

Sager i det fagretlige system

Unge Ansættelses-Advokater

2. oktober 2012

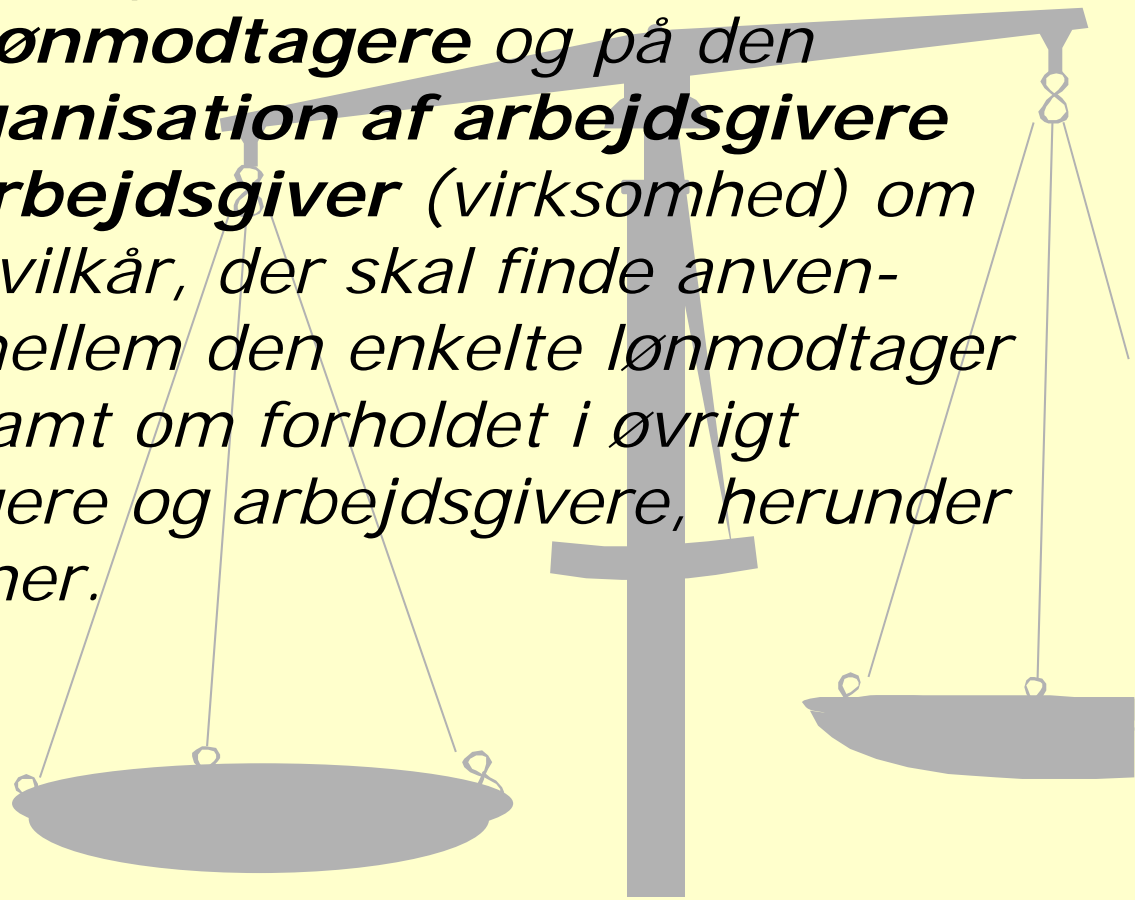
Niels Waage





Kollektiv overenskomst

- *Aftale indgået mellem på den ene side en **organisation af lønmodtagere** og på den anden side **en organisation af arbejdsgivere** eller **en enkelt arbejdsgiver** (virksomhed) om de løn- og arbejdsvilkår, der skal finde anvendelse i forholdet mellem den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver, samt om forholdet i øvrigt mellem lønmodtagere og arbejdsgivere, herunder disses organisationer.*





Den arbejdsretlige dualisme

- Kollektiv overenskomst
 - ctr.
- individuel arbejdsaftale
(arbejdsforhold)



