

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 krigsfaretillæg, 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