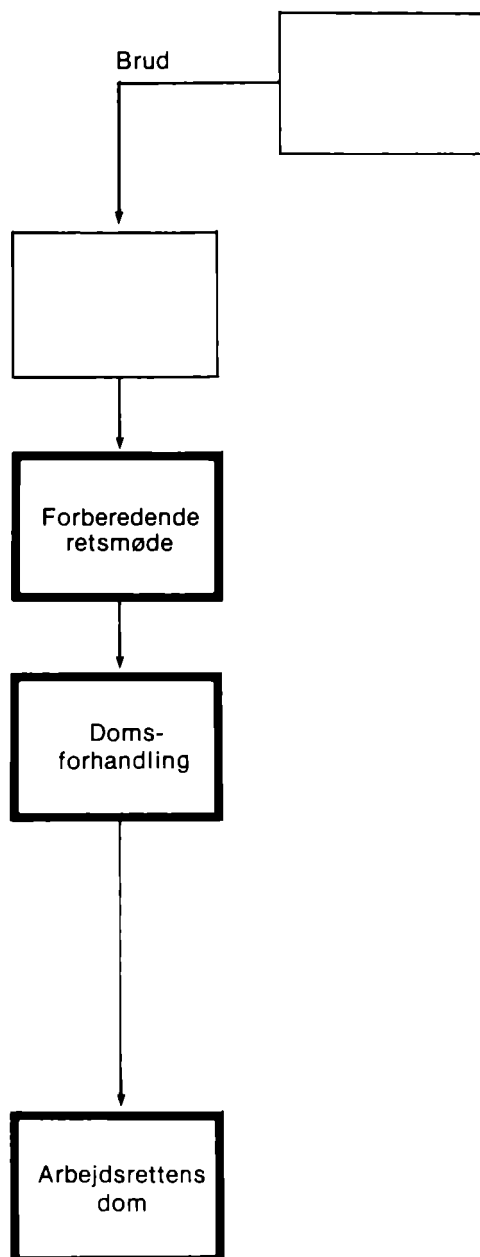
Det er hovedorganisationerne, der sidder som dommere i arbejdsretten.

Det er hovedorganisationerne, der laver de regler, der pådommes efter i arbejdsretten.

Det er hovedorganisationerne, der optræder som parter i arbejdsretten.

Altså et fuldstændig lukket og selvbekræftende organ, der kan fungere uforstyrret. Arbejdsrettens sammensætning og virkemåde hindrer effektivt en kritik af systemet indefra. Men der er ingen tvivl om, at arbejdsretten er påvirkelig af kritik og protestaktioner udefra. F.eks. blev der et omfattende postyr, da den daværende formand for Metalarbejderforbundet, Hans Rasmussen, i 1970 offentligt gav udtryk for at arbejdsretten var en klassedomstol.

Arbejdsretten



Bod

Hvis arbejdsretten mener at der er begået et overenskomstbrud, kan retten idømme den eller de ansvarlige en *bod*.

Arbejdsretten anvendes i praksis mest i to slags sager. Den ene slags er underbetalingssager. Det drejer sig som regel om uorganiserede arbejdsgivere, som enten ikke kender overenskomsten eller er i betalingsvanskeligheder. I disse sager møder arbejdsgiveren som regel ikke op, og retsformanden afsiger så på egen hånd udeblivelsesdom. Det indebærer at arbejdsgiveren bliver dømt til at efterbetale det skyldige beløb, og så bliver der oveni lagt en – som regel ganske ubetydelig – bod. Hvis han f.eks. skylder 1.750 kr. bliver han idømt en samlet bod på 2.000 kr. der inkluderer efterbetalingen.

Den anden vigtige kategori af sager er de sager der anlægges af arbejdsgiverne i anledning af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser.

Her har piben en ganske anden lyd.

Efter loven (§ 12, stk. 2), fastsættes boden »under hensyn til samtlige sagens omstændigheder og under behørig hensyntagen til, i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side«.

Men i praksis følges der et ganske fast takstsystem: Der udmåles simpelthen en timebod der siden 1952 har udgjort 20 kr. for ufaglærte og 24 kr. for faglærte. Hvis strejkedeltagerne fortsætter strejken efter at arbejdsretten eller rettens formand har pålagt eller henstillet at genoptage arbejdet idømmes skærpet bod (timebod plus 10 kr.).

Kortvarige strejker

Dette bodssystem er blevet kraftigt kritiseret. Bl.a. fremførte LO i de forhandlinger der gik forud for den nugældende lov om arbejdsretten af 1973 at bodssystemet burde afskaffes. Det ville arbejdsgiverne ikke gå med til, i stedet for gik man med til en regel om bodsfritagelse ved *kortvarige arbejdsstandsninger*. Reglen herom findes i § 12, stk. 2 sidste punktum som er sålydende:

»Bod kan ikke pålægges de deltagere i arbejdsstandsning, der har genoptaget arbejdet inden afholdelse af det i § 9, stk. 2 omtalte fællesmøde eller har fulgt en henstilling fra dette møde om straks at gå i arbejde, med mindre det godtgøres at arbejds-

standsningen har savnet rimelig begrundelse eller må betragtes som led i en systematisk aktion«.

Denne sidste undtagelse betyder at der ikke kan strejkes bodsfrit *flere gange* for at gennemføre det *samme krav*. Arbejdsretten og arbejdsgiverne har altså sikret sig at arbejderne ikke omgår reglen om bodsfritagelse ved at lave mange kortvarige aktioner i stedet for én langvarig: Det vil være en »systematisk aktion«, og der vil under alle omstændigheder blive idømt bod for samtlige aktioner.

Der findes en række andre regler om bodsnedsættelse og bodsfritagelse i § 12, stk. 2, bl.a. skal boden bortfalde »når overenskomststridig adfærd fra modpartens side skønnes at have givet rimelig grund til en arbejdsstandsning«. Men disse nedsættelses- og bortfaldsregler anvendes næsten aldrig i praksis.

Organisationsansvar

Når arbejdsretten – trods en voldsom politisk kritik fra lønarbejder-side – alligevel fungerer så effektivt som den gør hænger det bl.a. sammen med at arbejdernes egne organisationer er ansvarlige for at systemet overholdes.

I hovedaftalens § 2, stk. 5 står der nemlig:

»Såvel de to hovedorganisationer som de under dem hørende 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«.

Baggrunden for denne regel er naturligvis at både statsmagten og arbejdsgiverne har indset at systemet ville være alt for sårbart hvis ikke arbejdernes egne organisationer var forpligtet til at håndhæve arbejdsretten over for deres egne medlemmer.

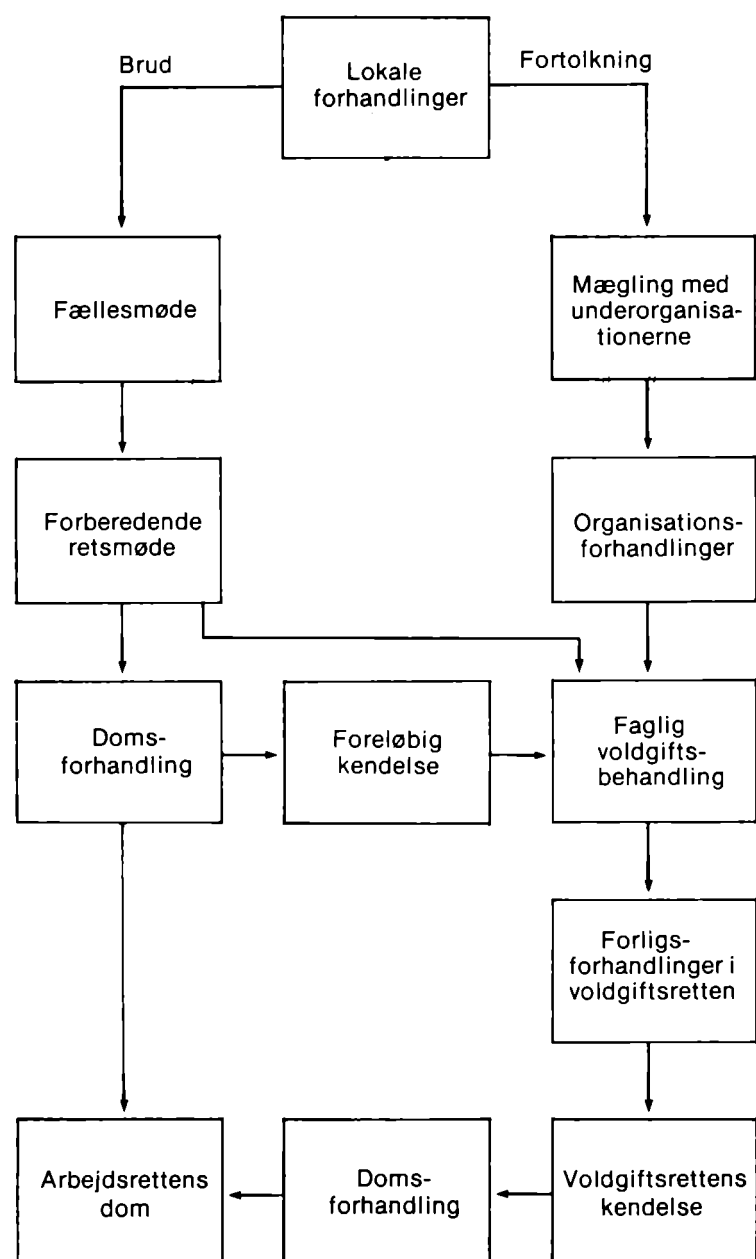
Organisationsansvaret har vist sig meget effektivt igennem 1970-erne. Arbejdsgiverne har i en lang række sager fået idømt adskillige forbund og forbundsafdelinger meget omfattende bods-ansvar. Det har ikke været noget særsyn at et forbund er blevet idømt bod på 1 mill. kr.

Gennem organisationsansvaret kræver arbejdsretten i virkeligheden at organisationerne skal optræde som politimyndighed over for medlemmerne.