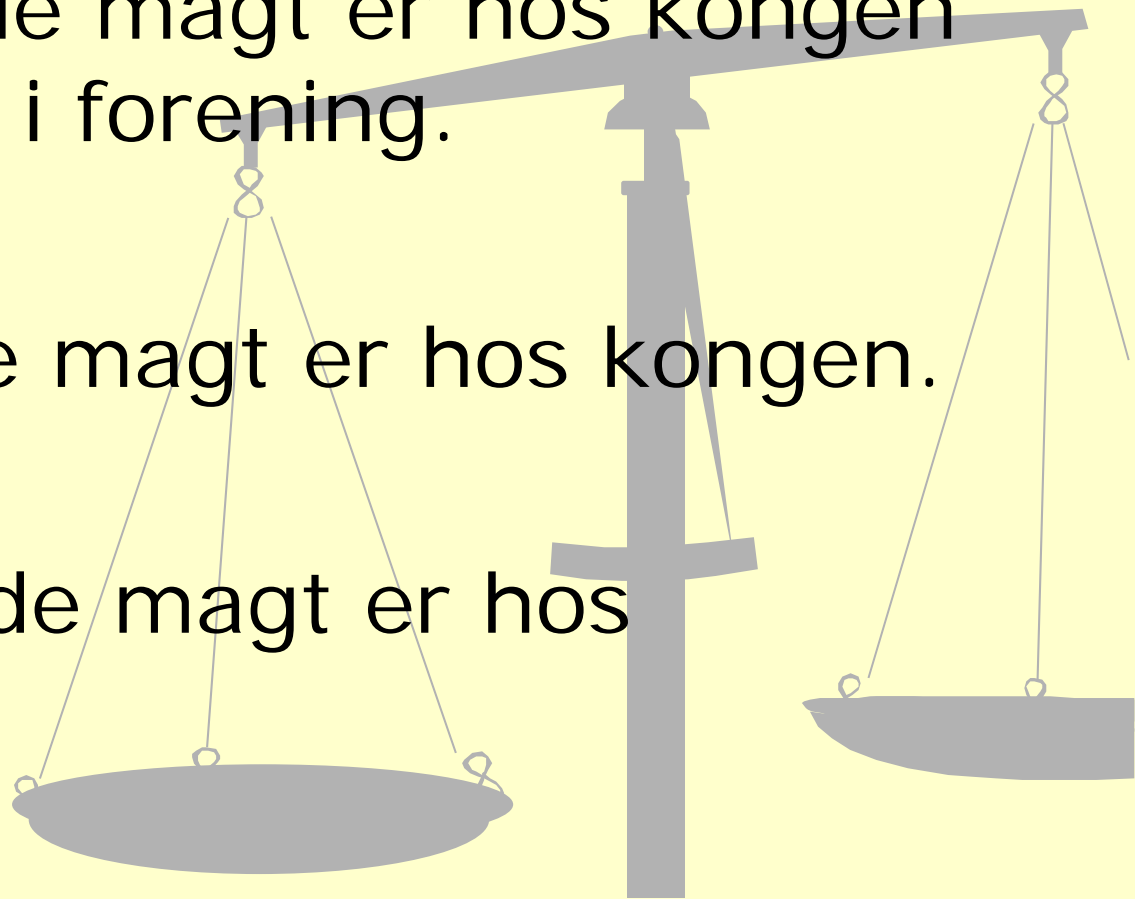


Grundlovens § 3

Den lovgivende magt er hos kongen og folketinget i forening.

Den udøvende magt er hos kongen.

Den dømmende magt er hos domstolene.



