

Til lovforslag nr. L 14. Betænkning afgivet af Arbejdsmarkedsudvalget den 5. februar 1997

Betænkning

over

Forslag til lov om Arbejdsretten

Udvalget har behandlet lovforslaget i flere møder og har herunder stillet spørgsmål til arbejdsministeren, som denne har besvaret skriftligt.

Endvidere har udvalget modtaget en skriftlig og mundtlig henvendelse fra Den Kristelige Fagbevægelse.

Der er af arbejdsministeren og af et mindretal stillet ændringsforslag, hvorom henvises til de ledsagende bemærkninger.

Herefter indstiller et *flertal* (Socialdemokratiets, Det Konservative Folkepartis, Det Radikale Venstres og Centrum-Demokraternes medlemmer af udvalget) lovforslaget til *vedtagelse* med det af arbejdsministeren stillede ændringsforslag.

Et *mindretal* (Venstres medlemmer af udvalget) indstiller lovforslaget til *vedtagelse* med de under nr. 9 og 10 stillede ændringsforslag.

Et *andet mindretal* (Socialistisk Folkeparti og Enhedslistens medlemmer af udvalget) indstiller lovforslaget til *vedtagelse* med de stillede ændringsforslag.

Et *tredje mindretal* (Fremskridtspartiets medlem af udvalget) vil redegøre for sin stilling til lovforslaget ved 2. behandling. Mindretallet kan dog stemme for de under nr. 8, 9 og 10 stillede ændringsforslag.

Ændringsforslag

Af et *mindretal* (EL) tiltrådt af et *mindretal* (SF):

Til § 4

1) 2. pkt. udgår, og i stedet indsættes:

»Beskikkelsen, der gælder for 5 år regnet fra en 1. januar, foretages hvert 5. år på grundlag af de fra retten modtagne indstillinger fra organisationer og myndigheder. Genbeskikkelse kan finde sted 1 gang.«

Til § 8

2) *Stk. 2* affattes således:

»*Stk. 2.* En part, som ikke er tilknyttet en af de i § 3, stk. 1, nævnte organisationer eller myndigheder, kan kræve sagen behandlet og pådømt ved faglig voldgift i henhold til de berørte parterers regler herfor, jf. § 22.«

Til § 12

3) *Stk. 1* affattes således:

»I sager, der er nævnt i § 9, stk. 1, nr. 1 og 2, og stk. 4, kan Arbejdsretten idømme den overenskomstpart, der har deltaget i det overenskomststridige forhold, en bod, der skal tilfalde klageren.«

4) I *stk. 4* indsættes efter 1. pkt. som nyt punktum:

»Deltagelse af et flertal af en organisations medlemmer kan ikke i sig selv udløse organisationsansvar.«

5) Efter *stk. 8* indsættes som nyt stykke:

»*Stk. 9.* Ved lønmodtagernes overenskomstbrud kan arbejdsgiversiden ikke anvende bortvisning som middel til at forsøge at normalisere arbejdet. Såfremt arbejdsgiveren ikke ved

organisationens hjælp eller i Arbejdsretten kan få arbejdet normaliseret, kan der iværksættes en retshåndhævende arbejdsstandsning i henhold til de almindelige arbejdsretlige regler herom.«

6) Efter stk. 8 indsættes som nyt stykke:

»Stk. 10. Arbejdsretten kan ikke idømme faglige ledere bod for organisationsansvar, hvis de under løbende overenskomststridige konflikter alene refererer synspunkter, der ligger til grund for medlemmernes strejker, eller på anden vis udtaler sig til offentligheden om politiske og organisatoriske forhold af betydning for forbundets medlemmer. Det forudsættes, at de faglige ledere ikke udtrykker aktiv støtte til den løbende konflikt.«

7) Efter stk. 8 indsættes som nyt stykke:

»Stk. 11. På minimallønsområdet kan lønmodtagerorganisationer uden bodsansvar udtrykke deres opfattelse af lønforhold, når de reelle lønforhandlinger via overenskomsterne er henlagt til lokale drøftelser på virksomheden.«

Af et *mindretal* (EL), tiltrådt af et *mindretal* (SF og FP):

Til § 13

8) *Stk. 1, 2. pkt.*, udgår.

Af et *mindretal* (V og EL), tiltrådt af et *mindretal* (SF og FP):

Til § 19

9) I *stk. 1* udgår », men ikke«, og i stedet indsættes: »og«.

