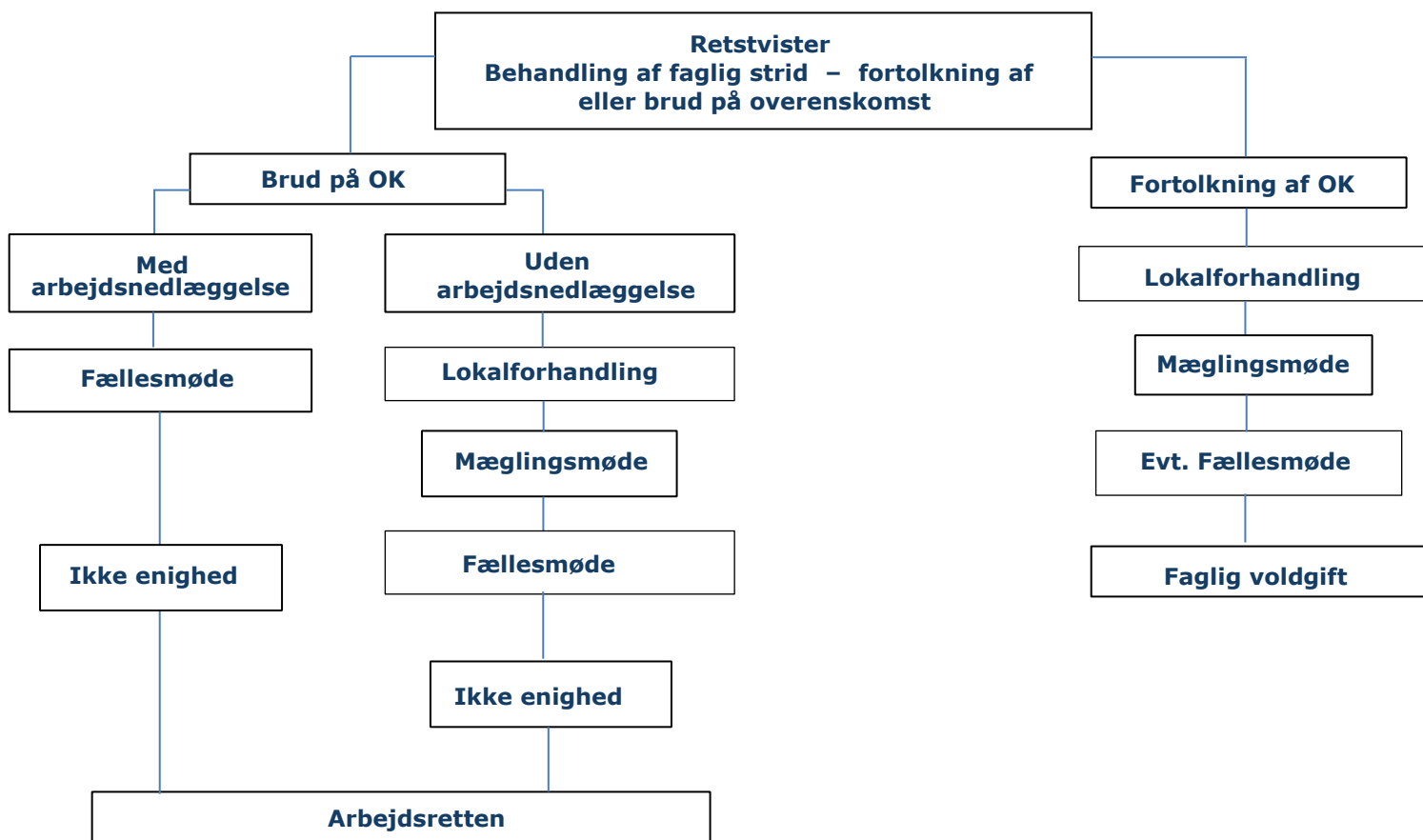




## **Sager omhandlende brud på overenskomsten**

### **Lokalt forhandlingsmøde**

Såfremt retstvisten angår en sag uden arbejdsnedlæggelse, forsøges bruddet løst ved lokal forhandling mellem de direkte interesserede parter, den enkelte virksomheds ledelse og respektive forbunds lokale afdeling. Der skal udarbejdes referat, der underskrives af parterne.