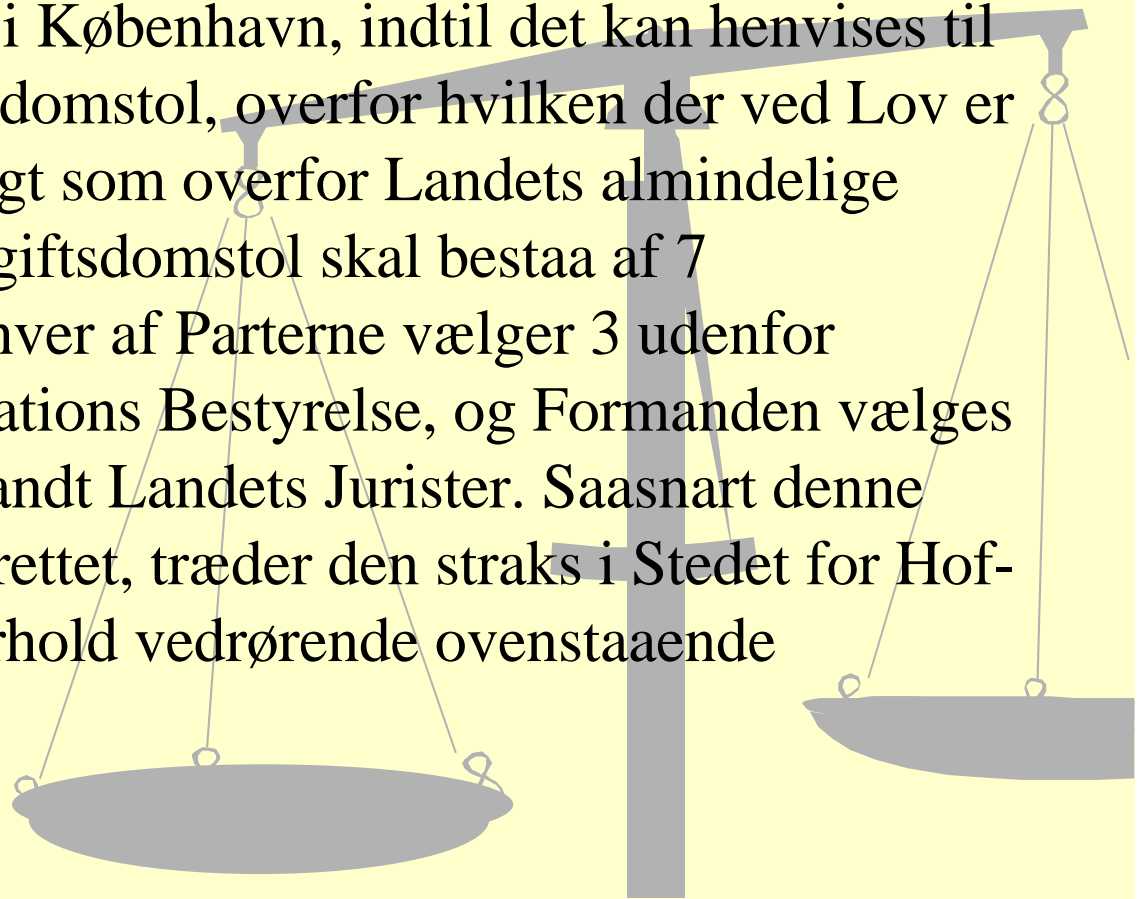
Septemberforliget 1899





Septemberforliget om Den permanente Voldgiftsret

- Saaframt nogen af Hovedorganisationerne formener, at der er gjort Brud paa denne Regel, kan den indbringe Spørgsmaalet for Hof- og Stadsretten i København, indtil det kan henvises til en permanent Voldgiftsdomstol, overfor hvilken der ved Lov er fastsat samme Vidnepligt som overfor Landets almindelige Domstole. Denne Voldgiftsdomstol skal bestaa af 7 Medlemmer, af hvilke hver af Parterne vælger 3 udenfor vedkommende Organisations Bestyrelse, og Formanden vælges af disse 6 i Forening blandt Landets Jurister. Saasnart denne Voldgiftsdomstol er oprettet, træder den straks i Stedet for Hof- og Stadsretten i alle Forhold vedrørende ovenstaaende Overenskomst





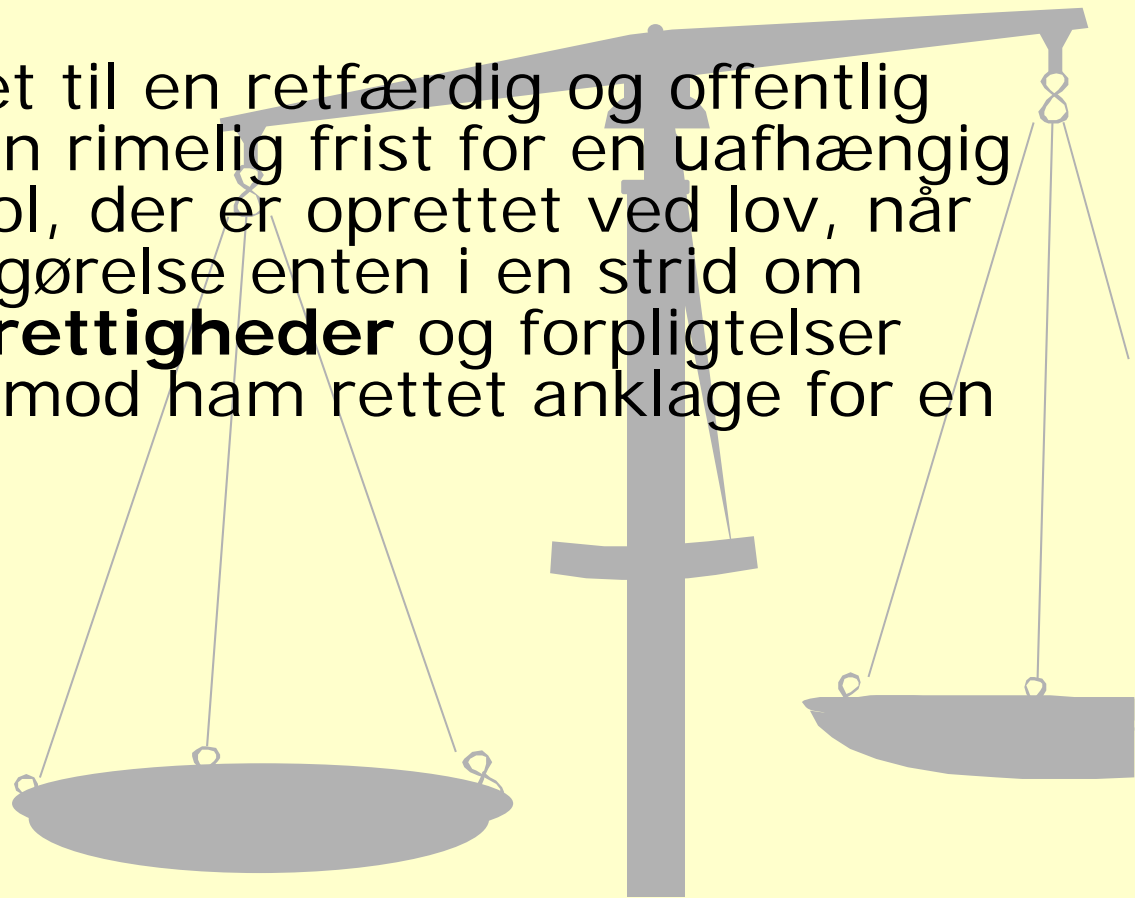
Lov om Den Europæiske Menneskerettighedskonvention 1992





EMRK art. 6

Stk. 1. Enhver har ret til en retfærdig og offentlig rettergang inden en rimelig frist for en uafhængig og upartisk domstol, der er oprettet ved lov, når der skal træffes afgørelse enten i en strid om **hans borgerlige rettigheder** og forpligtelser eller angående en mod ham rettet anklage for en forbrydelse. ...





