

---

## Bemærkninger til Normen for behandling af faglig strid

### 1. Indledende bemærkninger

Parterne er enige om, at revisionen af Normen af 1910 indebærer en modernisering og ajourføring i forhold til praksis i den mellemliggende periode. Som udgangspunkt er der således ikke tilsigtet ændringer i den gældende retstilstand. På de områder, hvor der er sket ændringer, fremgår det af nedenstående bemærkninger.

### 2. Præambel

Parterne er enige om, at anvendelsesområdet for Normens bestemmelser ikke ændres. Af denne grund er den hidtil gældende § 1, stk. 2, medtaget uændret. For fuldstændighedens skyld fremgår den overordnede kompetencefordeling mellem de faglige voldgiftsretter og Arbejdsretten direkte af Normens præambel.

Normens regler udfylder de overenskomster, der ikke indeholder bestemmelser om fagretlig behandling. Er der derimod i den enkelte overenskomst regler herom, anvendes disse, medmindre reglerne ikke er "betryggende". På DA/LO-området er der enighed om, at der ikke som følge af revisionen af Normen sker ændringer i, hvorvidt eksisterende fagretlige regler i de kollektive overenskomster er betryggende eller ej. Derudover kan der fortsat indgås afvigende fagretlige regler i overenskomsterne.

Som noget nyt præciseres det i præambelen, hvem der er parter i en fagretlig uoverensstemmelse, og hvem der således henvises til, når der i Normens øvrige bestemmelser foreskrives rettigheder og pligter i forskellige henseender. Bestemmelsen er alene medtaget for at præcisere gældende ret.

### 3. Lokal forhandling

Normen har ikke hidtil indeholdt bestemmelser om lokale forhandlinger. Lokale forhandlinger om fagretlige uoverensstemmelser er imidlertid udbredt, og mange overenskomster indeholder således også regler herom. Disse regler opretholdes uændret.

Lokal forhandling finder sted efter begæring.

Det fremgår af Hovedaftalen mellem DA og LO § 8, stk. 1, at hovedorganisationerne er enige om, at der skal indføres tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.

Det harmonerer således med Hovedaftalens ovennævnte bestemmelse, at den lokale forhandling finder sted mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten.

I de tilfælde, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant - og hvor der ikke kan opnås enighed om at tilkalde en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger - behandles sagen ved mægling med de respektive organisationers deltagelse.

Bestemmelsen om lokal forhandling er medtaget ud fra et ønske om, at uoverensstemmelser i videst muligt omfang behandles så tæt på de involverede parter som muligt.

Det er kun overenskomstens parter, der kan fravige overenskomsten. Derfor har det været nødvendigt at medtage en bestemmelse om, at et forhandlingsresultat ikke må stride mod overenskomsten. Ved lokale forhandlinger kan der også tænkes mere pragmatiske resultater end ved mæglings- og organisationsmøder.

## 4. Mægling

Der er nu fastsat et krav om en skriftlig mæglingsbegæring. I begæringen beskrives uoverensstemmelsen, så parterne kan forberede sig på mæglingsmødet. Der er ikke efter Normen fastsat frister for fremsættelse af en mæglingsbegæring.

Det fremgår imidlertid af Normens præambel, at parterne skal tilstræbe uden unødigt ophold at behandle og videreføre uoverensstemmelser. Almindelige regler om passivitet og forældelse er gældende. I § 3, stk. 1, i den hidtil gældende Norm har der været meget korte frister for afholdelse af mæglingsmødet. Disse er i praksis ikke blevet overholdt.

Der er nu fastsat mere lempelige frister. De skal til gengæld overholdes, medmindre der er enighed om andet. Manglende overholdelse vil kunne udgøre et overenskomstbrud.

Der er endvidere medtaget en udtrykkelig regel om, at der skal udarbejdes et referat af mæglingsmøderesultatet. Referatet skal underskrives af parterne. Der er således en egentlig overenskomstmæssig forpligtelse til at medvirke til, at referatet udarbejdes. Hver part afgør for sit vedkommende, hvad der skal med i referatet. Modpartens synspunkter kan kommenteres men ikke afvises medtaget i referatet.

## 5. Organisationsmøde

Organisationsmøde er ikke obligatorisk før afholdelse af faglig voldgift. Dette beror på, at sagen forinden kan have været behandlet, dels ved lokal forhandling, dels ved mægling, og at parterne således betragter det som udsigtsløst også at behandle sagen ved et organisationsmøde.

For fremsættelse af organisationsmødebegæring er der fastsat en frist. Som anført ovenfor berører dette dog ikke adgangen til at begære faglig voldgift direkte fra mæglingsmødet.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne under pkt. 4.

