

Lovforslag nr. L 34. Fremsat den 15. oktober 1985 af Elisabeth Bruun Olesen (VS), Albrechtsen (VS) og Lenger (VS)

Forslag

til

Lov om ophævelse af lov om arbejdsretten

§ 1

Lov om arbejdsretten nr. 317 af 13. juni 1973, ophæves.

§ 2

Loven træder i kraft ved bekendtgørelsen i Lovtidende.

Bemærkninger til lovforslaget

Historisk set er arbejdsretten blevet etableret som garant for, at de kollektive overenskomster blev overholdt, først og fremmest for at skabe en effektivt værn mod arbejdsstandsning, så længe en overenskomst gælder. Dette kaldes for fredsplichten.

Loven *fremstår*, som om der er tale om et stykke højere retfærdighed. Tilsyneladende gøres der jo ikke forskel på parterne. Der er lige mange dommere udpeget af arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer, og som formand fungerer en juridisk dommer (i sjældne tilfælde 3), som er valgt af organisationerne i fællesskab. Men det tilsyneladende millimeterdemokrati forbliver blot og bar teori. Retten er ikke hævet over klassemødsætninger, og staten og retten er ikke klasseneutral.

Hvis arbejderne nægter kollektivt at sælge deres arbejdskraft på nogle bestemte vilkår eller kollektivt nægter at finde sig i, at arbejdsmiljømæssige problemer ikke bliver løst, slæbes de for arbejdsretten og *idømmes bod*. Hvis virksomhedsejerne derimod »nægter« at beskæftige det antal arbejdere, de plejer at beskæftige, f.eks. på grund af at de vil flytte virksomheden til udlandet eller de vil nedlægge en del af produktionen, kan de godt blive slæbt for arbejdsretten, men virksomheden kan *ikke* blive dømt for lock-out af arbejdskraften. Arbejdsretten har afsagt en lang række domme, der belyser dette problem. Hvis det f.eks. kan lade sig gøre at få et bestemt stykke arbejde udført billigere af andre, kan arbejdsgiverne lovligt fyre arbejderne. Dette fremgår lysende klart af bl.a. en sag fra 1964 (nr. 5777), hvor en virksomhed ønskede at nedlægge hele sin kørselsafdeling for at få kørslen udført billigere af et andet firma. Dette firma kunne køre billigere, fordi man ikke havde en særoverenskomst om produktionstillæg. *Kapitalen har altså fri strejkeret*.

Arbejdsretten bygger som sagt på den formelle ligestilling af parterne. Men den ene part har noget, som den anden ikke har, nemlig *retten til at lede og fordele arbejdet*. Denne ledelsesret sætter arbejdsgiverne i en meget stærk magtposition over for lønarbejderne.

Men hvem bruger egentlig arbejdsretten, og hvem har gavn af den?

Både LO og DA har altid sagt, at arbejdsretten er til lige gavn for begge parter. Men praksis taler et helt andet sprog. Arbejdsgiverne bruger arbejdsretten meget mere end lønarbejderne. Og DA vinder stort set alle de sager, de bringer for arbejdsretten. Det gør LO også, påstår LO. Men forskellen er, at det er meget mindre sager, LO vinder, f.eks. sager mod uorganiserede arbejdsgivere vedrørende inkasso. Sager, som LO simpelt hen skal vinde, hvis der skal bevares blot et lille skær af retfærdighed over arbejdsrettens funktion.

Bodsbetøb ikendt ved dom

1/5-30/4	DA	Andre arbejdsg.	Løn- arb.
1969-70 ..	0	35.000	227.000
1970-71 ..	2.000	19.00	2.874.000
1971-72 ..	11.000	17.00	211.000
1972-73 ..	20.000	70.00	218.000
1973-74 ..	5.00	60.000	56.000
1974-75 ..	5.000	27.000	179.999
1975-76 ..	13.000	78.000	1.648.000
1976-77 ..	0	93.000	2.106.000
1977-78 ..	125.000	36.9000	2.021.000
1978-79 ..	75.000	234.000	1.432.000
1979-80 ..	25.000	244.000	6.347.000
1980-81 ..	80.000	194.000	5.099.000
1981-82 ..	85.000	227.000	2.315.000

Bodsbetøb tildelt ved forlig

1/5-30/4	DA	Andre arbejdsg.	Løn- arb.
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 ..	13.7000	149.400	9.208.000
1980-81 ..	0	112.900	5.348.000
1981-82 ..	6.000	14.000	2.365.000

Sager indbragt af:

År	Arbejdsgiverne		Lønarbejderorg.		I alt
	antal	pct.	antal	pct.	
1/4-31/3					
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

Kilde: Ole Krarup: Lighed for loven.

