

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

Enhedslistens ændringsforslag sikrer dermed 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