Af *arbejdsministeren*, tiltrådt af *udvalget*:

Til § 23

10) *Stk. 4* affattes således:

»Stk. 4. De ved lovens ikrafttræden verserende sager skal behandles efter de nye regler, jf. dog stk. 3.«

Bemærkninger

Til nr. 1

Enhedslisten er klar modstander af, at lov-

forslagets § 4 medfører, at Arbejdsrettens formand og næstformænd beskikkes på livstid frem til udløbet af den måned, hvor den pågældende fylder 70 år.

Arbejdsretten er en særlig arbejdsmarkedstol til afgørelse af parternes aftaler og overenskomster. Den særlige kompetence gør, at det bør være muligt at foretage løbende ændringer i dommersammensætningen, således at der er en sammenhæng mellem Arbejdsrettens dommersammensætning og udviklingen i retsopfattelsen på arbejdsmarkedet.

Det er uholdbart, at fagbevægelsen mister enhver mulighed for at ændre på sammensætningen af de juridisk uddannede dommere, når de først er beskikket, ikke mindst, når det tages i betragtning, at fagbevægelsen har denne mulighed ved faglig voldgift.

Baggrunden for regeringens lovforslag er et forsøg på at efterkomme Den Europæiske Menneskerettighedskonventions krav om uafhængighed. Som det fremgår af betænkningens arbejde bag regeringens forslag (Betænkning nr. 1318/96, s. 19-20), så stilles der ikke krav om beskikkelse på livstid, men om en udnævnelsesperiode på 5-6 år samt om uafsættelighed i denne periode.

Enhedslistens ændringsforslag med automatisk rotation efter to beskikkelsesperioder på hver 5 år medfører, at konventionens krav efterleveres, samtidig med at den i langt højere grad end i dag sikrer mulighed for fornyelse og udvikling blandt de juridisk uddannede dommere.

Til nr. 2

Enhedslisten er enig med regeringen i, at Arbejdsrettens sammensætning i dag kan skabe en juridisk uholdbar situation, når f.eks. en organisation, der anlægger sag ved Arbejdsretten, skal repræsenteres af organisationer, der har klart modsatrettede interesser i sagen. I sådanne situationer efterlever Arbejdsretten ikke habilitetskravet. Dette var eksempelvis tilfældet med den åbenlyst fejlagtige Prosadom i sag nr. 90.328 fra 21. marts 1991.

Enhedslisten kan imidlertid ikke tilslutte sig regeringens forslag til at løse dette problem. Regeringens forslag er at fjerne organisationernes dommere, der har den relevante erfaring og viden, således at afgørelsen alene overlades til en højesteretsdommer uden denne erfaring og viden. Det skal her understreges, at

der kan være tale om sager med afgørende principielle spørgsmål med store konsekvenser for hele arbejdsmarkedet.

Enhedslistens ændringsforslag sikrer derimod en løsning, hvor upartiskheden efterleves, uden at de relevante parter mister enhver indflydelse på afgørelsens udfald. Faglig voldgift er en velfungerende og bekendt instans, hvor arbejdsretslovens § 22 sikrer retstilstanden på områder uden voldgiftsregler.

Til nr. 3

Enhedslistens ændringsforslag medfører, at Arbejdsrettens kompetence til at idømme den enkelte lønmodtager bod bortfalder. Ændringsforslaget svarer til den holdning, som LO indtog ved den forrige revision af arbejdsretsloven i 1973, og som LO efterfølgende har bekræftet i »Fremtidens Arbejdsret« – vedtaget på LO-kongresserne i 1991 og 1995. Enhedslisten skal her henvise til s. 28 i betænkning nr. 685/1973 fra det af Arbejdsministeriet nedsatte arbejdsretsudvalg fra 1970: »Af repræsentanter for Landsorganisationen i Danmark har det været påpeget, at pålæggelse af bod næppe har den præventive virkning ved arbejdsstandsninger, som man traditionelt har hævdet. I konsekvens heraf har disse repræsentanter stillet forslag om, at bod helt bortfaldt, idet lønmodtagernes løntab ved en overenskomststridig arbejdsstandsning i sig selv udgør tilstrækkelig begrundelse for ikke at gribe til en arbejdsstandsning uden alvorlig baggrund.«

Til nr. 4

Der har i Arbejdsrettens praksis udviklet sig en såkaldt 50 pct.-regel, der medfører, at en organisation pålægges bod for organisationsansvar, alene fordi et flertal af organisationens medlemmer har været involveret i et overenskomststridigt forhold. Dette er åbenlyst urimeligt, idet

- organisationen bliver dømt, selv om den med alle midler har forsøgt at forhindre eller modarbejde en overenskomststridig strejke
- det bliver undertiden organisationsstrukturen, der bliver afgørende for en beregning af flertallet og ved f.eks. en landsdækkende strejke bliver dommene forskellige i hver by afhængig af de lokale afdelingsstrukturer.