Tallene taler deres eget tydelige sprog. Lønarbejderne tegner sig for mere end 95 pct. af bodsbetalingerne. Og så skal det oven i købet med ind i billedet, at de beløb, der figurerer som bod hos arbejdsgiverne, indeholder efterbetaling af løn etc., så hvad en *reel* bod angår, betales den for 99 pct. vedkommende af lønarbejderne!

Aktionsretten begrænses stadig mere

Aktionsretten bliver stadig mere begrænset. I overenskomstperioderne er strejker overenskomststridige, og det er i stigende grad blevet reglen snarere end undtagelsen, at regeringen bryder ind i en overenskomstfornyelse og lovgiver. Sidst så vi det i slutningen af marts 1985, hvor den borgerlige regering fremsatte et lovforslag til forlængelse af gældende overenskomster og aftaler. Dette lovindgreb fra regeringens side stoppede de overenskomstmæssige strejker og tvangsindførte fredspigten. Arbejderne blev således tvunget til at sælge deres arbejdskraft på regeringsdikterede vilkår, vilkår, som de og deres organisationer absolut ingen indflydelse havde haft på. Den moderne galejslave var således en realitet.

Tusinder og atter tusinder nægtede at gå tilbage til arbejdet på sådanne vilkår. Disse arbejdere trækkes nu i arbejdsretten og idømmes bod, fordi de ikke vil lade sig byde at arbejde på vilkår, de ingen indflydelse havde haft på. Denne situation har forstærket mange arbejdspladers krav om, at LO skal trække sine dommere ud af arbejdsretten og lade være med at tage et aktivt medansvar for arbejdsrettens praksis. Dette ville få arbejdsretten

til at bryde sammen, og samtidig ville det have som formål at få fjernet medansvaret for de fagretlige regler og i stedet presse fagorganisationerne til at støtte medlemmerne mod arbejdsgiverne og ikke omvendt.

Øget polarisering

Arbejdsretten fungerer som et konjunkturbarometer, har Ole Krarup sagt. Den økonomiske og politiske krise afspejles i arbejdsrettens justits overfor den organiserede lønarbejderklasse.

Krisetider er ensbetydende med intensiverede angreb på arbejderrettigheder (Retsvidenskabeligt Institut, årsberetning 1984).

Den stadig mere begrænsede aktionsret er et bevis herpå. Det samme er diverse regeringers indgreb i overenskomstfornyelsen samt de stadig højere bøder, som arbejdsretten idømmer organisationerne, ligesom de domme, arbejdsretten afsiger, skærper organisationsansvaret mere og mere.

Dette har i den aktuelle debat bevirket, at stadig flere fagforeninger ytrer ønske om ændringer i arbejdsretten, hvis de ikke ønsker den helt fjernet. Der foregår et udvalgsarbejde i SiD herom. Det samme er tilfældet i bryggeriarbejderforbundet, og endelig har også Ole Espersen (S) offentligt udtrykt, at der er et skrigende misforhold mellem den bod, arbejdsretten idømmer organisationerne og virksomhederne i forskellige sager.

I øvrigt er de danske forhold omkring arbejdsretten og bodsansvar langt hårdere end f.eks. tilfældet er både i Sverige og England. Og de danske forhold er i øvrigt også i dag langt dårligere, end diskussionen i folketinget i 1973 lagde op til. Her snakkede man om bodsfritagelse i meget vidt omfang ved korte strejker og strejker, der skyldtes trivselsmæssige årsager, autoritære ledelsesformer osv. Man kan sige, at diskussionen dengang var præget af illusioner, og at den daværende formand for DA fik sørgerligt ret, da han beroligede sine medlemmer med, at en ændring af retsgrundlaget intet havde på sig.

Udviklingen siden 1973 er tværtimod gået i forkert retning. Arbejdsgiverne har bevidst benyttet arbejdsretten til at intensivere sine angreb på arbejderne rettigheder, og de har haft alt for meget held med sig.