Afslutning

Efter denne tekniske gennemgang af det arbejdsretlige system kan det samlede system tegnes op som vist på den følgende side. I undervisningsbrug og studiekredsarbejde o.lign. vil skemaet kunne bruges som ramme for gennemgangen af konkrete sager.

Det samlede arbejdsretlige system



Hovedorganisationerne påstår ofte at arbejdsgivere og lønarbejdere indbringer nogenlunde lige mange sager for arbejdsretten. Men det passer ikke for de senere år. På grundlag af Dansk Arbejdsgiverforenings årlige sagsstatistikker er der udarbejdet følgende tabel:

Sager indbragt af:

År 1/4-31/3	Arbejdsgiverne antal %		Lønarbejderorg. antal %		I alt
1974-75	104	65	55	35	159
1975-76	150	66	77	34	227
1976-77	290	83	58	17	348
1977-78	219	83	46	17	265
1978-79	209	73	79	27	288
1979-80	301	84	59	16	360
1980-81	337	86	54	14	391
1981-82	153	63	91	37	244

Arbejdsgiverforeningens årsberetninger indeholder også oplysninger om størrelsen af de ikendte bodsbeløb. Denne opstilling ser således ud:

Bodsbeløb ikendt ved dom

1/5-30/4	DA	Andre arbejdsgivere	Løn- arbejdere
1969-70	0	35.000	227.000
1970-71	2.000	19.000	2.874.000
1971-72	11.000	17.000	211.000
1972-73	20.000	70.000	218.000
1973-74	5.000	60.000	56.000
1974-75	5.000	27.000	179.000
1975-76	13.000	78.000	1.648.000
1976-77	0	93.000	2.106.000
1977-78	125.000	36.000	2.021.000
1978-79	75.000	234.000	1.432.000
1979-80	25.000	244.000	6.347.377
1980-81	80.000	194.000	5.099.453
1981-82	85.000	227.000	2.315.000

Budsbeløb tildelt ved forlig

1/5-30/4	DA	Andre arbejdsgivere	Løn- arbejdere
1969-70	5.000	95.000	467.000
1970-71	4.000	86.000	1.435.000
1971-72	6.000	23.000	310.000
1972-73	1.000	103.000	219.000
1973-74	44.000	36.000	887.000
1974-75	5.000	74.000	373.000
1975-76	0	98.000	1.802.000
1976-77	27.000	41.000	2.857.000
1977-78	27.000	24.000	2.669.000
1978-79	0	108.000	4.640.000
1979-80	13.700	149.400	9.208.294
1980-81	0	112.900	5.348.283
1981-82	6.000	24.000	2.365.000

Disse talopstillinger »beviser« naturligvis ikke noget endeligt om arbejdsrettens samfundsmæssige funktion. De er alligevel tankevækkende. Så tankevækkende at Danske Arbejdsgiverforening fra 1983 er holdt op med at bringe tallene.

I det følgende afsnit vil en konkret sags gang gennem systemet blive beskrevet; det er BT-konflikten fra foråret 1977 der bruges som eksempel på, hvordan en konkret konflikt kan forklare regelsystemets opbygning.

I slutningen af januar 1977 standsede alt arbejde i det Berlingske Hus; og hermed begyndte en af de mest langvarige og hårdnakkede arbejdskampe der har været ført på det danske arbejdsmarked siden 2. verdenskrig.

Sagen er på mange punkter et lærestykke; den viser både noget om retssystemets måde at fungere på og om statsmagtens politiske indblanding; og endelig viser den noget om kampstrategier.

Det er navnlig det første punkt der vil blive inddraget i den følgende gennemgang. De andre perspektiver i sagen behandles i den Hvidbog om konflikten der er udsendt af BT-klubben i 1980.

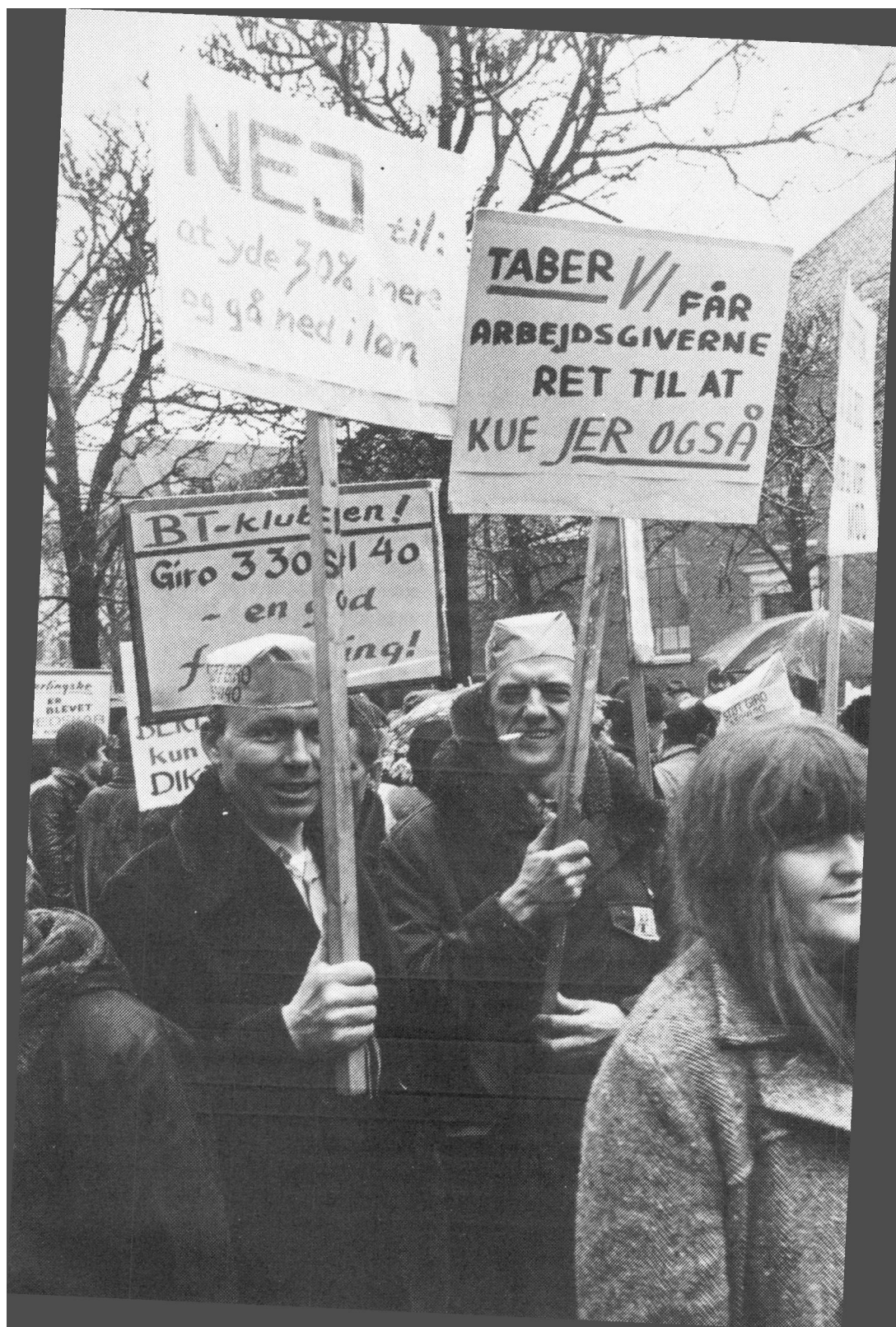
Baggrunden

Vi skal ikke her beskæftige os med de dybereliggende konfliktårsager, herunder navnlig spørgsmålet om på hvilke betingelser arbejdsgivere – her Det berlingske Hus – skal kunne indføre ny teknologi i driften. – Den direkte årsag til konflikten var uenighed om ændringer i lønsystem og arbejdsvilkår.

På det danske arbejdsmarked forekommer der mange forskellige typer af lønsystemer (akkordløn, minimalløn, normalløn og et utal af blandingsformer). Typografernes lønsystem hører til det såkaldte *bevægelige lønsystem*, det vil sige at systemet dels indebærer mulighed for at forhandle lønforhøjelser i overenskomstperioden, dels forudsætter at de centrale lønaftaler (indgået mellem forbund og arbejdsgiverorganisationer) suppleres med *lokalaftaler*.

Således også i BT-klubbens tilfælde.

I bladhuset havde man siden maj 1960 gennemført en række lokalaftaler som indebar både ændrede aflønningsformer og ændrede arbejdsformer i forhold til typografforbundets almindelige overenskomst med dagbladenes arbejdsgiverforening.



Det omfattende system af aftaler der var opbygget siden 1960 blev opsagt af ledelsen i 1974; baggrunden var at ledelsen ønskede at stå frit med hensyn til indførelse af de ændringer i arbejdsvilkårene der var en følge af at den ny teknik skulle tages i anvendelse i bladhuset.

Med denne opsigelse begynder konflikten.

Voldgift

BT-klubben og Dansk Typografforbund protesterede mod opsigelse af særaftalerne, og efter en række forhandlinger enedes parterne om at spørgsmålet om opsigelsens berettigelse skulle afgøres ved voldgift.

Det fremgår af afsnit 2 at voldgift er den konfliktløsningsmodel der i dansk arbejdsret bruges i tilfælde af uoverensstemmelse mellem arbejdsgivere og lønarbejdere om *fortolkningen* – i vid forstand – af de kollektive overenskomster. Voldgiftsretten består i almindelighed af to repræsentanter fra hver side samt en opmand som, hvis parterne ikke kan blive enige om valget, udpeges af Arbejdsrettens formand. Der afsiges årligt på det danske arbejdsmarked nogle hundrede sådanne fortolkningskendelser; og i langt de fleste tilfælde afsiges kendelsen af voldgiftsrettens formand, dvs. en jurist som parterne bliver enige om eller som Arbejdsrettens formand udpeger. Disse formænd udpeges fra en meget snæver kreds som regel med tilknytning til Arbejdsretten.