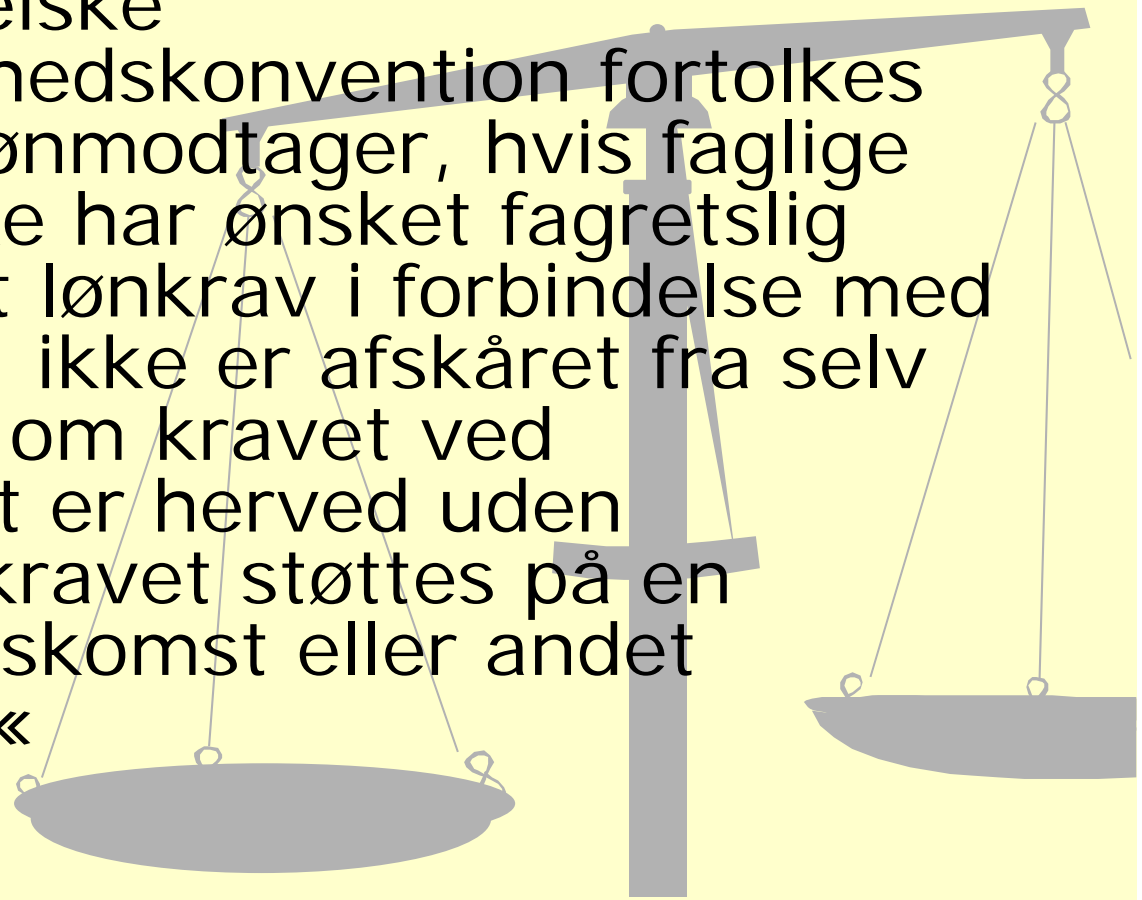
Arbejdsretslovens § 11 før 1997

- **§ 11.** Sager, der efter § 9 hører under Arbejdsretten, kan ikke anlægges ved de almindelige domstole, jf. dog § 10, stk. 2.
- *Stk. 2.* En lønmodtager kan dog anlægge sag om tilkendelse af tilgodehavende løn ved de almindelige domstole, medmindre lønmodtagerens faglige organisation under en sag, der er anlagt ved arbejdsretten, har frafaldet retten hertil på lønmodtagerens vegne, eller den manglende betaling af lønkravet skyldes uenighed af faglig karakter.