Men en afskaffelse af arbejdsretten kan ikke stå alene

VS foreslår, at der efterfølgende gennemføres en lovgivning, der forhindrer, at der kan rejses

civilretlige søgsmål med krav om erstatning som følge af faglige tvistigheder samtidig med, at man ophæver arbejdsretsloven. Egentlig mener vi ikke, at lov om erstatningsansvar (nr. 228 af 23. maj 1984) burde rumme mulighed for at idømme et sådant erstatningsansvar, idet arbejdskraften ikke burde kunne idømmes en økonomisk erstatning for den »skade«, arbejdskraftens manglende arbejde måtte påføre en arbejdsgiver. Hoveriet og fæstebonden er afskaffet i Danmark for længst, og vi har ikke arbejdspligt. Men vi ved også, at arbejdsretten er indført for at sikre arbejdsgiverne en hurtig og effektiv domfældelse over for arbejdere, der ikke vil makke ret. Vi ved, at arbejdsretten på en og samme tid fungerer som en instans, der cementerer fagtoppens klassesamarbejdspolitik, og som ikke tager så specielt nøje på de traditionelle krav om retssikkerhed. Vi ved, at aktive arbejdere bliver dømt uden noget krav om anden form for bevis end en formodning om, at de aktivt ønsker at forbedre deres løn- og arbejdsforhold.

Når vi stiller forslag om at afskaffe arbejdsretten, skal vi ikke have oprettet et lignende system andetsteds i det borgerlige retssystem, f.eks. en speciel afdeling af byretten, der kunne dømme aktive arbejdspladser på stribe efter samme system, som bruges i arbejdsretten. Det er for at sikre dette, at vi mener, det skal præciseres, at der ikke kan pålægges civilretligt ansvar.

Gradvise skridt, hvis der ikke er flertal for en total afskaffelse

VS ønsker altså arbejdsretten fuldstændig afskaffet, således at lønarbejdernes muligheder for at forbedre deres forhold øges.

Såfremt det under behandlingen af dette lovforslag imidlertid skulle vise sig, at der ikke kan opnås flertal for en total afskaffelse af det statslige arbejdsretssystem, men kun for en afskaffelse af nogle af dets uhyrligheder, er VS absolut også villig til at medvirke til sådanne mindre forbedringer til fordel for arbejderbefolkningen.

Men det er her magtpåliggende for os at præcisere, at vi vil *demontere* arbejdsretten. Vi mener, det er en forkert vej at gå at tro, at arbejdsretten kan gøres mere retfærdig. Vores vurdering er, at med kapitalistiske samfundsforhold vil et så centralt felt for borgerskabet som arbejdsretten som hovedfunktion altid virke disciplinerende, bevare arbejdspligten osv. Derfor kan vi støtte en stykkevis afskaffelse af arbejdsrettens magtbeføjelser og de regler, der indskrænker arbejderklassens kampfrihed. Derimod kan vi ikke gå ind for ændringer,

der udbygger arbejdsretssystemet. Vi skal skynde os at præcisere, at vi med dette lovforslag ikke vil blande os i, hvilke systemer der udvikles på arbejdsmarkedet *uden om* staten, dvs. om der laves voldgifts- og mæglingssystemer. Det vil sige, vi er selvfølgelig indstillet på, at der skal laves aftaler på arbejdsmarkedet, der medfører, at der kan arbejdes. Men vi mener under ingen omstændigheder, at det skal være en instans som arbejdsretten – uden for de aftalende parter – der som støtte til den ene part med statslig tvang kan gå ind i et aftaleforhold. Vi mener dermed, at parterne, det være sig klub kontra den enkelte ejer eller hovedorganisationerne over for hinanden, skal have ret til frit at aftale mellem hinanden som parter, hvorledes uoverensstemmelser om forståelse af aftaler skal behandles, dvs. hvorledes fortolkningstvivel og interesselister eventuelt skal belyses og mægles, og hvilke varsler der skal være for arbejdsstandning osv. Det vil vi blande os i *i praksis* ude på arbejdsmarkedet. Men her i folketinget skal der ikke lovgives om det.