Der består en nøje sammenhæng mellem Arbejdsrettens og de faglige voldgiftretters virksomhed: Princippet i fordelingen af sager mellem Arbejdsretten og faglig voldgift er at spørgsmålet om *fortolkning* afgøres ved voldgift. Men det er meget vanskeligt at skelne klart mellem to kategorier af konflikter: Det vil ofte være en forudsætning for at afgøre om der foreligger et overenskomstbrud at man nærmere fortolker overenskomsten.

I disse tilfælde følger det af lov om Arbejdsrettens § 10, stk. 1 at Arbejdsretten kan henvise en sag til faglig voldgift; retten har også mulighed for selv at afgøre fortolkningsspørgsmålet. Men den mulighed bruges ikke ret tit.

Resultatet af de voldgiftsafgørelser der blev truffet i slutningen af 1976 var at ~~ledelsen af Det berlingske Hus~~ efter voldgiftsformandens opfattelse havde været berettiget til at opsiges lanet de fleste af de aftaler der var indgået siden 1960.

Kort efter at disse voldgiftskendelser var afsagt, udarbejdede ledelsen en række nye retningslinier for produktionen i de tekniske afdelinger. Disse retningslinier skulle træde i kraft i slutningen af januar 1977. Retningslinierne indebar en afskedigelse af knap 1/3 af de grafiske arbejdere og medførte desuden en ganske betydelig lønnedgang og forøgelse af arbejdstiden.

Strejke eller lock-out?

BT-klubben protesterede mod retningslinierne; ledelsen havde – efter BT-klubbens opfattelse – ikke været berettiget til at udstede ensidige retningslinier. I overensstemmelse hermed meddelte BT-klubben den 27. januar ledelsen at medlemmerne i et vist omfang nægtede at arbejde efter de nye retningslinier.

Ledelsen reagerede overfor typograferne ved at udsende en kortfattet meddelelse om at man så sig nødsaget til at indstille dagbladsproduktionen eftersom typograferne nægtede at følge ledelsens direktiver.

Hermed begyndte den egentlige arbejdsretlige konflikt.

Hvis ledelsen er berettiget til at kræve arbejdet udført i overensstemmelse med sine egne retningslinier, foreligger der en arbejdsstandsning på lønarbejderside, altså en *strejke*. – *Hvis* derimod typograferne har ret i at de nye retningslinier kan kræves forhandlet før end ledelsen sætter nye arbejdsvilkår i værk, er der tale om en arbejdsstandsning på arbejdsgiverside, altså en *lock-out*.

Lad os først se hvordan sagen teknisk forløber.

Fællesmøde

Efter lov om arbejdsretten § 9 kan der kræves afholdt fællesmøde dagen efter en arbejdsstandsning er påbegyndt. Fællesmøde i BT-konflikten blev afholdt på arbejdsgivernes forlangende den 31. januar. På fællesmødet krævede arbejdsgiverne omgående genoptagelse af produktionen på grundlag af ledelsens retningslinier. Men både Dansk Typografforbund og Dansk Litografisk Forbund nægtede at give pålæg om genoptagelse af arbejdet. Tværtimod krævede de to forbund at samtlige de ændringer i arbejdsgangen ledelsen havde dikteret skulle udsættes indtil en faglig voldgift havde taget stilling til forbundenes indsigelser mod de nye arbejdstider. Arbejdsgiverne ville godt gå med til en voldgift, men krævede at det grafiske personale

Så gik sagen videre.

Langt de fleste arbejdsretlige sager kommer ikke længere end til det forberedende retsmøde. I over 90% af samtlige fællesmøder rejses klagerne af arbejdsgiverne, og anledningen er næsten altid overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. I disse tilfælde er der ikke meget at rafle om: Arbejdsnedlæggelserne vil næsten altid være overenskomststridige, og det bliver forbundene nødt til at bekræfte; og de bliver nødt til at pålægge deres medlemmer at genoptage arbejdet – hvis de vil undgå *organisationsansvaret*.



Dette betyder at omkring 80-90% af samtlige arbejdsretlige sager bliver endeligt afgjort på fællesmøde.

Men hvis sagen ikke løses på fællesmødet – f.eks. fordi forbundet hævder at der ikke foreligger nogen overenskomststridig arbejdsstandsning – går sagen videre til Arbejdsretten.

Således også i BT-sagen. Dagen efter fællesmødet, den 1. februar, indleverede Dansk Arbejdsgiverforening klageskrift til Arbejdsretten, og sagen kom på i forberedende retsmøde allerede 2 dage efter. Sagen blev nemlig behandlet som en *hastesag*, og det kan lade sig gøre i alle tilfælde hvor arbejdsgiverne vil påtale en løbende arbejdsnedlæggelse. Grunden til hastebehandlingen er at man på det forberedende retsmøde kan få retsformanden til at pålægge eller henstille til arbejderne at *genoptage arbejdet*. Det har nemlig den betydning at bodstaksten ryger 5 kr. i vejret.

Men retsformanden kan kun give pålæg om arbejdets genoptagelse, hvis lønarbejderforbundet *indrømmer* at der foreligger et overenskomststridigt forhold; og det gjorde de grafiske forbund ikke i BT-sagen. De hævdede tværtimod at arbejdsgiverne havde gjort sig skyldige i overenskomststridig lock-out.

Under disse omstændigheder kan Arbejdsretten ikke stille noget op før end sagen er blevet *domsforhandlet*; men det foregik også i et gevaldigt tempo.

Domsforhandling i Arbejdsretten

Domsforhandling fandt sted allerede den 8. februar.

Ved de forberedende retsmøder sidder retsformanden alene; under domsforhandlingen er der foruden retsformanden 3 arbejdsgivervalgte og 3 organisationsvalgte dommere.

Men den 8. februar 1977 var der ikke kun 1 retsformand, men 3. En sådan udvidelse af formandsskabet finder sted i sjældne tilfælde (højst en gang eller to om året). Reglen om udvidet formandsskab (§ 8) blev indført i 1973 som en slags afhjælpning af den manglende mulighed for at appellere Arbejdsrettens domme.

Under domsforhandlingen gentog parterne deres påstande. Arbejdsgiverne krævede at det grafiske personale blev dømt til at genoptage arbejdet på ledelsens betingelser og at de blev idømt en bod. Desuden krævede arbejdsgiverne at både Dansk Typografforbund og Dansk Litografisk Forbund blev idømt selvstændig bod.

De indklagede forbund påstod frifindelse og påstod desuden at

hjemsendelsen af forbundenes medlemmer blev kendt overenskomststridig (som lock-out) og at arbejdsgiveren blev idømt en alvorlig bod.

Foreløbig kendelse?

I de sager der angår en løbende arbejdsstandsning kræver arbejdsgiverne som regel at Arbejdsretten afsiger en foreløbig kendelse om genoptagelse af arbejdet – hvis ikke retsformanden allerede i det forberedende retsmøde har givet pålæg om arbejdets genoptagelse. Denne mulighed er udtrykkelig nævnt i lovens § 12, stk. 4, og arbejdsgiverne krævede i BT-sagen at retten straks afsagde kendelse om arbejdets genoptagelse.

Det gjorde retten nu ikke. Til gengæld blev selve dommen afsagt meget hurtigt, nemlig allerede den 16. februar.

Dommen

Dommen gav på alle punkter arbejdsgiverne medhold: De grafiske medarbejderes arbejdsvægring blev kendt overenskomststridig, de blev pålagt at genoptage arbejdet på grundlag af ledelsens retningslinier, de blev idømt hver en bod på 300 kr; Dansk Typograf Forbund blev idømt en bod på 50.000 kr., og arbejdsgiverne blev frifundet for forbundenes påstande.

Lad os se lidt nærmere på hvad dette betyder.

Ledelsesretten

Dommen indleder med at konstatere at ledelsen efter de tidligere omtalte voldgiftskendelser var berettiget til at kræve nye arbejdsvilkår indført. Derfor var ledelsen »berettiget til at udsende retningslinier for hvorledes arbejdsforholdene var efter de gyldigt opsagte aftalers bortfald«. Arbejdsretten afviser Typografforbundets hovedargument nemlig at ledelsens direktiver om arbejdets tilrettelæggelse skulle have været forhandlet med BT-klubben og ikke kunne dikteres ensidigt af ledelsen. – Dette følger af den i dansk ret gældende grundsætning (som har fundet udtryk i næsten alle arbejdsmarkedets hovedaftaler) om arbejdsgiverens ledelsesret (retten til at lede og fordele arbejdet, som det hed tidligere).

Dernæst fastslår dommen at det i tilfælde af uoverensstemmelser mellem arbejdsgivere og lønarbejderorganisationer om hvilke vilkår der gælder for arbejdet er arbejdsgiveren der har den såkaldte fortolkningsfordel: Det er under alle omstændigheder arbejdsgiverens opfattelse af arbejdsforholdene der lægges til grund indtil det ved dom eller voldgiftskendelse måtte være fastslået at denne opfattelse skulle være uberettiget.

Derfor havde ledelsen været berettiget til at afvise forbundets krav om at de nye retningslinier først kunne sættes i værk når det ved faglig voldgift var fastslået at de var berettigede.

Denne retsopfattelse svarer nøje til en række tidligere domme, herunder Arbejdsrettens dom i platte-sagen som er beskrevet i denne bogs 1. udgave.

