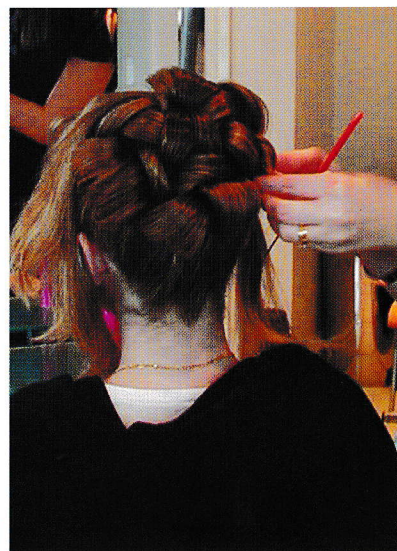


LIV ÆRE VELFÆRD



Hvornår må arbejdet nedlægges?

"I alle andre tilfælde skal mægling forsøges, forinden arbejdsstandsning iværksættes – medmindre der indtræder betalingsstandsning, eller hensynet til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet, forinden mægling kan foretages"

§5 stk.2 i "Norm for regler for behandling af faglig strid" af 17.august 1908 (Normen)

Om muligheder og begrænsninger i den såkaldte liv-ære-velfærd paragraf.
Normens §5 stk.2.

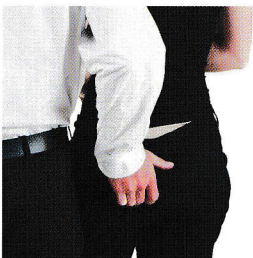
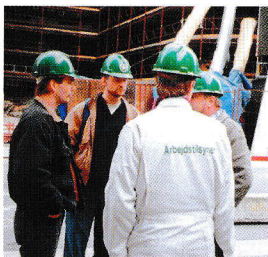
fagligt : netværk
ANSVAR : for en bedre
fremtid

"...der er grænser for, hvad man skal lade sig presse til. Navnlig kan man nægte at udføre noget, som bringer lønmodtagerens liv, ære og velfærd i fare."

"Retspraksis om hvornår en ansat

kan forlade arbejdet med henvisning til "liv, ære og velfærd" er yderst sparsom."

Uddrag af svar fra Beskæftigelsesministeren til Folketingets arbejdsmarkedsudvalg, juni 2005.



FORORD

Formålet med denne pjece er at give sikkerheds- og tillidsrepræsentanter, fagforeningsansatte og ansatte på virksomhederne et overblik over mulighederne og begrænsningerne i den såkaldte liv-ære-velfærd paragraf, nemlig Normens §5 stk.2.

De kendelser, der refereres til, er alle gengivet i resume-form på Fagligt Ansvars hjemmeside "www.fagligtansvar.dk" under emnet "arbejdsmiljø".

De er gemt under hvert af de 3 hovedtemaer (liv – ære – velfærd) og en, hvor kendelserne omfatter "flere kategorier" på samme tid.

Hver dag er der små og store sager om liv, ære og velfærd. I langt størstedelen af sagerne betaler arbejdsgiveren løn under arbejdsstandsningen, fordi der har været åbenlyse fejl fra firmaets side.

En begrundet tvivl om en farlig situation, et farligt stof eller materiale vil som udgangspunkt altid give ret til at standse arbejdet, indtil der er skabt klarhed over faren.

Men det er vigtigt at vide, at det kun er de arbejdsnedlæggelser, hvor det er nødvendigt at standse arbejdet "forinden mægling kan foretages", der er berettigede.

Altså er der også sager om arbejdsmiljø, der kan behandles ved almindelig fagretlig behandling.

Arbejdsnedlæggelser omtales tit som "ulovlige". Men der er jo ingen lov, der forbyder strejker, så i praksis betyder det "overenskomststridige". Her i pjecen bruges også begge udtryk.

God fornøjelse, august 2005

LIV

Under begrebet "LIV": Arbejdet må nedlægges, når der er en "alvorlig og umiddelbar fare, der ikke kan afværges".

Arbejdet må også nedlægges, når der er en "velbegrun- det frygt" for, at ens helbred er i fare.

Under begrebet "ÆRE": Det er ikke mange domme, der har givet medhold til en arbejdsnedlæggelse, men for eksempel vil seksuel chikane være relevant.

ÆRE

VELFÆRD

Under begrebet "VELFÆRD": Udsættelse for stærk kulde eller varme kan berettigge til en arbejds- nedlæggelse, men også den psyki- ske velfærd vil være relevant.

Hvem må nedlægge arbejdet?