Blandt de midler i arbejdsretslovgivning, der i særlig grad angriber arbejderbefolkningens muligheder for at forbedre sine forhold, og som vi derfor i særlig grad ønsker at afskaffe eller i det mindste modificere, er

1. bodssystemet,
2. fortolkningsfordelen.

ad 1) Bestemmelserne i arbejdsretslovens § 12 om mulighed for idømmelse af bod fjernes

I oktober 1970 blev der nedsat et udvalg, som skulle gennemgå arbejdsretsloven og fremkomme med indstillinger til eventuelle ændringer. I spørgsmålet om bodsbestemmelse var der uenigheder. LO fremførte kravet om, at boden helt skulle bortfalde, hvilket DA modsatte sig kraftigt, og det kom til et kompromis, hvor man *fælles* anbefalede en bibeholdelse af bodssystemet med visse begrænsninger. Sagen kom op i folketinget i foråret 1973, og den daværende socialdemokratiske arbejdsminister fremkom med et lovforslag, der 100 pct. fulgte, hvad LO og DA i fællesskab var blevet enige om. Det vil sige, socialdemokratiet afstod fra at benytte det daværende arbejderflertal med SF og afskaffe bodssystemet. SF stillede nemlig i f.m. behandlingen af lovforslaget forslag om afskaffelse af bodssystemet. Men socialdemokraterne benyttede sig ikke af flertallet.

Der findes forskellige former for bod, og den form for bod, der kraftigst hæmmer arbejderbe-

folkningens aktiviteter for ordentlige løn- og arbejdsforhold, er:

a) Bod for organisationsansvar

Organisationsansvaret binder organisationerne til klassesarbejdet. Truslen om bod i millionklassen presser fagorganisationerne til at vende sig aktivt imod deres egne medlemmer og får nogle til at gå så vidt, at de truer med eksklusioner af aktionerende arbejdere. Organisationsansvaret splitter arbejderne og de faglige organisationer. Dette er DA alt for godt klar over, hvorfor DAs politik er med djævlens vold og magt at få organisationerne idømt bodsansvar. I DAs årsberetning 1980-81, side 15, kan man læse følgende:

»DA har fastholdt bestræbelserne på at skærpe organisationsansvaret. Som det fremgår af de konkrete afgørelser . . . er disse bestræbelser lykkedes i meget vidt omfang.«

DA har også siden 1980-81 haft et stigende held med at få idømt organisationerne bod, bl.a. fordi den øgede polarisering har presset bl.a. SiD til at støtte medlemmerne i overenskomststridige strejker.

Optrapningen er lykkedes, kulminerende med den rekordstore bod til SiD på 20 mill. kr. (plus 1 mill. kr. til Trafikfunktionærernes Fagforening) i HT-konflikten. SiD blev dømt, ikke fordi arbejdsretten fandt det bevist, at forbundet havde styret konflikten, men fordi forretningsfører i SiD John Hansens og forbundsformand Hardy Hansens udtalelser til pressen kunne opfattes som udtryk for, at forbundet bakkede konflikten op. Hardy Hansen havde bl.a. offentligt udtrykt sin politiske opfattelse af nødvendigheden af en organisering i enhedsfagbevægelsen.

Organisationsrepræsentanters blotte udtalelser til pressen er altså i dag tilstrækkeligt til at medføre bod i millionklassen, samtidig med at arbejdsgivere, borgerlige personer og politikere kan kommentere og påstå de mest uhyrlige ting om en igangværende strejke uden risiko. Denne urimelige situation, der som sagt tvinger organisationernes repræsentanter til direkte at undsige deres egne medlemmer, må bringes til ophør. Om en organisation vil støtte medlemmer i strejke eller tage afstand fra strejkerne, skal ikke bestemmes af DA gennem bodssystemet, men udelukkende bestemmes af organisationens egne medlemmer/kompetente organer.

LO har forsøgt at give ligen med samme mønt. Men resultatet har kun været en udstilling af egen ynkelighed. De praler af, at det er lykkedes dem at

få idømt en arbejdsgiverorganisation den hidtil højeste bod for organisationsansvar – på sølle 400.000 kr.!!! Træets Arbejdsgivere har opfordret fabrikken Centrum Vinduer i Struer til at sidde en voldgiftskendelse overhørig i 1½ år, dvs. arbejderne måtte i over 2 år arbejde med lavere indtjening end overenskomsten fastlagde (LO-Bladet d. 20. juni 1985, arbejdsrettsdom 13. december 1984). Dette er, hvad de svagere områder får ud af arbejdsretten, når den er bedst – 2 år for at få den overenskomstmæssige løn.

b) den individuelle bod

Der findes i Danmark intet loft over den bod, den enkelte arbejder kan blive idømt. Det er endog sådan, at arbejdsgiverne kan fritstille arbejdet (dvs. fyre de strejkende og så fortsat kræve bod af dem, selv om de ikke er ansat på den virksomhed, hvor der strejkes). VS mener, den individuelle bod skal væk. Det koster rigeligt i forvejen på grund af løntabet.