Bod og organisationsansvar

Selvom Arbejdsrettens dom af 16. februar pålagde BT-klubbens medlemmer at genoptage arbejdet på ledelsens vilkår fortsatte strejken. Fortsættelsen medførte at arbejdsgiverne igen gik til Arbejdsretten som i en ny dom af 24. marts idømte en yderligere bod på 500 kr. pr. arbejder. Desuden blev Typografforbundet idømt en bod på 150.000 kr. for stadig at nægte at give pålæg til medlemmerne om at genoptage arbejdet. Arbejdsretten siger i sin dom:

»Der kan ikke gives forbundene medhold i, at et sådant pålæg ville være rent formelt, da arbejdet dog ikke ville være blevet genoptaget. Uanset om denne antagelse er rigtig eller ej, er det et alvorligt overenskomstbrud, at *et forbund* ved ikke at give pålæg som nævnt, *giver de arbejdsvægrende arbejdere indtryk af, at forbundene stiller sig solidarisk med dem i deres overenskomststridige arbejdsvægring*«. (Fremhævet her).

De udhævede ord viser at organisationsansvaret er en meget vigtig del af det arbejdsretlige system: Det er først og fremmest *organisationerne selv* der skal håndhæve medlemmernes forpligtelser; og hvis man ikke gør det på en tilstrækkelig effektiv måde – eller bare giver »indtryk af at forbundene stiller sig solidarisk« – koster det bod.

Og boden bliver yderligere forhøjet i den tredje – og sidste – sag der blev indbragt for Arbejdsretten, nemlig i dom af 4. maj 1977 – der ikke blot omfattede BT-klubbens medlemmer men en lang række af Typografforbundets medlemmer på andre arbejdspladser, som

havde nedlagt arbejdet dels som protest mod de samtidig løbende overenskomstforhandlinger, dels i protest mod forholdene omkring BT-konflikten.

Denne gang blev Dansk Typografforbund idømt en rekordbod på 1 mill. kr.

Arbejdsretten henviser i sin begrundelse til at den gældende hovedaftale medfører en forpligtelse for forbundene »til med alle rimelige midler at søge at få overenskomststridige arbejdsnedlæggelser bragt til ophør«.

Herefter hedder det i dommen:

»Under hensyn til de påklagede arbejdsnedlæggelsers omfang og varighed har denne pligt været af særlig betydning i de foreliggende sager, men alligevel har forbundene efter det oplyste ikke foretaget sig andet, end at man på fællesmøderne har pålagt arbejderne at gå i arbejde. Dette findes at være ganske utilstrækkeligt til opfyldelse af forpligtelsen efter hovedaftalen, og forbundene må derfor anses for medansvarlige for arbejdsnedlæggelserne«.

Dette var Arbejdsrettens sidste ord i BT-konflikten.

Hvad kan vi lære af det?

Den retslige behandling af BT-sagen er her beskrevet for at anskueliggøre hvordan det arbejdsretlige system teknisk fungerer. Som det nævnes i indledningen har sagen også betydning i en mere omfattende debat om det arbejdsretlige systems sammenhæng med det politiske apparat. Det vil ikke blive diskuteret her – bortset fra et enkelt punkt.

Lad os først se på hvad parterne fik ud af konflikten.

Resultater

BT-konflikten sluttede i juni 1977 med underskrivelse af en række nye aftaler om produktionens tilrettelæggelse. Hovedpunktet i disse aftaler var:

- at alle opsigelser blev trukket tilbage,
- at ledelsen af BT-koncernen forpligtede sig til at betale 25 mill. kr. i fratrædelsesgodtgørelse til de arbejdere som måtte forlade arbejdspladsen,
- at der blev indført en fast 5-dages uge på 36 timer.

Hovedpunktet bag konflikten – introduceringen af ny teknologi i trykkeriet – blev ikke berørt i forliget. Disse spørgsmål er først

blevet taget op til forhandling mellem forbundene, BT-klubben og Det berlingske Hus i 1981.

Rent økonomisk var kampen – efter danske forhold – hård. Dansk Typografforbund måtte betale de største bodsbeløb der nogensinde er ikendt ved Arbejdsretten, alt i alt ca. 10 mill. kr. Men arbejdsgivernes tab var langt større. Ifølge BT-koncernens egne opgivelser kostede konflikten ca. 115 mill. kr. (som i sidste ende blev betalt af Dansk Arbejdsgiverforening).

Retssystemet som en del af det politiske apparat

Hvilken sammenhæng har disse resultater med selve sagens retlige behandling?

Både jurister og organisationsfolk lever efter det ideal at retssystemet styres fra oven og fungerer uafhængigt af politiske påvirkninger og medlemsaktivitet. Eftersom systemet er et »retssystem« er juristernes opgave at finde frem til den »retfærdige løsning«. Og den finder juristerne alene i *loven*. Påstår jurister og organisationsledere.

Det er fejlagtigt. Men det er ikke nogen tilfældig fejltagelse: Selve etableringen af det arbejdsretlige system er en politisk handling som betyder at arbejderklassen frivilligt overlader afgørelsen af nogle vigtige sider af arbejdskampen til jurister og organisationsfolk. Denne overgivelse af magten til andre bekræftes netop gennem forestillingen om at »ret« og politik skulle være to vidt forskellige ting.

Men de største sejre arbejderklassen har vundet igennem dette århundrede har kun kunnet vindes, når lønarbejderne har nægtet at acceptere postulatet om at de enkelte medlemmer ikke skal blande sig i »retten«.



Lov nr. 317 af 13. juni 1973.

§ 1. Arbejdsretten består af 12 ordinære dommere og 28 suppleanter, 1 formand, 3 næstformænd og 2 suppleanter for disse samt rettens sekretær.

§ 2. Arbejdsretten sammensættes ved valg, jfr. dog §§ 5 og 6.

§ 3. Rettens ordinære medlemmer og suppleanter vælges således:

Dansk Arbejdsgiverforening vælger:

3 ordinære medlemmer og
6 suppleanter.

Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger,
Danske Bankers Forhandlingsorganisation,
Sparekassernes Forhandlingsorganisation og
Danske Forsikringsselskabers Forhandlingsorganisation i fællesskab vælger:

1 ordinært medlem og
4 suppleanter.

Økonomi- og budgetministeriet,
Amtsrådsforeningen i Danmark,
Kommunernes Landsforening,
Foreningen af Kommuner i Københavns Amt,
Københavns kommune og

Frederiksberg kommune i fællesskab vælger:
2 ordinære medlemmer og
4 suppleanter.

Landsorganisationen i Danmark vælger:
4 ordinære medlemmer og
7 suppleanter.

Fællesrådet for danske Tjenestemands- og funktionærorganisationer,
Akademikernes Centralorganisation og
FR-Hovedorganisation for Arbejdsleder- og tekniske Funktionærforeninger i Danmark i fællesskab vælger:

2 ordinære medlemmer og
7 suppleanter.

Stk. 2. Valget, som gælder for 3 år, regnet fra en 1. november, foretages hvert 3. år i september måned. Resultatet af valget skal straks meddeles rettens sekretær.

§ 4. Rettens formand og næstformænd samt suppleanterne for disse vælges af de efter § 3, stk. 1, valgte ordinære medlemmer.

Stk. 2. Rettens sekretær indkalder til valget, så snart han har modtaget meddelelse efter § 3, stk. 2, om valg af rettens medlemmer og suppleanter. Bliver et eller flere af de ordinære medlemmer forhindret i at deltage i valget, tilkaldes suppleanter for disse.

Stk. 3. Rettens formænd, næstformænd og suppleanterne for disse vælges for 3 år, regnet fra en 1. januar. Valget, der sker ved stemmeflerhed, foretages hvert 3. år inden udgangen af december måned.

§ 5. Foretages valg af ordinære dommere eller suppleanter for disse ikke inden det tidspunkt, der er nævnt i § 3, stk. 2, gør sekretæren derom indstilling til arbejdsministeren, der med behørigt hensyn til en ligelig repræsentation af arbejdsgiver- og lønmodtagerinteresser erstatter det manglende valg ved udnævnelse.

Stk. 2. Foretages valg af formand eller næstformænd og suppleanter for disse ikke inden det tidspunkt, der er nævnt i § 4, stk. 3, gør sekretæren derom indstilling til præsidenten for højestetret, der i forening med præsidenterne for de øvrige kollegiale retter i København foretager valget blandt disse retters juridiske medlemmer.

§ 6. Rettens sekretær udnævnes af arbejdsministeren efter rettens indstilling. Ministeren kan efter rettens indstilling udnævne en assisterende sekretær til i sekretærens forfald at varetage sekretærhvervet og i øvrigt at bistå retten.

§ 7. Formanden og næstformændene samt suppleanterne for disse skal opfylde de almindelige betingelser for at være dommer.

§ 8. I den enkelte sags behandling deltager en retsformand samt fra henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside 3 ordinære dommere eller suppleanter. Er parterne inden sagens indbringelse for retten enige derom og rettens formandskab tiltræder det, skal rettens formandskab ved domsforhandlingen bestå af 3 i stedet for 1. En sådan udvidelse kan også besluttes af den i den pågældende sag fungerende retsformand.

Stk. 2. Sagernes fordeling mellem rettens formand og næstformænd bestemmes efter forhandling mellem disse.

§ 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 af de i denne anledning udstedte varsler, såfremt den berørte parts hovedorganisation eller, dersom parten ikke er medlem af en sådan, parten selv ved anbefalet brev inden 5 dage har protesteret over for vedkommende organisation eller enkeltvirksomhed mod lovligheden af kampskridtet eller varslet,

4) hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst, og

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

Stk. 2. Arbejdsstandsninger skal straks indberettes til organisationerne, og fællesmøde under organisationernes medvirken til drøftelse af en arbejdsstandsning skal afholdes dagen efter dennes iværksættelse, med-

mindre arbejdsstandsningen er ophørt forinden 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 et eller flere medlemmer af en sådan, af en enkeltvirksomhed (enkeltmand, firma, aktieselskab eller offentlig institution) eller af en lønmodtagerorganisation eller af medlemmer af en sådan i fællesskab. Adgangen til at indbringe sager er endvidere betinget af, at der ikke i det pågældende overenskomstforhold er indeholdt bestemmelser i modsat retning.

Stk. 4. Ud over de i stk. 1 nævnte sager 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 derom er truffet aftale.