Det er kun den eller de ansatte, hvis liv, ære eller velfærd er truet, der må nedlægge arbej- det. Forholdene skal være så akutte, at det skal være "forinden mægling kan foretages".

Hvor længe må arbejdsnedlæggelsen vare?

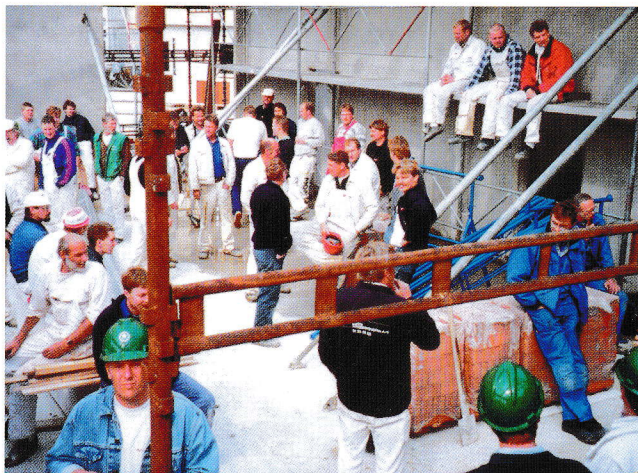
Arbejdsnedlæggelsen må vare, indtil faren er ovre, eller til der er truffet foranstaltninger til at imødegå faren (f.eks. indkapsling eller udleve- ring af personlige værnemidler).

Når der er tale om en mistanke om fare, kan arbejdsnedlæggelsen vare, til der er skabt klarhed over farens omfang.

Der kan foretages målinger af luften, tages prøver af mistænkte emner, og endelig kan Arbejdstilsynet (AT) tilkaldes for en vurdering af situationen.

Hvem afgør om arbejdsnedlæggelsen er lovlig?

Hvis en arbejdsgiver er uenig i, at en arbejds- nedlæggelse har været berettiget, kan han indbringe sagen for Arbejdsretten. Arbejdsret- ten afgør brud på overenskomsterne, herunder Hovedaftalen, der netop stadfæster, at der er fredspligt i overenskomstperioden, medmindre en betalingsstandsning eller hensynet til liv, ære eller velfærd berettiger et arbejdsstop.



Ved afgørelse af disse sager tillægges udta- lelser fra myndigheder (f.eks. AT) meget stor betydning.

Arbejdstilsynet

Hvis AT i en sag udsteder et *forbud* mod videre arbejde eller et *strakspåbud* om, at arbejdsforholdene omgående skal ændres, så er dokumentationen i orden, og arbejdsned- læggelsen er fortsat lovlig.

Hvis AT giver et *påbud med frist* eller blot en *vejledning*, berettiger arbejdsforholdene

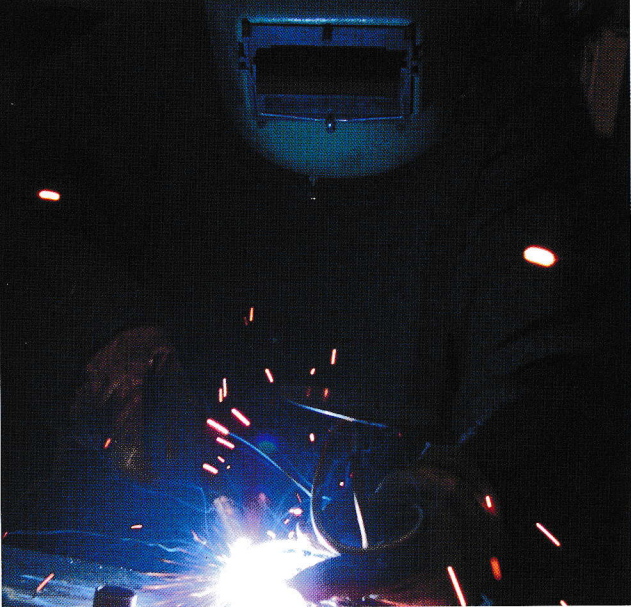


Foto: Brian Berg/Monsun

ikke til en fortsat arbejdsnedlæggelse, og det kan betvivles om den har været berettiget i første omgang.

"Ved bedømmelsen af, om en arbejdsopgave frembyder en sådan risiko for arbejdernes liv eller velfærd, at de i henhold til Normens §5 stk.2, kan nægte at udføre den, må der i al almindelighed tillægges Arbejdstilsynets godkendelse af arbejdsforholdene afgørende betydning."

(Arbejdsretten, 1988)

Har man krav på betaling?

Hvis arbejdsnedlæggelsen er berettiget, har man krav på betaling for den tid, der er gået indtil arbejdet er sikkert igen.