Såfremt parterne ikke kan løse sagen, indsendes sagen til FPU, som foranlediger afholdelse af et fællesmøde, hvor FH/eller anden advokat deltager sammen med FPU og en fra afdelingen samt repræsentanter fra arbejdsgiversiden.

### **Mæglingsmøde**

Ved brud på overenskomst uden arbejdsnedlæggelse, kan der efter lokalforhandling, hvis der ikke opnås enighed, indlægges et mæglingsmøde, og hvis der ikke opnås enighed her heller, går man videre til et fællesmøde, og opnås der heller ikke enighed her, videreføres sagen ved Arbejdsretten.

### **Fællesmøde**

På fællesmødet skal parterne klarlægge omstændighederne for uoverensstemmelsen og søge en løsning af denne.

De brud, der kan være tale om fra arbejdsgiverens side, kan f.eks. være underbetaling, manglende overholdelse af overenskomstbestemmelser med mere.

### **Behandling i Arbejdsretten**

Hvis sagerne ikke slutes ved fællesmødet, kan parterne indbringe sagen for Arbejdsretten.

Der gennemføres en skriftveksling, forinden sagen behandles i Arbejdsretten.

Den klagende part udarbejder et klageskrift, hvor konflikten beskrives.

Klageskrift skal være sekretariatet i hænde senest 30 hverdage efter organisationernes forhandling (fællesmøde).

Svarskrift udarbejdes og fremsendes på samme måde inden 30 hverdage regnet fra tidspunktet for modpartens modtagelse af klageskrift. Overskrides fristen afvises sagen med påstand herom.

Ved en eventuel fastsættelse af bod er der ikke et fast takstsystem, og når der ikke direkte er en økonomisk værdi involveret, fastsættes boden skønsmæssigt.

## **Fortolkningssager**

### ***Lokalt forhandlingsmøde***

Hvis retstvisten angår sager om fortolkning af overenskomst, vil sagerne blive behandlet ved en Faglig Voldgift.

Forinden søges tvisten løst ved lokal forhandling mellem de direkte interesserede parter, den enkelte virksomheds ledelse og respektive forbunds lokale afdeling.

Der skal udarbejdes referat, der underskrives af parterne.

Såfremt der ikke opnås enighed, afgøres sagerne gennem mægling og endeligt ved voldgift.

De regler, parterne skal følge, er ligeledes beskrevet i Hovedaftalen, og der er fastsat en række tidsfrister for sagsbehandlingen. De lokale parter overdrager sagen til FPU, som arrangerer mæglingsmøde mellem parterne.

### ***Mæglingsmøde***

FPU fremsender en skriftlig begæring om afholdelse af mæglingsmøde til arbejdsgiverrepræsentanten, som skal indeholde en redegørelse for den foreliggende uoverensstemmelse (referat af lokalforhandlingen).

Mæglingsudvalget består af to medlemmer, hvoraf hver af parterne vælger sin repræsentant.

Der udarbejdes referat af mæglingsmødet, som underskrives af mæglingsudvalget og tilsendes den pågældende fagorganisation, branchesammenslutning og virksomhed.

Hvis ikke mæglingsudvalget kan løse problemet, indberetter FPU sagen til organisationerne, hvorefter sagen forelægges en faglig voldgift, hvis én af parterne fremsætter begæring herom.

### ***Fællesmøde***

Ved fortolkning af overenskomsten kan der efter mæglingsmødet, hvis der ikke opnås enighed, og hvis der er tvivl om, hvorvidt der er tale om en tvist eller et overenskomstbrud lægges et fællesmøde, hvis enighed heller ikke opnås her, går sagen videre til en faglig voldgift, hvis der er tale om en tvist og til Arbejdsretten, hvis der er tale om overenskomstbrud.

***Faglig voldgift***

Den faglige voldgift består af fire medlemmer, hvoraf hver af parterne vælger to samt en af voldgiftsrettens medlemmer i forening valgt opmand.

Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, skal parterne i forening anmode Arbejdsretten om at udnævne denne.

En faglig voldgift dom - kan modsat domstols domme – ikke ankes.