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

Stk. 2. Såfremt en sag skønnes at være af så ringe betydning, at den ikke står i rimeligt forhold til de med behandlingen forbundne omkostninger, kan retten afvise sagen.

§ 11. Sager, der efter § 9 hører under arbejdsretten, kan ikke anlægges ved de almindelige domstole, jfr. dog § 10, stk. 2.

Stk. 2. En lønmodtager kan dog anlægge sag om tilkendelse af tilgodehavende løn ved de almindelige domstole, medmindre lønmodtagerens faglige organisation under en sag, der er anlagt ved arbejdsretten, har frafaldet retten hertil på lønmodtagerens vegne, eller den manglende betaling af lønkravet skyldes uenighed af faglig karakter.

§ 12. I sager, der er nævnt i § 9, stk. 1, nr. 1 og 2, og stk. 4, kan arbejdsretten idømme den eller dem, der har deltaget i det overenskomststridige forhold, en bod, der skal tilfalde klageren. Består overenskomstrænkelsen i undladelse af at betale et skyldigt pengebeløb, kan dommen i stedet for bod gå ud på betaling af beløbet. Når ikke andet forud er

vedtaget, kan der kun pålægges en organisation som sådan retligt ansvar, når den har gjort sig delagtig i det påklagede forhold.

Stk. 2. Boden fastsættes under hensyn til samtlige sagens omstændigheder og under behørig hensyntagen til, i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side. Ved bedømmelsen af en overenskomststridig arbejdsstandsning skal hensyn tages 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 kan i øvrigt under særlig formildende omstændigheder helt bortfalde, og den skal bortfalde, når overenskomststridig adfærd fra modpartens side skønnes at have givet rimelig grund til en arbejdsstandsning. Endvidere skal boden bortfalde, når det godtgøres, at en arbejdsstandsning skyldes trivselsmæssige faktorer, som modparten bærer ansvaret for. Bod kan ikke pålægges de deltagere i en arbejdsstandsning, der har genoptaget arbejdet inden afholdelse af det i § 9, stk. 2, omtalte fællesmøde 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. 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 lovligt afsagt voldgiftskendelse eller en af arbejdsretten afsagt dom.

Stk. 4. Bliver der under en for arbejdsretten indbragt sag spørgsmål om dels at erklære en påbegyndt arbejdsstandsning for overenskomststridig, dels at idømme bod, kan arbejdsretten, når det sidste spørgsmål kræver længere tids undersøgelse, foreløbigt afgøre det første spørgsmål.

§ 13. Arbejdsretten har sit sæde i København, men kan sættes uden for København, når retten skønner det hensigtsmæssigt.

Stk. 2. Retsbog føres efter retsplejelovens kap. 3.

§ 14. Sag anlægges af og mod vedkommende arbejdsgiver- eller lønmodtagerorganisation, uanset om overtrædelsen er foretaget eller kollektivt 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, jfr. § 9, stk. 3, der ikke er tilsluttet en arbejdsgiverorganisation, anlægges sagen af eller mod enkeltvirksomheden.

§ 15. Sag anlægges ved, at klageren til arbejdsretten indgiver et klageskrift i to eksemplarer.

Stk. 2. Sekretæren sender snarest muligt et eksemplar af klageskriftet til indklagede og indkalder samtidig svarskrift i to eksemplarer fra indklagede. Svarskrift indgives til retten inden for en af sekretæren fastsat frist. Når svarskrift er modtaget, sender sekretæren et eksemplar af svarskriftet til klageren. Yderligere skriftveksling finder som regel ikke sted.

Stk. 3. Med henblik på foretagelse af forligsmægling eller indhentelse af yderligere udtalelser fra parterne kan disse indkaldes til et forberedende retsmøde, hvor retten kan beklædes af formanden eller en af næstformændene alene.

§ 16. Retten kan, om det findes fornødent, lade stævning forkynde for indklagede efter reglerne i retsplejelovens kap. 17.

Stk. 2. Udebliver indklagede trods forkyndelse efter stk. 1, finder retsplejelovens §§ 341 og 363 tilsvarende anvendelse. Udeblivelsesdom kan afsiges af retsformanden uden tilkaldelse af rettens øvrige medlemmer.

Stk. 3. Den, mod hvem sagen anlægges, skal møde for arbejdsretten.

§ 17. I retten til at lade møde ved rettergangsfuldmægtig for arbejdsretten gælder ingen indskrænkninger for parterne. I hvilket omfang en part er berettiget til at deltage i forhandlingerne for retten ved hjælp af flere fuldmægtige, afgør retten, ligesom retten træffer afgørelse om, hvem der foruden parterne og rettergangsfuldmægtigene bør have adgang til retsmøderne.

§ 18. Retsformanden afgør ved kendelse de tvistigheder, som under vidneførslen eller syns- og skønsoptagelse opstår for retten.

§ 19. Om procesmåden i øvrigt gælder med de nødvendige tilpasninger de for borgerlige sager gældende grundsætninger i retsplejelovens 2. bog samt kap. 23 og 27-30.

Den i lovens kap. 39 angivne særlige procesmåde er anvendelig.

§ 20. Domme afsagt af arbejdsretten kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om tvangsfuldbyrdelse af domme. Forlig indgået for arbejdsretten kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af forlig, der er indgået for en ret.

Stk. 2. Afgørelser ved mæglings- og organisationsmøder samt ved faglige voldgiftsretter kan fuldbyrdes, når retsplejelovens regler om tvangsfuldbyrdelse af domme er iagttaget. Anmodning om fuldbyrdelse indgives til fogden. Anmodningen skal være skriftlig og ledsaget af en udskrift af afgørelsen. Udskriften skal være bekræftet af mæglingsmændene eller af de organisationer, som har været parter i organisationsmødet, for voldgiftsavgørelsens vedkommende af voldgiftsrettens opmand.

Stk. 3. Indsigelser mod afgørelsens gyldighed, der fremsættes under fuldbyrdelsen, påkendes af fogden. Fogden kan dog henvise rekvirenten til at indbringe afgørelsen for arbejdsretten, hvis han finder, at indsigelsen ikke kan påkendes på det foreliggende grundlag.

§ 21. Når en strejke eller lockout ikke er retsstridig, er den blotte offentlige meddelelse om dens varsling eller ikrafttræden heller ikke retsstridig.

§ 22. Er der ikke mellem overenskomst-parterne vedtaget betryggende regler til afgørelse af uenighed af faglig karakter, anses bestemmelserne i den til enhver tid mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte norm for regler for behandling af faglig strid at være gældende mellem parterne. Mæglingsudvalget skal bestå af 2 medlemmer, hvoraf 1 vælges af

hver af de i overenskomsten deltagende parter. Den faglige voldgiftsret skal bestå af 4 medlemmer, hvoraf hver af parterne vælger 2. Opnås ikke enighed om opmanden, udnævnes denne af formanden for arbejdsretten.

§ 23. Udgifterne ved arbejdsrettens virksomhed dækkes gennem de ved rettens afgørelser pålagte sagsomkostninger, der tilfalder arbejdsrettens kasse, samt ved bevilling på de årlige finanslove.

§ 24. Loven træder i kraft den 1. juli 1973.

Stk. 2. Lov om arbejdsretten, jfr. lovbekendtgørelse nr. 124 af 21. april 1964, ophæves, jfr. dog §§ 26 og 28.

§ 25. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

§ 26. Indtil der med virkning fra den 1. november 1973 er foretaget valg efter § 3, forbliver de nu siddende ordinære dommere og suppleanter i virksomhed, ligesom rettens nuværende formandskab forbliver siddende, indtil der med virkning fra den 1. januar 1974 er valgt nyt formandskab efter § 4.

§ 27. Såfremt der efter lovens ikrafttræden, men inden der med virkning fra den 1. november 1973 er foretaget valg efter § 3, opstår en sag, der vedrører en af de i § 3, stk. 1, nævnte organisationer m. v., der ikke har deltaget i valget af den nu siddende arbejdsret, er vedkommende organisation m. v. berettiget til at udpege suppleanter til at deltage i sagens behandling.

§ 28. De ved loven ikrafttræden foreliggende uafgjorte sager samt sager, der er opstået før den 1. juli 1973, og som anlægges for arbejdsretten efter denne dato, afgøres efter de hidtil gældende regler.

Hovedaftale mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening af 1973 som ændret 1981 og 1987

§ 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 $\frac{3}{4}$ 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~~ hovedorganisationens 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 retshåndhæ-

vende 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.

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 7 dage 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 afskedigelsesnævn. 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 eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jfr. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende

en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 39 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

§ 5 *Stk. 1.* Funktionærer, som i forholdet over for de øvrige lønmodtagere er arbejdsgivernes tillidsmænd, kan af arbejdsgiveren efter samråd med den pågældende kræves holdt uden for medlemskab af en arbejderorganisation.

Stk. 2. Den arbejdsgiveren i medfør af stk. 1 tillagte ret kan ikke gøres gældende, alene fordi en arbejdstager ansættes på funktionærvilkår.

Stk. 3. De interesserede arbejdslederorganisationer bør have adgang til at være repræsenteret på de møder, der afholdes om uoverensstemmelser angående ovenstående bestemmelser.

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

§ 7 *Stk. 1.* Opsigelsesfristen for overenskomster angående priskurranter 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 Hovedorganisationerne er enige om, at der indføres tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.

Når en tillidsmand er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst og har 1 års uafbrudt anciennitet i virksomheden, kan hans arbejdsforhold i varselsperioden ikke afbrydes, før hans organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

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

Hvor der *ikke* i den kollektive overenskomst er fastsat et særligt opsigelsesvarsel for tillidsmanden, kan ansættelsesforholdet ikke afbrydes medmindre der er tale om arbejdsmangel, før hans organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling. Den fagretlige behandling skal pågyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt inden for 1 måned.