Bliver arbejdsnedlæggelsen kendt ulovlig (overenskomststridig), får man ikke betaling for den tid, der er gået, og man kan oven i købet blive idømt en bød for brud på fredspligten.

Fagforeningernes rolle

En organisation, for eksempel en fagforening, må som princip ikke opfordre til kollektiv arbejdsnedlæggelse i henhold til Normen. Dette er stadfæstet i en dom mod Rør- og Blikkenslagernes Fagforening fra 1986. Fagforeningen havde i sit medlemsblad opfordret til en gene-

rel boykot af asbest, som på dette tidspunkt var anerkendt som farligt af myndighederne.

Fagforeningen blev idømt en bød på 25.000 kr. for artiklen, der førte til arbejdsnedlæggelser 6 steder.

Der kan heller ikke iværksættes sympati-konflikt til støtte for ansatte, der – berettiget eller uberettiget – har nedlagt arbejdet i henhold til Normen.

Normens liv-ære-velværd paragraf må derfor betragtes som en individuel ret, og fagforeninger skal derfor være yderst varsomme med at opfordre til at nedlægge arbejdet under henvisning til denne (se også længere fremme om organisationsansvar).

Hvem har bevisbyrden?

Retspraksis har hidtil været, at det er dem, der har foretaget arbejdsnedlæggelsen, der skal føre bevis for, at arbejdsnedlæggelsen var berettiget.

Ved ændringen af arbejdsmiljøloven i 2001, hvor EU-direktiv 89/391/EØF blev implementeret som §17 a b og c, står der i bemærkningerne til lovforslaget:

"Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at der ikke forelå en alvorlig og umiddelbar fare".

Det må betyde, at bevisbyrden er vendt om, så det nu er arbejdsgiveren, der har bevisbyrden. Desuden skal en lønmodtager som har fået forringet sine forhold (afskedigelse, løntab, forflytning) kunne tilkendes en godtgørelse.

Både bevisbyrden og godtgørelsen er nye. Der mangler nu en ny retspraksis på området. Det er jo sådan, at de kollektive aftaler ikke må stille en lønmodtager ringere end loven.

Skal man altid gøre det rigtige?

Man kan ikke altid vide, om en arbejdsnedlæggelse opfylder Normens betingelser.

Men arbejdsnedlæggelser er en effektiv metode at få ændret ved tingene på! En række afgørelser har vist sig "ulovlige", men de ansatte har alligevel fået opnået det, de ville.

På de følgende sider kan du se en række eksempler på afgørelser indenfor de tre emner:



Ved åbenbar livsfare, for eksempel nedstyrtningfare, er der ingen tvivl om, at arbejdet må standses. Disse sager fører sjældent til fagretlige slagsmål, fordi parterne generelt er enige om situationen (billedokumentation er dog altid en god ide).

Tunge løft

Manuelle løft af tunge byrder kan forårsage uoprettelige skader på ryggen. Man har derfor ret til at sige fra overfor tunge løft (AT's gene-

relle regler siger, at man må bære 20 kg. 20 meter. Hvis det er op ad en trappe er hvert trin = 1 meter).

Selvfølgelig er løftegrej dyrt, men for det første er der ingen, der siger tak bagefter – og for det andet er der ingen erstatning, der er stor nok til at erstatte et ødelagt helbred. Og du har retten til at sige nej til tunge løft på din side.

Risiko for skader

I en sag fra 1984 havde de ansatte nedlagt arbejdet med henvisning til, at der ikke var stillet sikkerhedsfodtøj til rådighed. Fodtøjet kunne ikke skaffes før den følgende morgen. Arbejdstilsynet havde i sagen oplyst, at såfremt man var kommet til stede under arbejdet, ville man have givet *påbud uden frist* om anskaffelse af sikkerhedsfodtøj.

Voldgiftskendelsen lød derfor, at arbejdsgiveren skulle betale erstatning (løn) svarende til gennemsnitsbetalingen under arbejdsnedlæggelsen.

Så ikke blot fare for livet eller alvorlige skader, men også risiko for mindre skader (f.eks. fodskader) berettiger til en arbejdsnedlæggelse.

Men også udsættelse for farlige stoffer og materialer (asbest, epoxy m.v.), giftige dampe eller mistanke om biologisk smittefare er nok til at nedlægge arbejdet.

En række kendelser bekræfter dette:

Farlige stoffer (epoxy)

I en sag fra 1989 havde 3 arbejdere fået konstateret eksem efter ubeskyttet arbejde med slibning i epoxy. Alle på arbejdspladsen nedlagde arbejdet, da støvet havde spredt sig overalt.