Den individuelle bod når i øvrigt i Danmark nogle højder, som man slet ikke kender i de lande, vi normalt sammenligner os med. I Sverige f.eks. har boden aldrig nået de astronomiske højder, vi kender fra Danmark. Og da den begyndte at stige, blev den »strammet« nedad med en rigsdagsbeslutning i efteråret 1984, der fastslog, at såfremt arbejderne gik i arbejde efter det første pålæg fra arbejdsretten om, at strejken var overenskomststridig, skulle der ikke falde bod normalt. Hvis strejken fortsætter, skal der som hovedregel højst betales 200 kr. i bod, medmindre der er tale om et særlig graverende brud på fredspligten. Indtil dato er den højeste bod, nogen svensk arbejder er idømt, 600 kr. (godt nok svenske!!).

Hvis bod ikke kan afskaffes totalt, vil VS arbejde for en begrænsning af tilfælde, hvor der kan idømmes såvel individuel som organisationsbod.

Arbejdsretsreformen fra 1973 bygger som sagt på et kompromis mellem LO og DA, eller skulle vi hellere kalde det »kompromiset, der blev væk«. Kompromiset byggede bl.a. på

1. boden skal bortfalde, når en arbejdsstandsning skyldes trivselsmæssige faktorer, som modparten har ansvaret for,
2. boden skal bortfalde, hvis der er tale om en rimelig reaktion på overenskomstbrud fra modpartens side, eller hvis der fra modpartens side har foreligget et forhold af en sådan art, at arbejdsstandsninger må anses for at være en forståelig reaktion,

3. boden kan ikke bruges som erstatning for det tab, arbejdsgiveren påstår han har lidt,
4. bod gives som hovedregel ikke ved kortvarige arbejdsstandsninger.

I praksis er kompromiset ikke eksisterende, undtagen hvad angår punkt 4., og her er det også stærkt udhulet.

Det daværende arbejdsmarkedsudvalg lagde i sin betænkning meget stor vægt på, at ovennævnte kriterier fik et reelt indhold. Arbejdsmarkedsudvalget lagde især stor vægt på de trivselsmæssige faktorer, og vi vil derfor foreslå, at denne intention i det mindste opfyldes ved at indføje i § 12, stk. 2 i 4. punktum: *at der ikke kan idømmes bod »for arbejdsstandsninger, der gennemføres, fordi offentligretlige forskrifter udstedt af arbejdsministeriet, direktoratet for arbejdstilsynet eller andre offentlige instanser ikke er efterkommet« (dvs. hvor arbejdsmiljølov, bygningslovgivning m.m. ikke er overholdt).*

Vi vil i samme åndedrag foreslå, at bestemmelserne i § 5 i Norm for behandling af faglig strid om, at arbejdsstandsning er aftalestridigt, medmindre hensyn til liv, ære og velfærd nødvendiggør standsning af arbejdet uden forudgående behandling, udstrækkes til at gælde situationer, hvor arbejdsmiljølov m.m. ikke overholdes, og at det er en selvfølge, at arbejdsstandsninger i sådanne situationer aldrig medfører bod.

I 1973 blev det vedtaget, at der ikke kan idømmes bod ved kortvarige strejker, hvor arbejdet genoptages inden fællesmødet, medmindre der er tale om systematiske aktioner, eller rimelig begrundelse savnes.

LO/DA har imidlertid i et protokollat i tilknytning til sager efter maj-strejkerne mod Hartling fastslået, at politiske demonstrationsstrejker savner rimelig begrundelse.

Vi mener, at intet er mere rimeligt end at gå i aktion, når lovgivningsmagten trækker en lovgivning ned over lønarbejderne, der gennemhuller eksisterende overenskomster og forringer reallønnen, bl.a. ved at forringe dagpengene, de supplerende dagpenge osv., fjerne dyrtiden fra overenskomsterne, indfører løntrykkercirkulære, som undergraver overenskomsten osv. osv., og derfor skal det præciseres, at politiske strejker har rimelig begrundelse.