- § 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 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. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, jfr. § 2, og denne ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. På fællesmødet skal de til grund for arbejdsstandsningen liggende omstændigheder klarlægges, og, hvor arbejdsstandsningen kan være opstået på grund af misforståelser eller fejltagelser, forsøges løst.
- 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.
- 12 *Stk. 1.* Hovedaftalen er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. januar, dog tidligst 1. januar 1989. 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 forhandlinger 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, jfr. herom Hovedaftalen i øvrigt.

Hovedorganisationerne er enige om snarest at søge udarbejdet nærmere retningslinjer for afholdelse af fællesmøder vedrørende arbejdsstandsninger på ikke-permanente arbejdspladser inden for bygge- og anlægsområdet.

København den 12. december 1986

For landsorganisationen i Danmark

Knud Christensen

Finn Thorgrimson

For Dansk Arbejdsgiverforening

Benned Hansen

Hans Skov Christensen

*) Under de forhandlinger der førte frem til forlængelsen af Hovedaftalen i 1986 blev der fra LOs medlemsorganisationer lagt afgørende vægt på at der kun skulle aftales en to-årig forlængelse. De 4-årige overenskomster, der blev gennemført i kraft af mæglingsforslaget af 11. februar 1987, betyder imidlertid at Hovedaftalen under alle omstændigheder vil bestå frem til overenskomsternes udløb 1. marts 1991.

(Ole Krarups note).

Norm for regler for behandling af faglig strid

§ 1

Undertegnede organisationer er enige om, at enhver uenighed af faglig karakter bør søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift, efter nedenstående regler:

Mægling skal i alle tilfælde – jfr. dog § 5 – foretages, såfremt en af parterne forlanger det.

§ 2

Mæglingsudvalget skal bestå af (2) medlemmer, hvoraf (1) vælges af og (1) af

§ 3

Når en organisation på et af sine medlemmers vegne begærer mægling afholdt, skal mæglingsudvalget træde sammen til forhandling, i København indenfor en frist af 3 hverdage og i provinserne indenfor en frist af 5 hverdage.

Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uenigheden er opstået, og således, at repræsentanter for de stridende parter kan tilkaldes.

Samtidig med, at en af organisationerne begærer mægling afholdt, skal den meddele den anden organisation, hvem der på dens vegne vil deltage i mæglingen. Den anden organisation er derefter forpligtet til så snart som muligt at give den klagende organisation en tilsvarende meddelelse om navnet på sin repræsentant ved mæglingsmødet.

§ 4

Opnås der ikke ved mægling en løsning af striden, skal mæglingsudvalget straks henvise sagen videre til behandling mellem de undertegnede organisationer.

Forhandlingerne mellem organisationerne skal tage deres begyndelse indenfor de samme tidsfrister, som er nævnt i § 3.

§ 5

Lykkes det heller ikke på denne måde at opnå enighed, skal sagen, for såvidt det angår forståelsen af en foreliggende priskurant med almindelige bestemmelser eller en almindelig mellem organisationerne bestående overenskomst, forelægges en voldgiftsret til afgørelse, hvis en af organisationerne forlanger det; og ingen arbejdsstandsning som følge af sådan uenighed må finde sted, før de nævnte regler er iagttagne.

I alle andre tilfælde skal mægling (jfr. § 3 og 4) forsøges, forinden arbejdsstandsning iværksættes – medmindre der indtræder betalingsstandsning, eller hensynet til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet, forinden mægling kan foretages – ligesom uenigheden kan indankes for en voldgiftsret, hvis begge parter er enige derom.

Opnås i sidstnævnte tilfælde ikke enighed om at lade sagen afgøre ved voldgift, har begge organisationer ret til gennem anvendelse af arbejdsstandsning at søge at føre deres krav igennem. Vægrer en af parterne sig ved at lade sagen afgøre ved voldgift under påberåbelse af, at den foreliggende strid ikke angår forståelsen af en mellem parterne bestående overenskomst, kan hver af parterne gennem sin hovedorganisation (henholdsvis Arbejdsgiverforeningen og De samvirkende Fagforbund) indanke spørgsmålet om vægringens berettigelse for den permanente voldgiftsret.

§ 6

Er der enighed om at henvise en sag til voldgift, skal denne bestå af (4) medlemmer, hvoraf (2) vælges af og (2) af samt af en opmand, som vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, skal parterne anmode

om at udnævne ham.

§ 7

Voldgiftsretten skal som regel træde sammen senest 6 dage, efter at den er påkaldt. Opmanden fungerer som rettens formand samt leder og deltager i dens forhandlinger. Sagen går efter disses afslutning til afgørelse ved simpel stemmeflerhed mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden. Over rettens forhandlinger føres en protokol, der efter hver sags afslutning underskrives af samtlige medlemmer af retten, også af opmanden, såfremt han har voteret i sagen.

Voldgiftsretten tilstiller begge parter meddelelse om sin eller opmandens kendelse.

Kendelsen skal være afsagt senest 14 dage efter, at sagen er indgivet til retten.

§ 8

Forinden voldgiftsretten indkaldes, skal hver af de stridende parter skrift-

ligt forpligte sig til uvægerligt at efterkomme voldgiftsrettens kendelse.

§ 9

Til dækning af udgifter, som måtte foranlediges af voldgiftsrettens virksomhed, deponeres der af hver af de to parter et lige stort beløb. Retten tager i sit første møde beslutning om størrelsen af dette beløb, som ikke må være under kr. og ikke større end kr. Beløbene kan, hvis det senere måtte vise sig fornødent, forlanges forøgede. Voldgiftsretten bestemmer, hvilken af parterne, der skal betale sagens omkostninger; de herefter tiloversblevne beløb tilbagebetales parterne.

§ 10

Ingen kan være medlem af mæglingsudvalget eller voldgiftsretten, når den pågældende sag drejer sig om et spørgsmål vedrørende arbejdsforholdene på et arbejdssted, hvor vedkommende har personlig interesse.

§ 11

Nærværende regler indskrænker ikke de to organisationers eller deres medlemmers ret til, uden forudgående mægling og voldgift, at deltage i en arbejdsstandsning, som er påbudt af Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening eller Landsorganisationen LO (jfr. overenskomsten af 5. september 1899, 2det stykke).

Det er en kendt sag at de ord og begreber der bruges i arbejdsretten er uigennemsigtige og indviklede. De følgende ordforklaringer giver ikke udtømmende besked om alle arbejdsretlige spørgsmål, men kan dog være en støtte for den der ikke lader sig nøje med bortforklaringer. Den der vil trænge dybere ind i et bestemt spørgsmål henvises til litteraturfortegnelsen.

Kursivering af et ord i ordforklaringens tekst betyder at ordet optræder selvstændigt i fortegnelsen.

Affolkning: Successiv opsigelse fra flere lønarbejdere; behandles af Arbejdsretten som *arbejdsstandsning*, dvs. en særlig slags *strejke*. Begrebet var udtrykkelig omtalt i Septemberforliget af 1899; det er det ikke i *hovedaftalen* af 1973, men Arbejdsrettens holdning til affolkningen er den samme.

AC: Akademikernes Centralorganisation, *hovedorganisation for en række akademiker-sammenslutninger*. Ligesom *FTF*, men i modsætning til *LO*, kan *AC* ikke indgå *kollektive overenskomster* på medlemsorganisationernes vegne, men repræsenterer dem ved Arbejdsretten.

Afskedigelse: Virksomhedsejerens tilkendegivelse af at en eller flere lønarbejdere opsiges til fratræden med eller uden varsel. I al almindelighed har en virksomhed fri afskedigelsesret, der følger af arbejdsgiverens *ledelsesret*. Men ved hovedaftalen af 1960 har man givet lønarbejderorganisationerne ret til at påtale urimelige eller usaglige afskedigelser. De – ganske få – afskedigelsessager der rejstes i praksis resulterede ikke i nogen genansættelse, men alene i en erstatning. Ved hovedaftalen af 1981 er det bestemt at afskedigelsen kan underkendes »med mindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet«. Denne regel gælder også *tillidsrepræsentanter*.

Appel: Krav om fornyet prøvelse af en dom eller anden retsafgørelse. Appelbegrebet er ukendt inden for det arbejdsretlige område. Hverken faglige voldgiftskendelser eller arbejdsrettens domme eller kendelser kan appelleres til andre myndigheder. Uden for arbejdsrettens område forekommer appel i to former: »anke« kaldes den appel der retter sig mod endelig dom; »kære« kaldes den appel der retter sig mod enkelte skridt i retshandlingerne f.eks. spørgsmål om vidnepligt, spørgsmål om fremlæggelse af dokumenter, rettergangsboeder, beslutning om dørlukning osv.

Arbejdsgiver: Den almindeligt brugte – misvisende – betegnelse for den virksomhedsejer der køber andres arbejdskraft.

Arbejdsnedlæggelser: Det samme som *strejke*, se overbegrebet *arbejdsstandsning*.

Arbejdsstandsning: Den arbejdsretlige kapitalforbrydelse. Arbejdsrettens virksomhed angår i almindelighed *overenskomstbrud*. Blandt overenskomstbruddene er arbejdsstandsningen langt den hyppigste. Ifølge § 9, stk. 2, i lov om Arbejdsretten skal der straks (senest dagen efter) indledes arbejdsretlig procedure i tilfælde af arbejdsstandsninger, nemlig ved afholdelse af *fællesmøde*. I medfør af *hovedaftalen* mellem LO og DA er arbejdsstandsning på lønarbejderside *strejke* og *blokade*, fra arbejdsgiverside er det *lock-out* og *boycott*. Arbejdsstandsning er kun retmæssig i såkaldte *interessetvister* og kan da – inden for hovedaftaleområdet – kun iværksættes med varsel på som regel mindst 14 dage.