Samme dag besøgte Arbejdstilsynet pladsen og konstaterede, at flere punkter i epoxy-be-

kendtgørelsen var overtrådt. Der blev afgivet *strakspåbud* om blandt andet luftforsynet ånde-
drætsværn samt tætsluttende engangsdragter.

Da arbejdsnedlæggelsen fortsatte, blev sagen indbragt for Arbejdsretten, der udtalte:

"...de i tilsynsrapporten af 5. november 1987 meddelte påbud...blev opfyldt allerede dagen efter d.6. november 1987, således at arbejdet da kunne være fortsat...uden risiko for eksem m.v... Arbejdsretten finder imidlertid, at ansvaret for den fortsatte arbejdsnedlæggelse efter fællesmødet i så væsentlig grad påhviler afdelingen (fagforeningen), at der alene bør pålægges denne og ikke de enkelte medlemmer bodsansvar."

SiD Slagelse blev idømt en bod til Dansk Arbejdsgiverforening på 40.000 kr. og sagens omkostninger på 2.000 kr., idet fagforeningen fastholdt arbejdsnedlæggelsen også efter, at sikkerhedsudstyret var fremskaffet.

Arbejdsnedlæggelsen var altså berettiget, men kun indtil Arbejdstilsynets påbud blev opfyldt (sikkerhedsudstyret fremskaffet).

Biologisk smittefare

I en sag fra 1986 mødte en ansat på en fiskefabrik med udslæt i hovedet og på armene med den lægelige diagnose "fiskerosen". To andre ansatte havde lignende symptomer.

Kl.7.15 nedlagde 48 ansatte arbejdet af frygt for smittefare.

Firmaet kontaktede både den ansattes læge og områdets embedslæge, samt Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynet ankom kl.10 og udtog prøver af 5 fisk, der omgående blev indleveret til Levnedsmiddelkontrollen.

Formanden for SiD-afdelingen og en miljøkonsulent ankom kl.14 til fabrikken, og der blev holdt møde med firmaets ledelse og sikkerhedsorganisation.

Arbejdet blev herefter genoptaget kl.15.

Sagen om betaling for timerne gik til faglig voldgift.

Opmanden afgjorde, at medarbejderne havde været berettiget til at nedlægge arbejdet, men da Arbejdstilsynet ved deres besøg kl.10 ikke udstedte *"pålæg om foranstaltninger der kunne afværge risikoen"*, var der ikke længere *tvungende grunde* til at standse arbejdet.

Der betaltes herefter løn for de 4 timer til alle 48 ansatte, da ingen syntes mindre udsat end andre, men ikke for resten af dagen.

(Svaret fra Levnedsmiddelstyrelsen forelå først 11 dage senere og viste, at der ikke var farlige bakterier i fiskene).

Giftige dampe

I en sag fra 1987 nedlagde 19 ansatte på en fiskefabrik arbejdet kl.7.00 på grund af kraftige klordampe i lokalet. De ansatte mente, at rengøringsholdene ikke havde skyllet "klorholdig blegessens" ordentligt af maskiner og overflader. Virksomheden sørgede herefter for ekstra spuling af lokalet og tilbød ventetidsbetaling i 1 time.

Efter spulingen nægtede de ansatte stadig at genoptage arbejdet og sikkerhedsrepræsentanten blev tilkaldt. Kl.9.30 blev der foretaget luftmålinger med godkendt apparatur. Prøverne viste, at der ikke var sundhedsskadelige dampe i lokalet. Men de ansatte fandt "stadig ikke arbejdsforholdene betryggende".

KAD's formand var blevet tilkaldt og ved hendes kontakter også Arbejdstilsynet, der ankom kl.15.30. AT kunne ikke konstatere sundhedsskadelige dampe. Alligevel blev arbejdet først genoptaget 2 dage senere.

Sagens opmand afgjorde, at *"tilstedeværelsen af klordampe eller en begrundet frygt herfor kunne berettigede medarbejderne til at nedlægge arbejdet med henvisning til Normens §5 stk.2"*.

Men efter at målingerne var foretaget med deltagelse af sikkerhedsrepræsentanten kl.9.30, og de viste, at der ikke var skadelige dampe, frifandtes firmaet for betaling herefter.

Altså kan en fare, der ikke fører til omgående tab af livet, være nok til at arbejdet må nedlægges (indtil målingen). En helbredsrisiko er nok.

ÆRE



Ære-sager kunne eksempelvis opstå ved seksuel eller religiøs chikane, ved trusler, ved beskyldninger om tyveri, eller ved spørgsmål om etik og moral.

