

det overenskomststridige forhold, en bod, der skal tilfalde klageren. Består overenskomstkrænkelsen 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 særligt 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 Køben-

havn, når retten skønner det hensigtsmæssigt.

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

§ 14. Sag anlægges af og mod vedkommen-
de arbejdsgiver- eller lønmodtagerorgani-
sation, uanset om overtrædelsen er foreta-
get eller kollektivt kampskridt er varslet
eller iværksat af eller mod enkelte medlem-
mer af organisationen. Er en organisation
medlem af en mere omfattende organisation,
skal sagen anlægges af og mod sidstnævnte
organisation. Er arbejdsgiverparten en en-
keltvirksomhed, jfr. § 9, stk. 3, der ikke
er tilsluttet en arbejdsgiverorganisation,
anlægges sagen af eller mod enkeltvirksom-
heden.

§ 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 eksem-
plarer fra indklagede. Svarskrift indgives
til retten inden for en af sekretæren fastsat
frist. Når svarskrift er modtaget, sender se-
kretæren et eksemplar af svarskriftet til
klageren. Yderligere skriftveksling finder
som regel ikke sted.

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

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

Stk. 2. Udebliver indklagede trods for-
kyndelse efter stk. 1, finder retsplejelovens
§§ 341 og 363 tilsvarende anvendelse. Ude-
blivelsesdom 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 retter-
gangsfuldmægtig for arbejdsretten gælder
ingen indskrænkninger for parterne. I hvil-
ket omfang en part er berettiget til at del-
tage i forhandlingerne for retten ved hjælp