Organisationsansvaret er blevet skærpet – netop hvad angår politiske strejker og organisationsmøder. En række fagforeningsformænd stod f.eks. som arrangør af en demonstration i oktober 1982 (sag 9777 – »OK-83-Kampagnen«). Mødet var berammet til afholdelse i den almindelige arbejds-

tid. Og arbejdsretten gav derfor bod. Det vil sige, at den grundlovssikrede demonstrationsfrihed er ved at blive en saga blot, idet fagforeninger, der har medlemmer, der arbejder på 2- eller 3 holdskift i så tilfælde aldrig vil kunne afholde demonstrationer.

ad 2) Fortolkningsfordelen

I Hovedaftalen mellem LO og DA anerkender arbejdersiden arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet og at udøve denne ret i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser (§ 4, stk. 1). Andre hovedaftaler indeholder en tilsvarende bestemmelse.

Det er efter VSs opfattelse ikke lovgivningens opgave at gå ind og blande sig i disse bestemmelser, så det vil vi undlade i folketinget!

Men det er i allerhøjeste grad lovgivningens opgave at gå ind og blande sig i arbejdsrettens fortolkning af denne aftale om arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet, idet arbejdsretten er et rent lovanliggende. Arbejdsretten fortolker bestemmelsen helt urimeligt på en sådan måde, at arbejderne er forpligtet til at udføre et hvilket som helst stykke arbejde eller tåle en hvilken som helst omlægning i arbejdsgangen og fortsætte med at arbejde på den måde, arbejdsgiveren måtte finde rigtig, indtil hans klage er ført igennem fagretligt. Dette kan nemt tage flere år. Og i denne periode er han under trussel om bod tvunget til at følge arbejdsgiverens ensidige pålæg.

Der er helt groteske eksempler på dette. Sømandene var i længere tid nødt til at sejle i Den arabiske Golf ved begyndelsen af krigen Iran/Iraq uden krigsfaretilæg, fordi arbejdsgiverne trak sagen i langdrag. Det samme gælder de arbejdere, der af Centrum Vinduer i Struer blev sat til at arbejde på timeløn i stedet for akkord, selv om arbejdet ifølge overenskomsten var akkordarbejde.

Dette blev ændret i Sverige i 1976, dvs. de svenske arbejdsgivere har ikke længere fortolkningsfortrinet. Og vi foreslår, at vi følger i svenskernes fodspor.

Det svenske eksempel siger, at hvor der opstår tvivl om den enkelte arbejders forpligtelse til at udføre et stykke arbejde (hvor arbejdsgiveren ønsker gennemført en forandring af den hidtidige daglige rutine, f.eks. omstilling af arbejdet p.g.a. nye produktionsmetoder eller redskaber, nye produkter, overflytning til en andens arbejde, pålæggelse af overarbejde), da er det den lokale repræsentant for den overenskomsthavende fagforening (konkret virksomhedsklubben), der har retten til at

fortolke, hvorvidt denne ændring er i overensstemmelse med overenskomsten eller ej, således at det er klubbens fortolkning, der er gældende, indtil der evt. ved fagretlig behandling kommer en kendelse om noget andet! Såfremt klubbens tolkning åbenlyst har savnet begrundelse, kan den drages til ansvar, ellers ikke.

På den måde pålægges det den arbejdsgiver, der ønsker at forandre forholdene, at påvise, at de nye forhold ligger inden for det i forvejen aftalte. I Danmark er det som sagt det modsatte, der gælder i dag. Her tvinges de arbejdere, der påtvings ændrede betingelser at tåle dem i lang tid, medens det overvejes i det tunge juridiske system, om han nu også skal tåle disse nye forhold eller ej. Vi foreslår derfor en konkret tilføjelse til den eksisterende lov om arbejdsretten »i tilfælde af at der opstår uenighed om forståelse af en aftale omhandlende det forhold, at en arbejdsgiver ønsker at forandre en eller flere lønmodtageres normale arbejde, er det den overenskomsthavende arbejderorganisations lokale repræsentant, der afgør, hvorvidt arbejdsgiveren har ret til at gennemføre den af ham ønskede ændring af de enkelte arbejders arbejdsforpligtelse, indtil der evt. fagretligt måtte blive afsagt kendelse om noget andet«. Det skal samtidig i bemærkningerne til denne bestemmelse, der f.eks. kunne indsættes som ny § 10 i arbejdsretsloven, fremgå, at hermed afskaffes den i arbejdsrettens praksis udviklede fortolkningsfordel for arbejdsgiverne, samt at det hermed ligeledes er forudsat, at arbejdsrettens hidtidige praksis vedrørende forståelsen af arbejdsgivernes ledelsesret i henhold til § 4 i den gældende og alle hidtidige hovedaftaler mellem DA og LO ikke kan tillægges betydning i fremtidige afgørelser.