Blokade: Begrebet har 2 former, den ene – oprindelige – er lønarbejdernes kollektive nægtelse af at påtage sig arbejde hos en eller flere bestemte arbejdsgivere; hvis de allerede er ansat hos den pågældende arbejdsgiver foreligger der ikke blokade men derimod *strejke*. Udover den klassiske blokade har lønarbejderne ofte søgt at gennemføre deres krav ved såkaldt fysisk blokade, dvs. tilvejebringelse af fysiske hindringer for at lønarbejdere og andre kan få adgang til en bestemt virksomhed. Efter en voldsom folketingsstorm pålagde folketinget i 1976 justitsministeren at udsende en såkaldt indskærpelse af politivedtægten hvorunder det blev præciseret at demonstrationer der hindrer lovlig færdsel til og fra en virksomhed er i strid med politivedtægten, dvs. netop fysisk blokade. Arbejdsretten har i den såkaldte Info-dom (sag nr. 7601) uden nærmere begrundelse fastslået at kampskridt der havde hindret den fri adgang til virksomheden var ulovlige.

Bod: Arbejdsrettens vigtigste reaktionsmiddel overfor *overenskomstbrud*. I Septemberforliget af 1899 og den samtidig oprettede *permanente voldgiftsret* var der ikke bestemmelser om at retten kunne ikende bod, men det gjorde retten alligevel i praksis. Denne ordning blev videreført i loven om Den Faste Voldgiftsret som i 1964 fik navneforandring til Arbejdsretten. Reg-

lerne om bod findes i lovens § 12; hovedreglen er at Arbejdsretten »kan idømme den eller dem, der har deltaget i det overenskomststridige forhold, en bod, der skal tilfalde klageren«. I § 12, stk. 2, findes der regler om bodsfastsættelse: De er ikke særlig præcise – »boden fastsættes under hensyn til samtlige sagens omstændigheder og under behørig hensyntagen til, i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side«. Lovens vigtigste regel går ud på at der som hovedregel ikke kan idømmes bod i tilfælde af arbejdsnedlæggelse hvis arbejdet genoptages inden afholdelse af *fællesmøde* eller lønarbejderne har fulgt en henstilling fra mødet om straks at gå i arbejde.

Bojkot: En delvis *arbejdsstandsning* fra virksomhedsejernes side i form af systematisk udelukkelse af en eller flere lønarbejdere fra arbejde.

Dansk arbejdsgiverforening (DA): Den største *hovedorganisation* af virksomhedsejere (arbejdsgivere) på det private arbejdsmarked. DA består af sammenslutninger og organisationer inden for de enkelte brancheområder, f.eks. Centralforeningen af Murermestre, Entreprenørforeningen og Danmarks Rederiforening. DA's magt over medlemmerne viser sig dels ved at DA repræsenterer medlemmerne og organisationerne i Arbejdsretten, dels ved at DA har magt til at indgå overenskomst om generelle spørgsmål og afslutte *hovedaftale*. DA's magt over medlemsorganisationerne er meget omfattende idet DA kan modsætte sig indgåelse af en række overenskomster. – DA har ca. 22.000 medlemsvirksomheder med knapt ½ mill. lønarbejdere.

Driftsmæssig begrundelse: Se lock-out.

DsF: De samvirkende Fagforbund, LO's tidligere navn.

Faglig strid: Se *Normen*.

Faglig voldgift: Se *voldgift*.

Faste Voldgiftsret, Den: En særlig domstol nedsat ved lov i 1910 med den opgave at påkende brud på *kollektive overenskomster*, særlig *arbejdsstandsninger*; i 1964 navneforandring til Arbejdsretten.

Foreløbig kendelse: Se *kendelse*.

Forligsinstitutionen: Et statsorgan der er etableret på grundlag af lov om mægling i arbejdsstridigheder bestående af tre forligsmænd samt et større antal mæglingsmænd. Både forligsmændenes og mæglingsmændenes opgave er at søge arbejdsmarkedets overenskomster indgået uden *arbejdsstandsning*. Forligsmændene har enten hver for sig eller tilsammen en række magt-

midler, bl.a. kan forligsmanden kræve varslede arbejdsstandsninger udsat i 2 uger (og hvis det drejer sig om livsvigtige samfundsfunktioner i yderligere 2 uger); desuden kan forligsmændene frit bestemme at mæglingsforslag inden for forskellige faglige områder skal *sammenkædes*.

Fredspligt: Forpligtelsen for alle implicerede i en *kollektiv overenskomst* til at undlade *arbejdsstandsning* så længe overenskomsten er gældende. Fredspligten er forudsat i loven om arbejdsretten og udtrykkelig fastsat i alle gældende *hovedaftaler*. I hovedaftalen mellem LO og DA er der pålagt organisationerne en særlig forpligtelse: Både de to hovedorganisationer og underorganisationerne er forpligtet til ikke at understøtte men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger, og – hvis det ikke lykkes – søge at få dem bragt til ophør.

FTF: Funktionærernes og tjenestemændenes Fællesråd, en faglig *hovedorganisation* for knap 50 tjenestemand- og funktionærorganisationer med ialt ca. ¼ mill. medlemmer. FTF repræsenterer – som hovedorganisation – de tilknyttede forbund i en arbejdsretlig proces, men har ingen beføjelser i forbindelse med indgåelse af *kollektiv overenskomst*.

Fysisk blokade: Se *blokade*.

Fællesmøde: Møde mellem organisationerne – den mest omfattende organisation på området, gerne *hovedorganisationerne* – i anledning af arbejdsstandsninger. Efter lov om Arbejdsretten § 9, stk. 2, kan fællesmøde kræves afholdt senest dagen efter at en arbejdsstandsning er påbegyndt medmindre arbejdsstandsningen er ophørt inden. Dette fællesmøde er et led i effektiviseringen af den arbejdsretlige behandling. De fleste sager kommer aldrig videre end til fællesmødestadiet (pga. lovens regler om *bod*). I nogle hovedaftaler, således i hovedaftalen mellem LO og DA, er det fastsat at fællesmøde skal afholdes i forbindelse med alle overenskomstbrud, og ikke blot arbejdsstandsninger.

Hjemsendelse: Se *lock-out*.

Hovedaftale: En særlig slags *kollektiv overenskomst* der indeholder de almindelige betingelser for virksomhedsejernes og lønarbejdernes (organisationernes) indbyrdes samkvem, herunder om *ledelsesret*, om konfliktvarsler, regler om behandling af faglig strid og iværksættelse af *arbejdsstandsning*. Den oprindelige hovedaftale på arbejdsmarkedet er *Septemberforliget af 1899*; den er siden afløst af hovedaftalen af 1960 som er afløst af hovedaftalen af 1973 som igen er ændret i 1981. Uden for LO-DA området er der indgået talrige hovedaftaler, særlig inden for områder hvor staten eller kommuner optræder som arbejdsgivere.

Hovedorganisation: Den mest omfattende sammenslutning af lønarbejdere indenfor et bestemt område, f.eks. *Landsorganisationen i Danmark*, *Dansk Arbejdsgiverforening*, *FTF*, *AC*, Kommunernes Landsforening og Finansministeriet. Det er meget forskelligt hvilke beføjelser de enkelte hovedorganisationer har. Nogle – f.eks. LO – kan iflg. vedtægterne indgå visse overenskomster, andre – f.eks. FTF og AC – har ikke nogen tilsvarende ret. Fælles for alle hovedorganisationer er at de skal inddrages i den arbejdsretlige proces: *Fællesmøde* afholdes under hovedorganisationernes medvirken, og det er hovedorganisationerne og ikke de enkelte forbund, der er parter i den arbejdsretlige proces enten som klager eller indklaget; det er bestemt i § 14 i lov om Arbejdsretten.

Interessetvister: Uenighed mellem en eller flere virksomhedsejere og en lønarbejdersammenslutning på et område der ikke er dækket af nogen overenskomst. Til gengæld for den *fredspligt* der påhviler parterne i forbindelse med *retstvister* er det tilladt at etablere *arbejdsstandsning* i interessetvister. Denne ret er i meget vidt omfang gjort illusorisk gennem statsmagtens direkte og indirekte indgreb i overenskomstforhandlingerne.

Kendelse: Betegnelse for de afgørelser der træffes ved *faglig voldgift* og – indtil 1964 – betegnelsen på den *faste voldgiftsrets* (Arbejdsrettens) afgørelse. Efter 1964 betegnes Arbejdsrettens endelige afgørelser som »domme«. Retten kan imidlertid afsige en såkaldt »foreløbig kendelse« om at en arbejdsstandsning er overenskomststridig. Den endelige afgørelse – dvs. først og fremmest bodsudmålingen – fastsættes senere ved dom.

Kollektiv overenskomst: En særlig aftaleform inden for aftaleretten hvor det kollektive element ligger i at aftale indgås mellem en gruppe af lønarbejdere, til forskel fra enkeltmandsansættelsen; det er kollektiviteten på lønarbejderside der er afgørende; overenskomsten er kollektiv selv om den kun afsluttes med en enkelt virksomhedsejer.

Landsorganisationen i Danmark (LO): Den største *hovedorganisation* på lønarbejderside. LO omfatter 40 fagforbund med lidt over 1,2 mill. medlemmer. LO's magt over forbundene er reelt meget stor. Ganske vist indgår de enkelte forbund på egen hånd *kollektive overenskomster*, men de såkaldte generelle krav (f.eks. mindsteløn, ligeløn, ferielængde, dvs. forhold der berører alle fag) kan bindende forhandles af LO. I en arbejdsretlig proces repræsenterer LO fagforbundene hvad enten de optræder som klager eller som indklagede.

Ledelsesretten: Arbejdsgivernes ret til at »lede og fordele arbejdet«, dvs. træffe bestemmelse om produktionens tilrettelæggelse, gennemførelse af afskedigelser, indførelse af kontrolforanstaltninger og reglementariske bestemmelser m.v. Lønarbejderorganisationerne er afskåret fra at kræve over-

enskomst om de spørgsmål der dækkes af ledelsesretten. Oprindelig byggede arbejdsgivernes ledelsesret på en udtrykkelig anerkendelse fra De Samvirkende Fagforbund (LO), nemlig i Septemberforliget 1899. Siden – ved hovedaftalerne i 1960 og 1973 – er ledelsesretten blevet endnu stærkere fasttømret: Dens grundlag er ikke længere nogen anerkendelse fra lønarbejderorganisationerne, men ledelsesretten tilkommer ifølge den nugældende hovedaftale arbejdsgiveren som en selvfølge. De ændringer der er sket fra 1899 til 1981 er i øvrigt af sproglig karakter.

