

Regler for behandling af faglig strid

DA og LO har vedtaget følgende almindelige regler for behandling af faglig strid (Normen).

Det er af væsentlig betydning for det danske arbejdsmarked, at uoverensstemmelser søges løst ved forhandling og mægling. DA og LO anbefaler derfor, at uoverensstemmelser i videst muligt omfang behandles så tæt på de involverede parter som muligt, og at der i den forbindelse kan træffes hurtige og mindelige løsninger.

Et hurtigt og effektivt partssystem nødvendiggør endvidere, at parterne tilstræber uden unødigt ophold at behandle og videreføre uoverensstemmelser, indtil der er fundet en løsning.

I overensstemmelse med hidtidig praksis behandles uoverensstemmelser om fortolkning af kollektive overenskomster endeligt ved de faglige voldgiftsretter og sager vedrørende brud på kollektive overenskomster behandles endeligt i Arbejdsretten.

Når der i det følgende henvises til rettigheder og forpligtelser for de overenskomstbærende organisationer, vil disse rettigheder og forpligtelser tillige være gældende for den enkeltvirksomhed, der er part i en overenskomst.

§1

Enhver uenighed af faglig karakter skal, når en af parterne i et overenskomstforhold fremsætter begæring herom, gøres til genstand for forhandling og mægling i henhold til nedenstående regler, medmindre der mellem parterne gælder andre betryggende regler for uoverensstemmelsens behandling.

Stk. 2. Mægling skal i alle tilfælde – jf. dog § 16 og § 17 – foretages, såfremt en af parterne forlanger det.

Lokal forhandling

§2

Uoverensstemmelser af faglig karakter søges efter begæring løst ved lokalforhandling mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten. Sådanne forhandlinger finder sted på virksomheden, medmindre andet aftales, og skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

Stk. 2. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, kan der efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger til den lokale forhandling.

Stk. 3. Der kan udarbejdes referat af lokalforhandlingen. Forhandlingsresultatet må ikke stride imod overenskomsten og indgås i øvrigt uden præjudice for fremtidige sager.

Mægling

§3

Er der ikke opnået enighed ved den lokale forhandling eller er der ikke afholdt lokal forhandling kan en af de respektive organisationer begære mægling i sagen.

§4

Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen.

§5

Mægling foretages af et mæglingsudvalg bestående af 2 mæglingsrepræsentanter. Organisationerne udpeger hver én mæglingsrepræsentant.

§6

Mæglingsmødet skal berammes senest 5 arbejdsdage fra mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, og mødet skal afholdes senest 12 arbejdsdage fra mæglingsbegæringens modtagelse. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Stk. 2. Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uoverensstemmelsen er opstået, således at repræsentanter for de stridende parter kan tilkaldes. Organisationerne kan aftale, at mæglingen skal foretages et andet sted.

Stk. 3. Der udarbejdes referat af mæglingsmøderesultatet, som underskrives af parterne.

Organisationsmøde

§7

Er der ikke opnået enighed på mæglingsmødet, kan uoverensstemmelsen videreføres til faglig voldgift, jf. § 10, medmindre én af de respektive organisationer begærer sagen videreført til et organisationsmøde.

§8

Begæring om organisationsmøde skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen.

Stk. 2. Begæringen skal være den modstående organisation i hænde senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Stk. 3. Organisationsmødet afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter organisationsmødebegæringens modtagelse i den modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

§9

På organisationsmødet deltager mindst en repræsentant fra hver af parterne. De i sagen direkte implicerede parter deltager ligeledes i organisationsmødet, såfremt dette skønnes nødvendigt.

Stk. 2. Der udarbejdes referat af organisationsmøderesultatet, som underskrives af parterne.

Faglig voldgift

§10

Er der ikke opnået enighed på et mæglingsmøde eller et organisationsmøde, kan uoverensstemmelser i henhold til § 11 efter begæring videreføres til faglig voldgift.

§11

For de faglige voldgiftsretter indbringes:

1. sager om fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster, bortset fra hovedoverenskomster og hovedaftaler, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 1,
2. sager omfattet af arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 1-3, som i henhold til parternes overenskomst skal afgøres ved faglig voldgift, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 3, 2. pkt.,
3. sager, som parterne i øvrigt ved overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt at lade afgøre ved faglig voldgift,

4. sager, der vedrører fortolkning af gældende lovgivning, såfremt parterne ved kollektiv overenskomst eller i det enkelte tilfælde er enige herom.

§12

Den faglige voldgiftsret kan tage stilling til en påstand om bod, såfremt parterne i den konkrete sag er enige herom.

§13

Når opmanden i henhold til arbejdsretslovens § 26 er udpeget, fastsættes tidspunktet for afholdelse af den faglige voldgift mellem parterne og opmanden og under hensyntagen til sagens karakter.

Stk. 2. Er der ikke aftalt frister for fremsendelse af processkrifter, fastsættes disse efter begæring af opmanden.

§14

Voldgiftsforhandlingen afholdes hos den klagende organisation, medmindre parterne aftaler andet.

Stk. 2. Er en besigtigelse nødvendig, kan opmanden beslutte, at den faglige voldgiftsret sættes herefter.

Habilitet

§15

Ingen kan være medlemmer af mæglingsudvalget eller deltage i organisationsmøde, når sagen drejer sig om arbejdsforholdene på det sted, hvor vedkommende er beskæftiget eller i øvrigt har personlige interesser.

Arbejdsstandsning og -vægning

§16

De forudgående bestemmelser finder ikke anvendelse, for så vidt en arbejdsstandsning iværksættes som en sympatikonflikt til støtte for en senest samtidig iværksat arbejdsstandsning, jf. § 2 i Hovedaftalen mellem DA og LO.

§17

I alle andre tilfælde skal reglerne for behandling af faglig strid iagttages forinden arbejdsstandsning iværksættes, medmindre

1. lønnen udebliver, og dette skyldes arbejdsgiverens manglende betalingsvilje eller betalingsevne,
2. der opstår risiko for sikkerhed og sundhed, der berettiger til at standse arbejdet eller
3. en personlig integritetskrænkelse berettiger til at standse arbejdet.

København, den 27. oktober 2006

Landsorganisationen i Danmark



Hans Jensen

Dansk Arbejdsgiverforening



Jørn Neergaard Larsen