Til nr. 5

Enhedslistens ændringsforslag er hentet direkte fra LO's forslag i »Fremtidens Arbejdsret« vedtaget på LO-kongresserne i 1991 og 1995. (Se s. 28 i 1995-udgaven). Der har i de seneste år udviklet sig en yderst kritisabel praksis, hvor arbejdsgiverne forsøger at normalisere arbejdet ved at anvende eller gennemføre trussel om bortvisning.

Enhedslisten skal som baggrund for ændringsforslaget henvise til motiveringen til LO's forslag fra LO-udvalgsbetænkningen om »Fremtidens Arbejdsret« fra 1991: »Af de her nævnte domme fremgår det, at arbejdsgiverne har forpligtelse af et vist omfang til at forsøge at løse stridsspørgsmålet ad fagretlig vej. Udvalget finder på trods af retspraksis angående bortvisning, at overenskomststridige arbejdsnedlæggelser udelukkende bør få kollektive arbejdsrettlige konsekvenser, hvilket vil sige, at arbejdstagerne kan dømmes i Arbejdsretten til at normalisere arbejdet og blive idømt bod for den foretagne arbejdsstandsning. Kan arbejdsgiverne ikke ved organisationernes hjælp eller en dom i Arbejdsretten få arbejdet normaliseret, bør konsekvensen, som foreslået i programmet, alene være, at der kan iværksættes en retshåndhævende arbejdsstandsning i henhold til de almindelige arbejdsrettlige regler herom.

De almindelige arbejdsrettlige regler foreskriver således, at inden en retshåndhævende arbejdsstandsning iværksættes, skal retsligt skridt være forsøgt og have vist sig virkningsløst. Endvidere skal den retshåndhævende arbejdsstandsning varsles, jf. Hovedaftalens § 2, stk. 3, 2. pkt.«

Til nr. 6

Enhedslistens ændringsforslag svarer til LO's ændringsforslag til arbejdsretsloven, vedtaget i »Fremtidens Arbejdsret« fra LO-kongresserne i 1991 og 1995. Baggrunden er bl.a. den skandaløse arbejdsretsdom under HT-konflikten, hvor SiD's formand blev idømt en bod på 20 mio. kr. for at udtale sig.

Til nr. 7

Enhedslistens ændringsforslag svarer til LO's ændringsforslag til arbejdsretsloven vedtaget i »Fremtidens Arbejdsret« fra LO-kongresserne i 1991 og 1995. Enhedslisten skal

henvise til s. 109 i LO-udvalgsbetænkningen fra 1991:

»Bygger en kollektiv overenskomst på minimallønssystemet, indeholder overenskomsten alene minimallønninger, der fungerer som den absolutte bundgrænse for arbejdstagernes personlige lønninger. Under minimallønssystemet forudsættes det således, at der sker afvigelser fra de fastlagte lønsatser.

Det er endvidere en klar forudsætning, at der foregår frie forhandlinger om højere lønninger mellem arbejdsgiveren og den enkelte arbejdstager uden indblanding fra organisationerne. Organisationerne har imidlertid ret til at vejlede og informere deres medlemmer om lønforholdene.

Relativt hyppigt forekommer der inden for minimallønssystemet sager, hvor lønmodtagerorganisationerne i bestræbelserne på at forbedre deres medlemmers forhold fremkommer med udtalelser, der kan forstås som opfordringer til arbejdsnedlæggelser eller affolkning. Eksempelvis kan det nævnes, at Dansk El-Forbund i første halvår af 1986 indrykkede annoncer i aviserne med oplysninger om lønniveauet i forskellige geografiske områder og med opfordring til medlemmerne om at stille lønkrav. Hvis lønkravene ikke blev opfyldt, blev medlemmerne opfordret til at søge andet arbejde. I Arbejdsrettens dom (sag. nr. 86.149) blev Dansk El-Forbund pålagt organisationsansvar, idet Arbejdsretten fandt, annoncekampagnerne var overenskomststridige, idet de ikke opfyldte det krav til neutral orientering og vejledning om lønforhold, herunder lønudviklingen, som efter praksis er gældende inden for minimallønssystemet med løfteparagraf for at sikre, at den individuelle lønfastsættelse sker ved fri forhandling uden nogen som helst indblanding fra organisationernes side.«