Liv, velfærd, ære: Se Normen.

Lock-out: Betyder egentlig udelukkelse, *arbejdsstandsning* fra virksomhedsejeres side, forekommer enten som hjemsendelse eller som *afskedigelse*, evt. som virksomhedslukning. Det er ikke enhver hjemsendelse, afskedigelse eller lukning der betragtes som en uberettiget arbejdsstandsning. Hvis nemlig virksomheden kan anføre en »rimelig driftsmæssig begrundelse« har Arbejdsretten fastslået at der ikke foreligger lock-out.

Mægling: Se Normen.

Normen: Den såkaldte »Norm for regler for behandling af faglig strid« udarbejdet og tiltrådt af Dansk Arbejdsgiverforening og LO (De samvirkende Fagforbund) i 1910. Denne norm er stadig gældende også uden for LO-DA-området (hvis ikke der er vedtaget andre bestemmelser). Hovedpunktet er at enhver uenighed af faglig karakter søges bilagt på grundlag af en bestemt fremgangsmåde, nemlig *mægling* og *voldgift*. Voldgiftsretten adskiller sig fra mæglingsudvalget ved at voldgiftsrettens formand – den såkaldte *opmand* – ikke repræsenterer nogen af parterne. Kan parterne ikke blive enige om valget af opmand udpeges denne af Arbejdsretten. Langt de fleste juridiske opmænd udpeges blandt Arbejdsrettens retsformænd eller andre med tilknytning til Arbejdsretten. Normen bringes hyppigst frem på grund af reglen i § 5, stk. 2 der forudsætter at arbejdet kan standses hvis der hos arbejdsgiveren indtræder »betalingsstandsning, eller hensynet til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet«. Denne ret til arbejdsstandsning anerkendes uhyre sjældent i praksis. – Den fremgangsmåde der anvises i normen gælder ikke inden for jernindustrien; her anvendes de såkaldte *ti-mandsmøder* efter forgæves mægling.

Obstruktion: Kollektiv aktion fra lønarbejderside der indeholder en – skjult – tilsidesættelse af arbejdsledelsens direktiver, f.eks. temponedsættelse eller systematisk overarbejdsvægning; forholdet bedømmes af Arbejdsretten som *arbejdsstandsning*.

Opmand: Betegnelsen for formanden for en *faglig voldgiftsret*, se Normen.

Overenskomst: Se Kollektiv overenskomst.

Permanente voldgiftsret, Den: En voldgiftsret nedsat i tilknytning til Septemberforliget af 1899 med den – begrænsede – opgave at påkalde spørgsmål om brud på Septemberforliget. Derimod kunne den permanente voldgiftsret ikke påkende spørgsmål om brud på almindelige kollektive overenskomster om løn- og arbejdsvilkår. Den blev (bl.a. derfor) afskaffet i 1910 og erstattet med den *Faste Voldgiftsret*.

Retstvister: Tvist om en gældende overenskomsts indhold eller betydning – til forskel fra *interessetvister*. Det danske arbejdsretlige system bygger på at retstvister ikke må give anledning til *arbejdsstandsninger*; retstvisterne beherskes af den såkaldte *fredspligt* og skal enten afgøres ved Arbejdsretten eller ved *mægling* og *faglig voldgift*.

Samarbejdsudvalg: Udvalg bestående af lige mange repræsentanter for ledelsen og lønarbejderne. Grundlaget for samarbejdsudvalg (som kendes både på det private og offentlige arbejdsmarked) er såkaldte samarbejdsaftaler. Den samarbejdsaftale der gælder mellem LO og DA er indgået i 1970. Formelt har samarbejdsudvalgene en såkaldt »medbestemmelse« og »medindflydelse« som en slags begrænsning i arbejdsgivernes *ledelsesret*. Men i realiteten har samarbejdsudvalgene kun noget at skulle have sagt dersom udvalget er enigt, dvs. at ledelsesrepræsentanterne går med til en i udvalget foreslået ordning.

Sammenkædningsretten: Se forligsinstitutionen.

Septemberforliget: Forlig indgået september 1899 mellem DA og LO (begge organisationer hed noget andet dengang) indeholder den første *hovedaftale* mellem arbejdsmarkedets parter. Forliget var (og er) meget omdiskuteret navnlig med hensyn til om dette forlig betegner arbejderorganisationernes fuldstændige underkastelse under arbejdsgiverens *ledelsesret* og *fredspligten*.

Strejke: Kommer af den engelske gløse strike: at slå. Lønarbejdernes kollektive arbejdsnedlæggelse, se *arbejdsstandsning*.

Sympatikonflikt: Arbejdsstandsning til støtte for overenskomst på et område der ikke angår de virksomheder eller lønarbejdere konflikten varsles for. Hvis der f.eks. erklæres strejke over for en virksomhed der nægter at indgå overenskomst om løn- og arbejdsvilkårene for de specialarbejdere der er beskæftiget på virksomheden kan f.eks. transportarbejdere eller metalarbejdere eller funktionærer i denne virksomhed eller i virksomheder der samarbejder med den beordres i sympatistrejke eller sympatiblokade – selvom deres egne overenskomstforhold er i orden. I Arbejdsrettens praksis er der fastsat

komplerede regler for hvem der kan varsle sympatikonflikter; det er som oftest vedkommende *hovedorganisation* – også selvom det forbund der ønsker at sympatistrejke ikke længere er tilsluttet hovedorganisationen (1).

Tillidsrepræsentant: En af lønarbejderne på en virksomhed valgt og af fagforeningen eller forbundet godkendt person der indtager en mellemstilling mellem virksomhedsledelsen og lønarbejderne. Formelt er tillidsrepræsentantens hovedopgave at tale kollegernes sag, men hans virkelige hovedforpligtelse er at medvirke til gode samarbejdsrelationer mellem ledelsen og lønarbejderne; han er tillige organisationsrepræsentant og har i denne egenskab navnlig pligt til at modvirke overenskomstsstridige arbejdsstandsninger. I forbindelse med *afskedigelse* gælder der en såkaldt tillidsmandsskyttelse som går ud på at en tillidamand der afskediges uden at virksomheden har haft »tvingende grunde« kan få tillagt en erstatning dersom hans forbund forfølger sagen. Som gyldige afskedigelsesgrunde anerkender Arbejdsretten og *voldgiftsretten* f.eks., dårligt arbejde, arbejdsmangel, medvirken eller passivitet i forbindelse med *arbejdsstandsning*. I en sag om *afskedigelse* er der – teoretisk set – mulighed for genansættelse. Tillidsmandsskyttelse tilkommer også en sikkerhedsrepræsentant.

Ti-mandsmøder: Se *Normen*.

Tvungen voldgift: se *voldgift*.

Urimelig afskedigelse: Se *afskedigelse*.

Voldgift: Inden for det arbejdsretlige system kender man to slags voldgift, nemlig »faglig« voldgift og »tvungen« voldgift. Faglig voldgift er den konfliktløsning der er gennemført ved *Normen*; systemet bygger på at enhver tvist om »fortolkningen« af en kollektiv overenskomst kan kræves behandlet efter en bestemt fremgangsmåde, i sidste instans ved faglig voldgift (mens spørgsmål om *overenskomstsbrud* afgøres af Arbejdsretten). – Tvungen voldgift forekommer – undtagelsesvis – i *interesses tvister*, dvs. konflikter på et område der ikke er overenskomstdækket. Man taler om tvungen voldgift i tilfælde hvor statsmagten bestemmer at en særlig voldgiftsret bindende kan afgøre overenskomsternes indhold. Tvungen voldgift har kun sjældent været benyttet, men det forekom under 2. verdenskrig. Ordene »faglig« og »tvungen« er – som de fleste juridiske udtryk – misvisende, særlig fordi »faglig« voldgift også er »tvungen«.

De vigtigste arbejdsretlige kilder

Håndbøger

- C. Ove Christensen og Verner Sørensen,*
Ny arbejdsret (1983).
Ole Hasselbalch,
Arbejdsret (1982).
Knud Illum,
Den kollektive arbejdsret (1964).
Per Jacobsen,
Kollektiv arbejdsret (1981).
Per Jacobsen,
Lovligheden af kollektive kampskrift (1987).
Knud Knudsen og Jørgen Bloch-Poulsen,
Arbejdskamp, arbejdsret (1979).
Ruth Nielsen,
Lærebog i arbejdsret (1984).
Harald Plum og Annie Warnock (red.),
Lønarbejderens ABC (1979).
Allan Rise,
Overenskomstfortolkning og faglig voldgift (1983).
Allan Rise og Jens Degerbøl,
Grundregler i dansk arbejdsret (1981).

Domme og kendelser

Arbejdsrettens domme samt et udsnit af voldgiftskendelser udgives af *Juristforbundets Forlag*.

Forklarende og kritiske fremstillinger

Der henvises særlig til *Arbejdsretlig Forskningsfonds* pjeceserie *Lighed for Loven*. Der er hidtil udkommet følgende:

- Nr. 1 Hvem har gavn af arbejdsretten? (1983)
- Nr. 2 Bod og organisationsansvar (1984)
- Nr. 3 Tillidsrepræsentantens beskyttelse (1984)
- Nr. 4 Den frie overenskomst, illusion eller virkelighed (1985)
- Nr. 5 Hvad blev der af arbejdsretsreformen (1985)
- Nr. 6 Skal Arbejdsretten afskaffes (1985)
- Nr. 7 Forslag til ny Hovedaftale (1986)
- Nr. 8 Offentlige overenskomstforhold (1987)