Ingen kendelser har hidtil givet medhold til arbejdsnedlæggelser i spørgsmål om ære. Dette kan skyldes, at ære-sager sjældent fører til arbejdsnedlæggelser, eller at den type sager oftere løses ved fagretlig behandling (mægling m.v.), som Arbejdsretten anbefaler her nedenfor.

Beskyldning om løgn

I en kendelse fra 1914 sagde Arbejdsretten til en arbejdsnedlæggelse pga. beskyldning om løgnagtighed:

"...hvis det...gjaldt om at skaffe den sigtede oprejsning, ville dette kun have udsigt til at ske gennem forhandling og undersøgelse, altså som første skridt, netop gennem mægling."

Arbejdsnedlæggelsen blev derfor kendt "ulovlig".

Trusler

I en anden sag fra 1927 havde en arbejdsleder "uden grund og på en brøsig måde uddelt

ordrer" til en ansat og selv efter anmodning til ham om at stoppe, havde han "truet ham med prygl og hånet ham og fagforeningens formand".

Næste morgen nedlagde 250 havnearbejdere arbejdet. Efter 10 minutter fjernede firmaet formanden.

Arbejdsnedlæggelsen blev kendt overenskomststridig, men på grund af den korte varighed blev der ikke idømt bod. Og man opnåede, hvad man ville!

Folk skal tiltales ordentligt

I en sag fra 1934 hed forklaringen om en el-installatør, at han "ikke iagttog en sømmelig tone overfor sine folk, men jævnligt tiltalte dem med grove ukvemsord...forholdene var ikke altid som det burde være mellem dannede mennesker".

Sagen gav ikke forbundet ret til at varsle arbejdsnedlæggelse, men arbejdsgiveren blev idømt en bod på 100 kr. for at overtræde et pålæg om at tale "indenfor sømmelighedens grænser".

Arbejde under politibeskyttelse

I en sag fra 1978 sagde to fagforeninger til de-

res medlemmer, at de ikke skulle arbejde under politibeskyttelse på en byggeplads, hvor beboerne demonstrerede imod renoveringen. Her sagde en faglig voldgift for arbejdsretssagen:

"Det findes ikke at kunne forlanges, at håndværkerne for at komme frem til at arbejde skulle søge at overvinde en fysisk modstand fra de demonstranter, der spærrede adgangen til arbejdspladsen."

Så vidt så godt. Den udtalelse er også vigtig. Men det var heller ikke nødvendigt i dette tilfælde, for politiet havde fjernet demonstranterne. Måtte man så stadig nedlægge arbejdet?

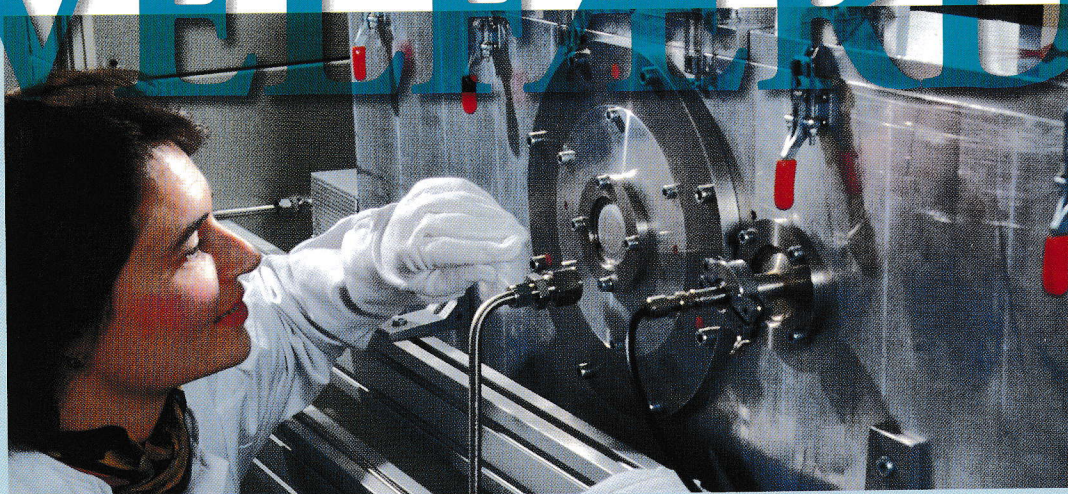
Herom sagde Arbejdsretten:

"Hertil måtte kræves, at beboerne eller demonstranterne gav grund til frygt for, at håndværkerne kunne komme til at lide overlast. ...for så vidt angår æren ikke findes at kunne lægges afgørende vægt på de tilråb, der er kommet fra demonstranternes side."