At en annoncekampagne som ovennævnte betragtes som et overenskomstbrud fra lønmodtagerorganisationens side, må betegnes som et problem for minimallønssystemet. Det må anses for værende i begge overenskomstparters interesse at opfatte annoncer af den nævnte karakter som en legitim ret for organisationen til at udtrykke sin opfattelse om forhold, som alle er klar over via overenskomsten er henlagt til lokale drøftelser på virksomheden. Det foreslås derfor i programmet, at den nuværende retspraksis vedrørende organisationsansvar i forbindelse med lønmodtagerorganisationernes lønkampagner ændres.

Til nr. 8

Konsekvensen af § 13 er, at Folketinget ved lov fratager den direkte overenskomstpарт retten til selv at anlægge og procedere en sag for Arbejdsretten, idet loven tillægger eventuelt overordnede organisationer, f.eks. et kartel eller en hovedorganisation, denne kompetence. Herved tillægger arbejdsretsloven den overordnede organisation procesmonopol.

Det følger heraf, at en hovedorganisation kan afvise at føre sagen eller føre sagen på en måde, der ikke svarer til ønskerne hos den direkte overenskomstpарт – eksempelvis et forbund – i sagen. Dette er i strid med grundlæggende retssikkerhedsgarantier for den direkte part i sagen og må antages at være i strid med ILO-konvention nr. 98 og muligvis Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 11. Dertil kommer betydelige fortolkningsproblemer på baggrund af den igangværende karteludvikling inden for LO-området, hvor lovgivningen kan risikere at overdrage kompetencen til karteller imod det enkelte forbunds ønske. Den direkte overenskomstpарт, f. eks. et forbund, kan selvfølgelig gennem medlemskab af LO selv have været med til at beslutte, at man ønsker at overdrage kompetencen i arbejdsretssager til LO, men det er da i givet tilfælde en beslutning, der er taget internt i fagbevægelsen i modsætning til et indgreb fra Folketinget i kompetencefordelingen.

Til nr. 9

Venstres medlemmer af udvalget mener, at dissenser bør fremgå af Arbejdsrettens domme. Herved bliver det offentligt kendt, i hvilken udstrækning væsentlige meningsforskelle har gjort sig gældende i dommerkollegiet.

Enhedslistens medlem af udvalget har følgende bemærkninger til ændringsforslaget:

Ændringsforslaget medfører, at der af arbejdsrettdømme fremgår oplysning om de forskellige meninger under afstemningen (dissens). På baggrund af Arbejdsrettens sammensætning finder Enhedslisten, at det er mest betryggende for udviklingen i retstilstanden og for det interne demokrati i organisationen, at alle parter – herunder ikke mindst fagbevægelsens medlemmer – har mulighed for at få kendskab til den enkelte dommers afgørelse.

Til nr. 10

Bestemmelsen skal sikre, at de sager, der er indbragt for Arbejdsretten før 1. marts 1997 og endnu ikke er færdigbehandlet, skal behandles efter de nye regler. Herved vil bl.a. uorganise-

rede arbejdsgivere og lønmodtagerorganisationer, der ikke har indflydelse på valg af ordinære dommere, have mulighed for at benytte det nye regelsæt, hvorefter en part kan vælge, at formandskabet alene træffer afgørelsen.

Jan Petersen (S) fmd. Ole Vagn Christensen (S) Poul Erik Dyrhund (S) Lone Møller (S)

Jens Peter Vernersen (S) Aage Frandsen (SF) nfmd. Vibeke Peschardt (RV)

Jette Gottlieb (EL) Addi Andersen (CD) Helge Sander (V) Charlotte Antonsen (V)

Flemming Oppfeldt (V) Ulla Tørnæs (V) Bendt Bendtsen (KF) Frank Dahlgaard (KF)

Brian Mikkelsen (KF) Tom Behnke (FP)

Dansk Folkeparti havde ikke medlemmer i udvalget.