## 6. Faglig voldgift

Normens regler om faglig voldgift er væsentligt reducerede. Dette beror på, at en del regler om udpegning af opmand, sagens forberedelse og afvikling m.v. nu er indeholdt i kapitel 2 i lov om Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter.

Der er ikke i Normen fastsat nogen frist for fremsættelse af begæring om faglig voldgift. Almindelige regler om passivitet og forældelse er dog gældende.

De faglige voldgiftsretters stedlige og saglige kompetence er angivet i Normens § 11 og er identisk med Arbejdsretslovens § 22. Bestemmelsen er alene gengivet i Normen for fuldstændighedens skyld.

Bodsfastsættelse i anledning af et overenskomstbrud henhører under Arbejdsrettens kompetence; jf. Arbejdsretslovens § 12. Det er imidlertid ofte praktisk, at en faglig voldgift - samtidig med at den tager stilling til overenskomstens forståelse - tillige tager stilling til bodsspørgsmålet. Dette forudsætter imidlertid, at parterne bliver enige herom i den konkrete sag. Også denne bestemmelse er en kodificering af praksis.

Tidspunktet for den mundtlige forhandling fastsættes efter aftale med opmanden og parterne. Er der ikke mellem parterne aftalt frister for fremsendelse af processkrifter fastsættes disse efter begæring af opmanden. Det er udtrykkeligt fastsat, at der skal tages hensyn til sagens karakter. Det betyder, at sager af hastende karakter naturligvis skal behandles og afgøres hurtigt. Som eksempel kan nævnes, at en sag om afskedigelse af en tillidsrepræsentant bør afgøres forinden udløbet af tillidsrepræsentantens opsigelsesvarsel.

I bestemmelsen er der fastsat en udfyldende regel om stedet for voldgiftens afholdelse. Reglen berører naturligvis ikke den praksis, der måtte være på de enkelte overenskomstområder. På DA/LO-området er der eksempelvis en udbredt praksis for, at voldgiftsforhandlingerne afholdes hos arbejdsgiverorganisationen, uanset hvem der er klager i sagen. Bestemmelsen i Normen indebærer ikke en ændring af denne praksis.

En sådan praksis fortsætter, medmindre en af parterne efter almindelige regler herom ønsker ændringer i denne praksis.

#### **7. Habilitet**

Bestemmelsen herom er uændret i forhold til Normen af 1910. Det afgørende er, at organisationsrepræsentanter, der deltager i et mæglingsmøde eller et organisationsmøde, ikke må have en personlig interesse i sagen.

Arbejdsretslovens § 25 indeholder regler om opmandens og voldgiftsmedlemmernes habilitet.

#### **8. Arbejdsstandsning- og vægring**

§ 16 svarer indholdsmæssigt til den hidtidige § 11 om sympatikonflikter i Normen af 1910. Bestemmelsen er blevet sprogligt moderniseret, men er indholdsmæssigt uændret.

§ 17 afløser den hidtidige § 5, stk. 2, om betalingsstandsning, liv, ære og velfærd. Også denne bestemmelse er blevet sprogligt moderniseret, men er indholdsmæssigt uændret i forhold til retspraksis herom.

Betegnelsen "betalingsstandsning" er ændret til en angivelse af, at "lønnen udebliver". Baggrunden herfor er bl.a., at betalingsstandsning er et almindeligt konkursretligt begreb, som ikke er sammenfaldende med indholdet af Normens bestemmelse. Som nævnt ovenfor er indholdet af bestemmelsen imidlertid uændret.

Betegnelsen "liv og velfærd" er ændret til "sikkerhed og sundhed". Baggrunden herfor er, at disse betegnelser også er mere forståelige og nutidssvarende. Indholdet af bestemmelsen er uændret. En regulering af sikkerhed og sundhed findes også i EU-retten. Som bilag til Normen er der derfor medtaget et protokollat underskrevet af DA og LO i 2001 vedrørende alvorlig og umiddelbar fare. Det fremgår bl.a. heraf, at parterne er enige om, at § 5, stk. 2, i Normen indeholder de rettigheder og forpligtelser for lønmodtagere og arbejdsgivere, der følger af artikel 8, stk. 4 og stk. 5 i Direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

Dette protokollat gælder naturligvis fortsat, selv om Normens bestemmelse er blevet sprogligt moderniseret.

På tilsvarende måde er betegnelsen "ære" ændret til "personlig integritetskrænkelse". Også denne betegnelse er et mere moderne og anvendelig begreb.