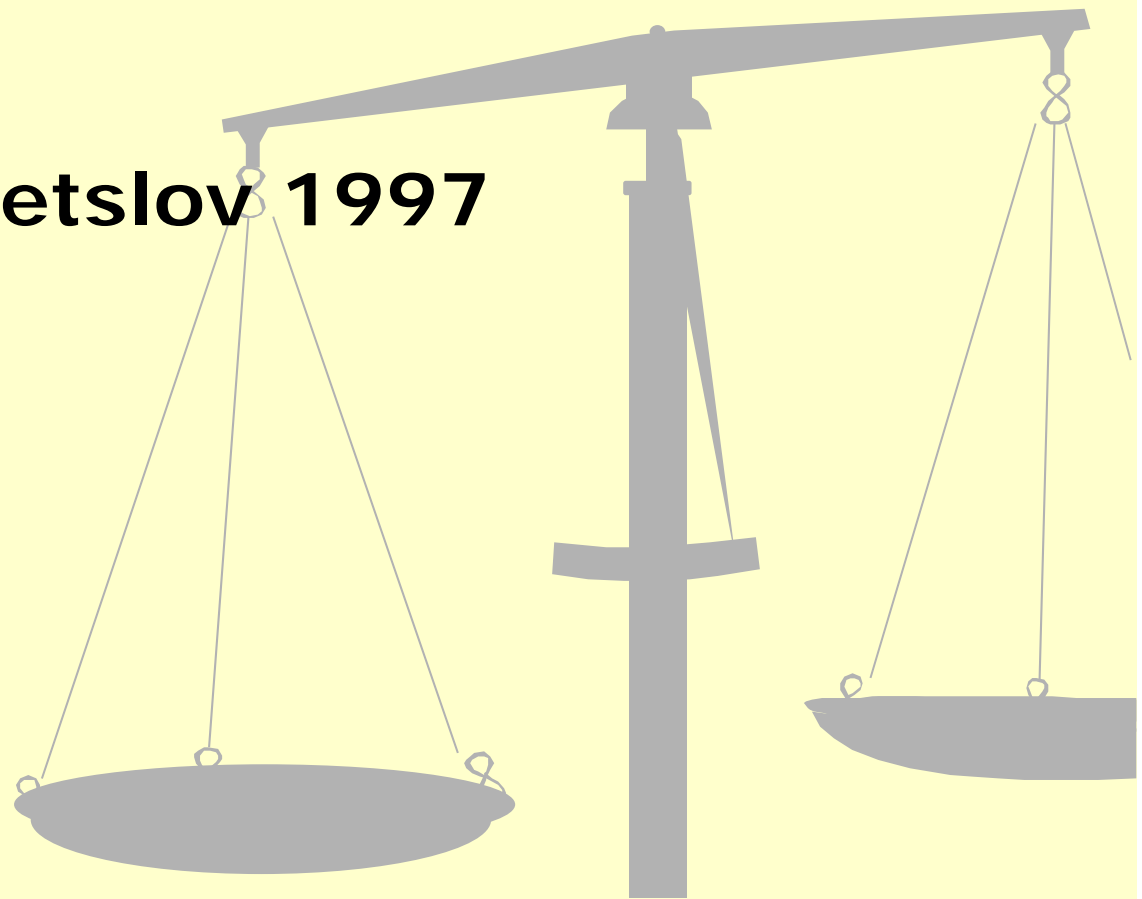
U 1994 953 (H):

- »Bestemmelsen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, må sammenholdt med art. 6, stk. 1, i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention fortolkes således, at en lønmodtager, hvis faglige organisation ikke har ønsket fagretslig behandling af et lønkrav i forbindelse med en afskedigelse, ikke er afskåret fra selv at anlægge sag om kravet ved domstolene. Det er herved uden betydning, om kravet støttes på en kollektiv overenskomst eller andet retsgrundlag ...«





Arbejdsretslov 1997





**Lov nr. 106 af 26. februar 2008
om Arbejdsretten og
faglige voldgiftsretter**





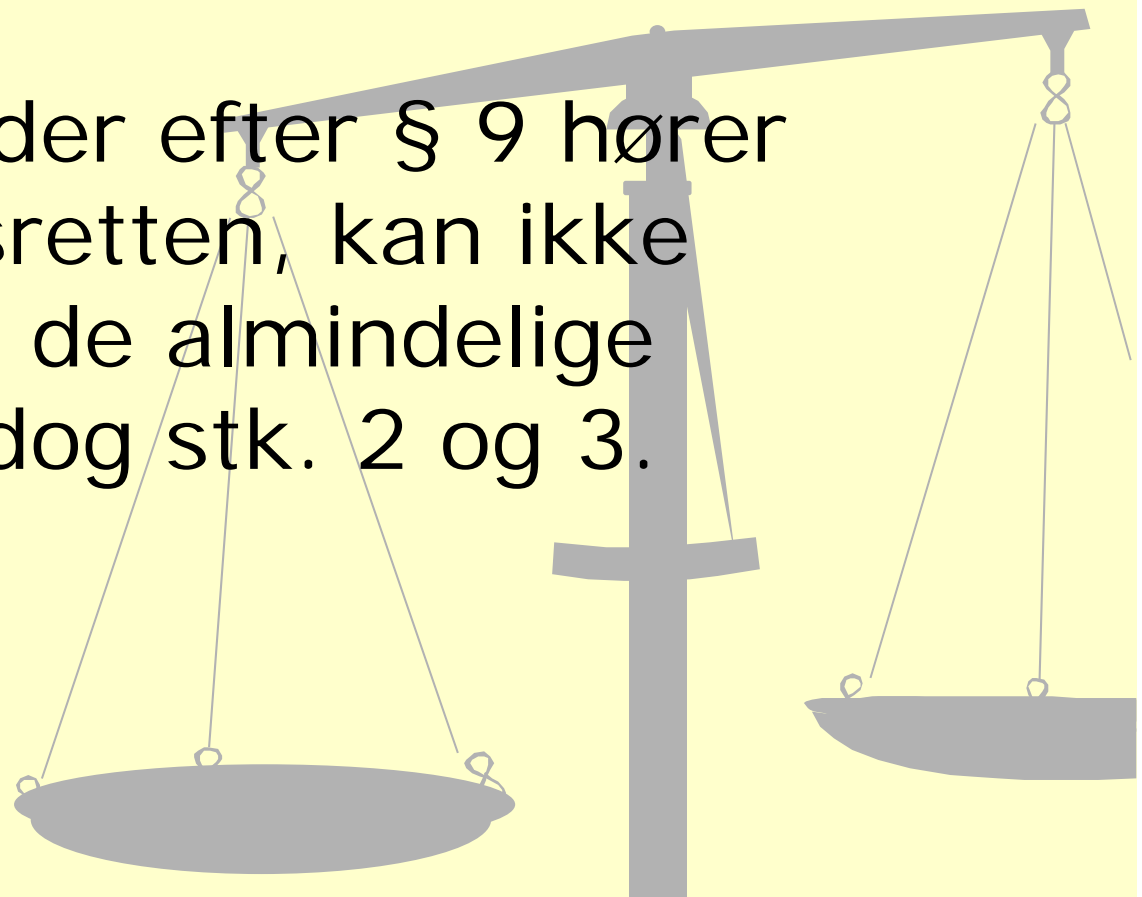
- **Kompetencefordelingen mellem de almindelige domstole og Arbejdsretten/faglig voldgift**