Retten fandt det altså ikke ærekrænkende at arbejde under politibeskyttelse. Der skal forelægge en reel fare.

De to involverede fagforeninger blev idømt hver 5.000 kr. i bod.

VELFÆRD



Kulde

I en sag fra 1933 fra B&W's motorfabrik nedlagde 106 ansatte arbejdet, fordi temperaturen i produktionshallen var under den tids krav om 10 plusgrader. Senere gik de hjem for resten af dagen. Arbejdsretten sagde:

"...dette (kulden) kunne berettige de Arbejdere, der arbejdede, hvor det var for koldt, til midlertidigt at standse Arbejdet, til Temperaturen blev højere. Men det har været uberettiget, at alle....forlod deres Arbejde, og

det har ligeledes været uberettiget, at de 106 Arbejdere senere, da Temperaturen var steget, ikke genoptog Arbejdet, men forlod Arbejdspladsen.

For den saaledes etablerede ulovlige Arbejdsstandsning findes hver især af de 106 Arbejdere at have paadraget sig en Bod til Selskabet, hvilken Bod fastsættes til 10 Kr. pr. Mand."

Altså kollektiv arbejdsnedlæggelse må man ikke. Kun de berørte må nedlægge arbejdet.



Skurforhold

Mangelfulde skur- og velfærdsforanstaltninger er ikke nok til en arbejdsnedlæggelse. I en sag fra 1979 fra en byggeplads, hvor forholdene ikke var i orden, sagde Arbejdsretten:

"...manglerne kan...ikke antages at have været af en så alvorlig karakter, at de har kunnet berettiggende den straks iværksatte arbejdsstandsning og blokade".

Fagforeningen blev idømt en bød på 5.000 kr.

Psykisk arbejdsmiljø

I en sag fra 2003 skulle en frisørsalon bygges om. Udsagningsanlæg var pillet ned, og en gravid kvindelig frisør havde klaget over utilpashed, uden at der blev gjort noget ved forholdene. Lægen sygemeldte hende med beskeden "mavesmerter samt nedtryktstilstand". Frisøren gjorde krav på fuld betaling, fordi hun betragtede sig som hjemsendt.

Arbejdsretten sagde:

"Der foreligger ikke i sagen erklæringer eller rapporter fra Arbejdstilsynet, Bedriftssundhedstjenesten eller andre myndigheder.

Arbejdsretten finder herefter ikke tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at der i september 2000 har været sådanne forhold i salonen, at A var berettiget til at forlade arbejdspladsen og betragte sig som hjemsendt. Indklagede (salonen) frifindes".

Bemærk manglen på dokumentation fra en myndighed som afgørende for sagen!

Pladsmangel i børneinstitution

En kommune ville indskrive 5 børn mere i en daginstitution, end der var plads til. Forbundene BUPL og PMF mente, at arbejdsmiljølovgivningens vejledende krav til rumindretning m.v. dermed ville blive overtrådt. De ansatte i institutionen afviste derfor at merindskrive de 5 børn.

Arbejdsretten udtalte:

"...muligheden af en senere voldgift fritager ikke medarbejderne for midlertidigt at følge kommunens pålæg. Nægtelsen af at modtage børnene d. 25. august har derfor været overenskomststridig

De indklagede organisationer fandtes at stå bag arbejdsvægringen, som de heller ikke havde givet medlemmerne pålæg om at ophøre med, og blev hver idømt en bød på 100.000 kr. til Kommunernes Landsforening, mens de ansatte pædagoger og medhjælpere gik fri.

Her skulle fagretlig behandling (mægling) være foretaget inden arbejdsvægringen.

Foto: Brian Berg/Monsun



ORGANISATIONS-ANSVAR



Når man ulovligt/overenskomststridigt har nedlagt arbejdet, eller arbejdsnedlæggelsen varer udover det rimelige (til faren er væk eller afklaret) kan også organisationerne idømmes bod.

Boden for organisationsansvar kan både tilfalde fagforeningen og forbundet.

Bøder skal betales til den modstående arbejdsgiverorganisation, typisk Dansk Arbejdsgiverforening, DA.

Som princip må organisationerne altså ikke opfordre til en arbejdsnedlæggelse (se under "fagforeningernes rolle" side 4). Der er dog undtagelser (se side 11).

Annonce mod epoxy-arbejde

I en sag fra 1978 satte Murenes Fagforening i Næstved en annonce i avisen, hvori der stod:

"Det forbydes hermed medlemmerne... at arbejde med/eller komme i berøring med EPOXY grundet dette materiales meget skadelige virkning..."