Statsmagten skal ikke ved lovtvang fjerne indflydelsen fra de parter der indgår overenskomsterne

Vi har i det foregående været inde på en fjernelse af boden, den individuelle såvel som organisationsbodem, samt en ændring af arbejdsgivernes fortolkningsfortrin.

VS skal herudover fastslå, at parterne i en arbejdsretssag selvfølgelig bør være de parter, der har indgået en overenskomst. *Og som en konsekvens foreslår vi, at § 14, 2. punktum, slettes.*

Som det er nu, griber staten ved lov ind i aftaleforholdet mellem parterne og henlægger kompetencen til at føre arbejdsretssager til hovedorganisationerne. Det er for VS vigtigt at arbejde for, at de, som et problem vedrører, selvfølgelig selv skal have mulighed for at påvirke handlinger og beslutninger i.f.t. dette problem. Det er absurd, at stats-

magten ved lovtvang fjerner indflydelsen fra de parter, der har indgået overenskomsterne. Dette forslag forhindrer på ingen måde, at den enkelte fagorganisation og arbejdsgiverorganisation *frivilligt* afgiver sin kompetence i.f.t. arbejdsretssager til de pågældende hovedorganisationer (jfr. § 17, 1. punktum), men en sådan evt. kompetenceafgivelse kræver i så fald en beslutning hos den, sagen vedrører.

VS skal slutte sin række af demonteringsforslag med at *foreslå, at § 17, sidste komma, stryges, idet vi ønsker at afskære arbejdsrettens mulighed for at lade sager behandle for lukkede døre.* I bemærkningerne til lovforslaget om ændring af arbejdsretten i 1973 er det forudsat, at praksis om, at domsforhandlingerne er offentlige, fastholdes. VS finder, at disse bemærkninger er korrekte, og vi finder ingen grund til at fastholde muligheden for, at denne klassesdomstol kan beslutte, at offentligheden (pressen) eller selv de involverede arbejdere og fagorganisationer udelukkes fra domsforhandlingerne. Denne ret til hemmelige retssager er et levn fra gamle dage, og vi ønsker under ingen omstændigheder at bevare muligheden for anvendelse af en sådan praksis. Med de sidste års skærpelse af arbejdsrettens praksis over for arbejderklassen kan man meget let forestille sig, at bestemmelsen vil blive bragt til anvendelse igen.

Afsluttende bemærkninger

VS er godt klar over, at selv om loven blev ophævet, eller selv om den blot blev ændret på nogle af de af os nævnte punkter, er der mange forhold, der ikke reelt bliver ændret, fordi LO/DA har aftalt eller vil aftale de samme ting indbyrdes. Men vores pointe er, at fagtoppen ikke skal skjule sig bag ved, at der er tale om en lov, og at det bare handler om at få et folketingsflertal, der kan ændre loven.

VS vil derfor selvfølgelig videreføre debatten uden for folketinget, bl.a. i forbindelse med debatten om Hovedaftalen LO har opsagt Hovedaftalen. Når arbejdsretten dømmer, er det jo bl.a. ud fra Hovedaftalen, der dømmes, og i denne fastslås, at der er *fredspligt*, at arbejdsgiverne har *ledelsesretten*, ligesom de væsentligste regler vedr. organisationsansvar findes i Hovedaftalen. Derfor er en ændring af Hovedaftalen en af forudsætningerne for en ændring af arbejdsrettens praksis. Hovedaftalen er nu opsagt. Derfor er en debat om, hvad arbejdspladserne ønsker af Hovedaftalen, og hvad der er styrke til, af helt afgørende betydning.

VS mener, at evt. kommende arbejderflertal bør afskaffe/subsidiært gennemføre de her nævnte

demonteringer af arbejdsretten og forligsmandsloven og ikke lade endnu en lejlighed gå fra sig, som tilfældet var i 1973.