Arbejdsretslovens § 11, stk. 1

- **§ 11.** Sager, der efter § 9 hører under Arbejdsretten, kan ikke anlægges ved de almindelige domstole, jf. dog stk. 2 og 3.

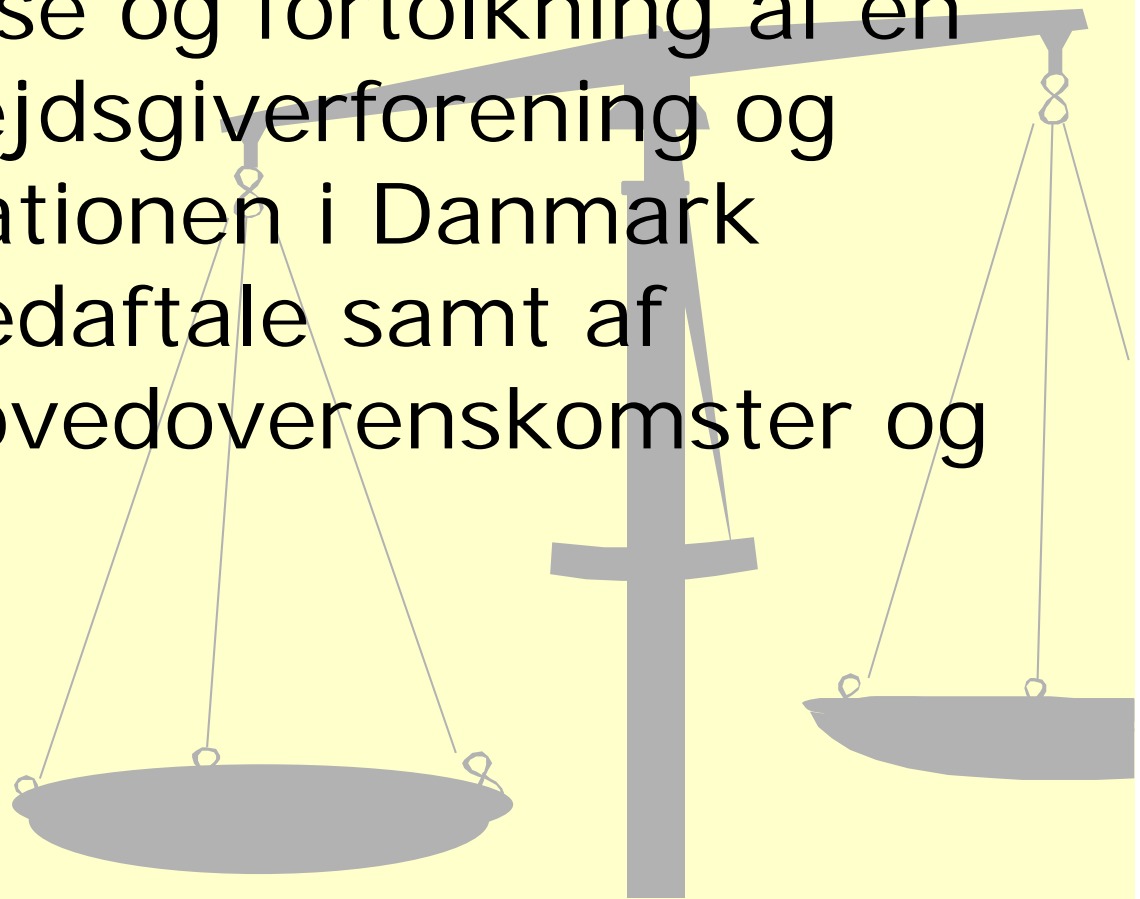




Arbejdsretslovens § 9, stk. 1:

For Arbejdsretten indbringes sager om

- 1) overtrædelse og fortolkning af en af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark vedtaget hovedaftale samt af tilsvarende hovedoverenskomster og hovedaftaler,





Arbejdsretslovens § 9, stk. 1:

For Arbejdsretten indbringes sager om

- 2) overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold,





Arbejdsretslovens § 9, stk. 1:

For Arbejdsretten indbringes sager om

- 3) lovligheden af varslede kollektive kampskridt...