Annoncen gav ikke anledning til nogen arbejdsnedlæggelser. Alligevel udtalte Arbejdsretten:

"Annoncen... findes i sin første sætning at indeholde et utvetydigt forbud mod, at medlem-

merne arbejder med epoxymaterialer... også hvor alle påbudte sikkerhedsforanstaltninger allerede er iagttaget. Annoncen findes derved stridende mod bestemmelserne i Hovedaftalens §§ 2 og 4.

Under hensyn til, at annoncen ikke har givet anledning til arbejdsvægringer eller arbejdsnedlæggelser, findes anvendelse af bod at kunne undlades."

Men det måtte organisationen altså ikke, og evt. arbejdsnedlæggelser havde udløst bod!

Varme

I en anden sag fra 1950, hvor Keramisk Forbund pressede på for en nedsættelse af temperaturen i de ovne, som deres medlemmer skulle ind i, fik en arbejdsnedlæggelse foranstaltet af fagforeningen følgende kommentar fra Arbejdsretten:

"Afdelingsformand M...burde have været klar over, at en lovlig ændring af forholdene kun var mulig ved en forhandling mellem parterne og vedkommende myndigheder..."

Afdelingen blev idømt en bod på 1.000 kr. til DA. Forbundet blev frifundet, da afdelingen

havde handlet på egen hånd. De strejkende blev ikke pålagt bod.

Loven overtrådt

I en sag fra 1966 havde A. P. Møller af Skibstilsynet fået dispensation fra "Lov om skibes bemanning" til at sejle med en matros mindre end lovens krav.

Sømændenes Forbund vedtog på en generalforsamling at nægte at anvise arbejdskraft til disse skibe under henvisning til sikkerheden.

DA indbragte sagen for Arbejdsretten, som udtalte:

"Ved meddelelsen af dispensationer skal direktøren for skibstilsynet efter lovens §40 tage hensyn til sikkerheden; forbundet har ikke dokumenteret eller blot sandsynliggjort, at dette ikke sker.

Den af Sømændenes Forbund truffe beslutning om ikke at ville anvise dæksmandskab til "t/t A. P. Møller"... er ulovlig og skal straks tilbagekaldes.

Sømændenes Forbund i Danmark bør til Dansk Arbejdsgiverforening betale en bod på 60.000 kr."

Asbest-boykot OK

Denne kendelse er meget speciel.

I en sag fra 1988 skulle nogle tømrersvende (i 1986) oplægge nye asbestholdige tagplader på en statslig bygning.

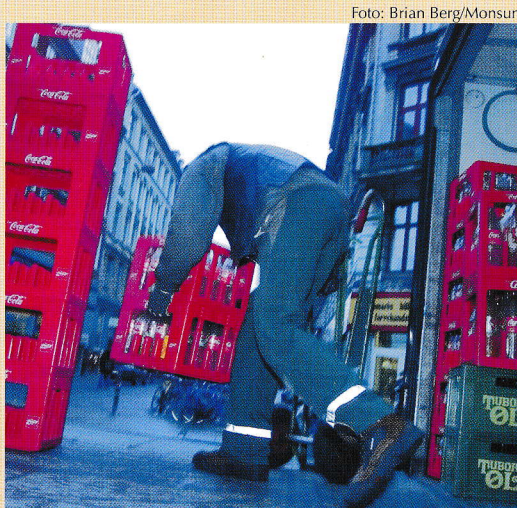


Foto: Brian Berg/Monsun

Pladerne var på dette tidspunkt stadig lovlige, selvom det kun var på en dispensation frem til 1988.

Tømrerne nægtede at oplægge pladerne og blev sammen med Snedker-Tømrerforbundet indklaget for Arbejdsretten.

Men Arbejdsretten frifandt dem!

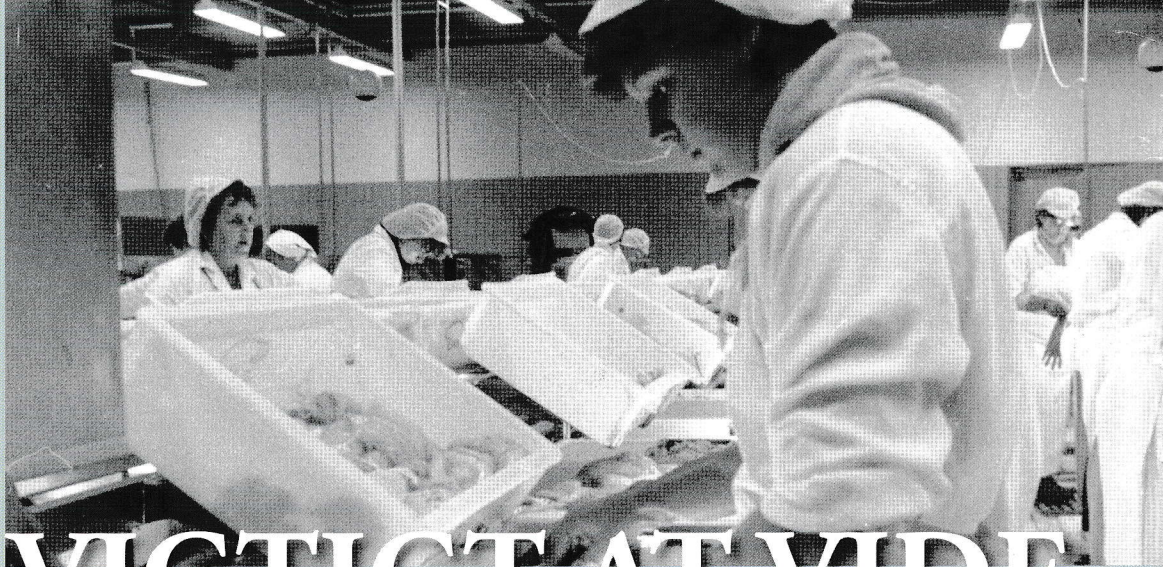
"Sundhedsrisikoen ved asbestprodukter (er) klart erkendt af arbejdsmiljømyndighederne... I en sådan situation findes arbejderne i medfør af §5 stk.2 at have været berettiget til at nægte at oplægge de asbestholdige plader".

ST-Forbundet havde været aktiv deltager i konflikten, men havde ikke forbudt sine medlemmer at udføre arbejdet. Arbejdsretten fandt dog heller ikke, at forbundet skulle pålægge sine medlemmer at genoptage arbejdet, og forbundet blev derfor ikke idømt bod.

Skulle der så betales løn under arbejdsnedlæggelsen? Her siger en voldgiftsret i sagen:

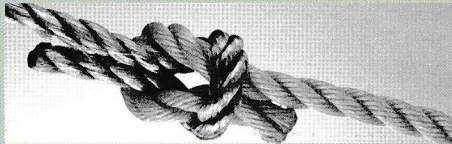
"Det forhold, at svendene efter Normens §5 stk.2, var berettiget til at nægte at udføre arbejdet, findes imidlertid ikke i sig selv at kunne begrunde en lønforpligtelse for indklagede (firmaet) overfor svendene".

Altså ikke bod men heller igen løn.



VIGTIGT AT VIDE

- Normens §5 stk.2 giver ansatte ret til at nedlægge arbejdet, når arbejdsmiljøet bliver for farligt
- Hvis du er i tvivl om farligheden, så sig fra. Det har du ret til, indtil risikoen er klarlagt
- Det er kun den eller de, der er udsat for faren, der må nedlægge arbejdet
- Man skal kontakte sin arbejdsgiver og underrette om arbejdsnedlæggelsen og årsagen. Man skal stille sig til rådighed for andet arbejde udenfor farezonen
- Når arbejdsnedlæggelsen er berettiget, skal der betales løn under afbrydelsen
- Skaf dokumentation for risikoen, f.eks. påbud fra AT. (Bemærk dog side 4 om bevisbyrden). Så står man altid stærkere i en evt. sag bagefter
- Bliver man "straffet" for en berettiget arbejdsnedlæggelse pga. sikkerhedsforhold (afskedigelse, løntab, forflytning) har man krav på en godtgørelse
- Arbejdsnedlæggelse er et effektivt kampskridt til at opnå forbedringer. Men man kan risikere løntab og bod, hvis den ikke er berettiget i henhold til "liv-ære-vel-færd" paragraffen.
- Kend derfor dine rettigheder. Er du i tvivl – kontakt fagforeningen.



fagligt : netværk
ANSVAR : for en bedre
: fremtid

Fagligt ansvar er et landsdækkende tværfagligt netværk af fagforeninger og tillidsfolk – en fælles politisk platform for konkrete aktiviteter imod regeringens angreb på de svageste. »Fagligt ansvar« arbejder også for, at der bliver skabt et troværdigt alternativ til den borgerlige regerings politik.

Netværket er åbent for alle, vil du gerne tilmeldes, enten en temagruppe, eller nogle af de konkrete aktiviteter eller modtage nyhedsbrev, så gå på www.fagligtansvar.dk.

WEB: www.fagligtansvar.dk • **MAIL:** post@fagligtansvar.dk • **TELEFON:** 28 82 41 49