Arbejdsretslovens § 9, stk. 1:

For Arbejdsretten indbringes sager om

- 4) hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst,

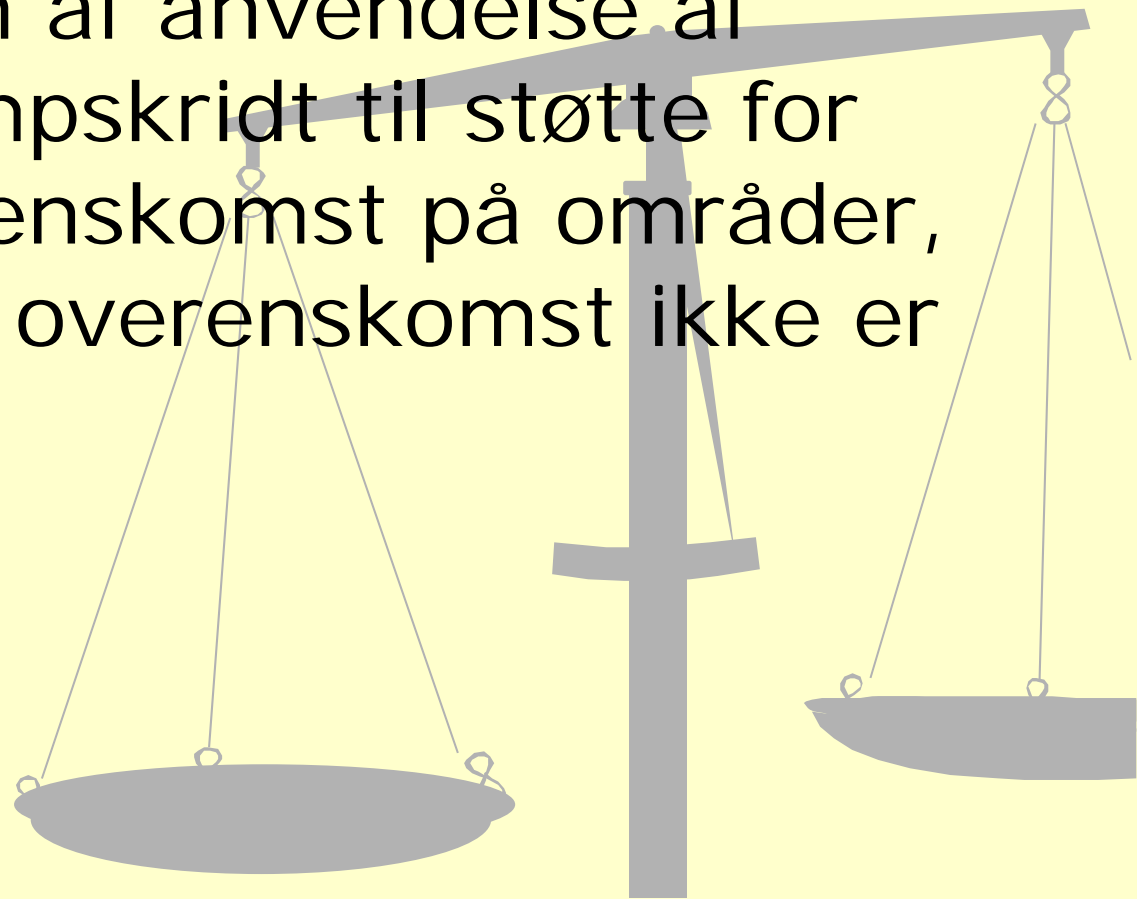




. Arbejdsretslovens § 9, stk. 1:

For Arbejdsretten indbringes sager om

- 5) lovligheden af anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for krav om overenskomst på områder, hvor kollektiv overenskomst ikke er indgået,

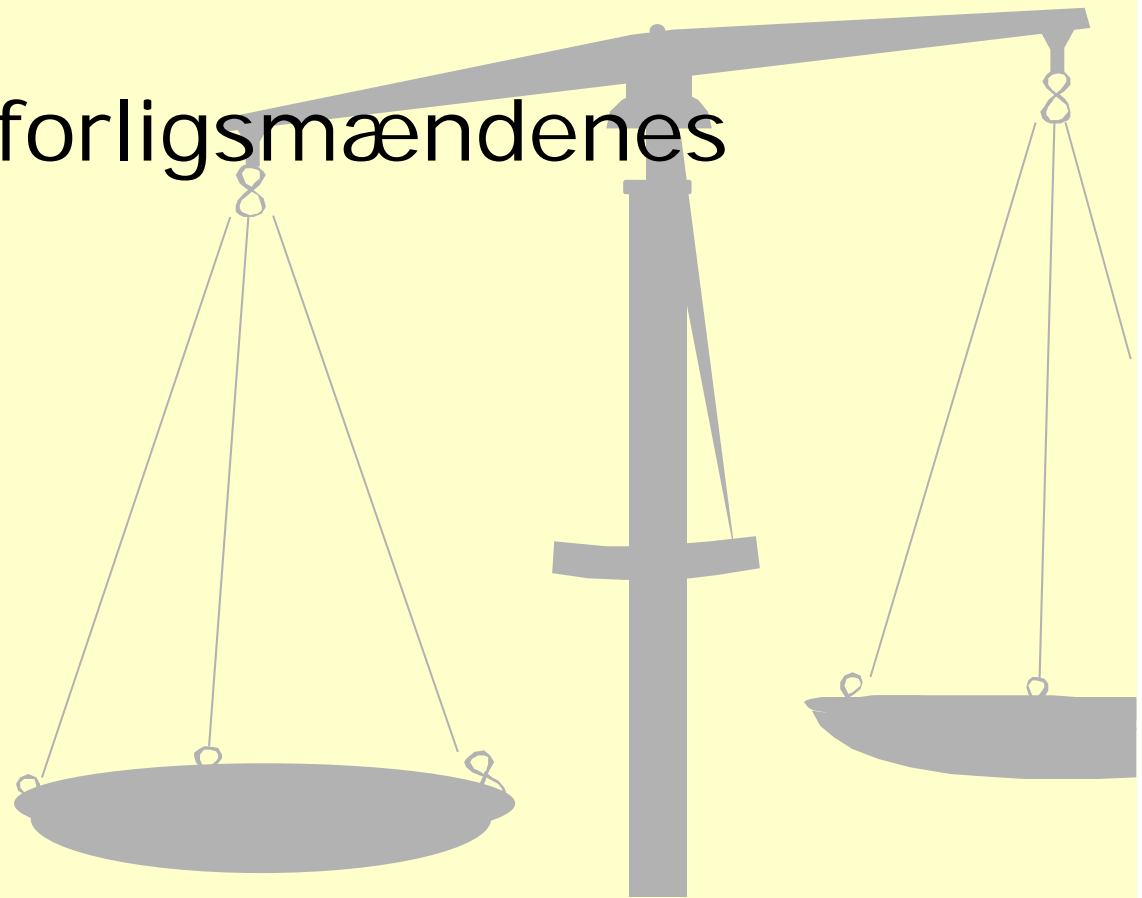




Arbejdsretslovens § 9, stk. 1:

For Arbejdsretten indbringes sager om

- 6) tvister om forligsmændenes kompetence,

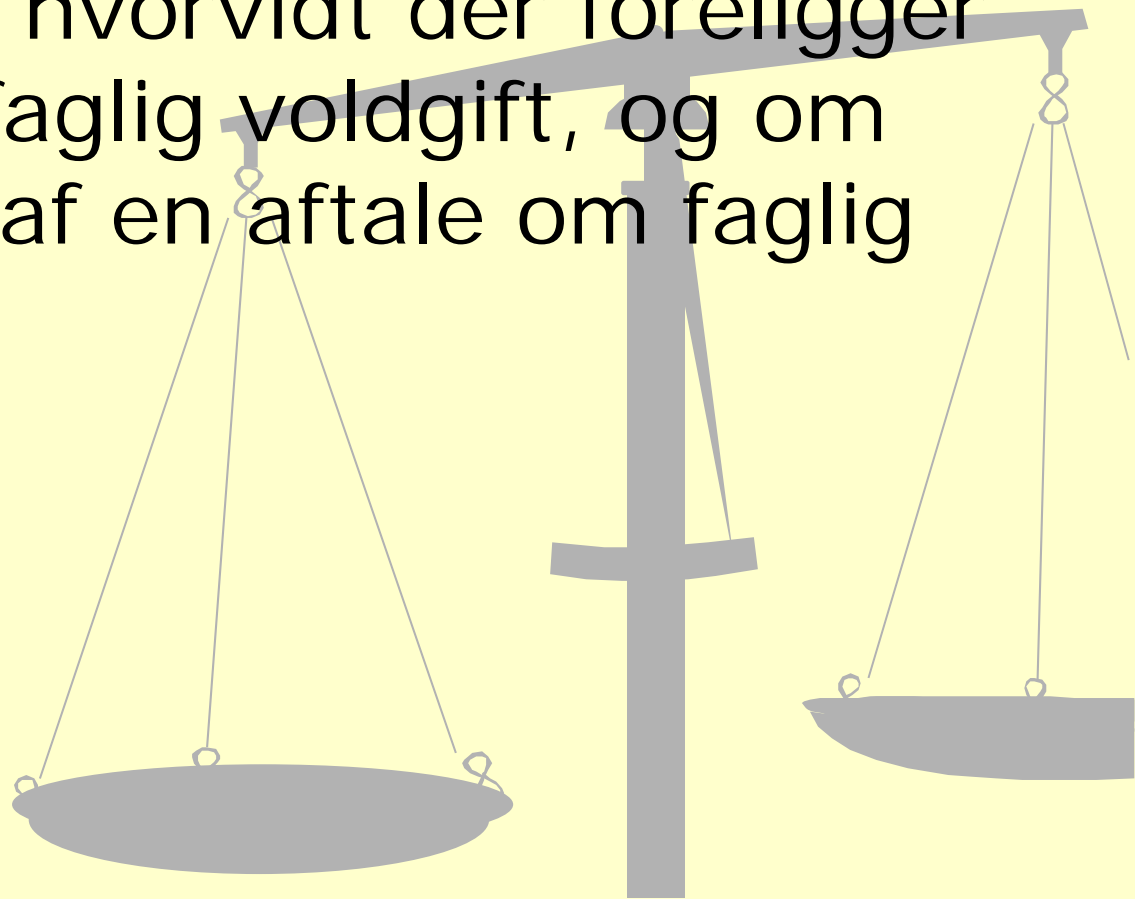




Arbejdsretslovens § 9, stk. 1:

For Arbejdsretten indbringes sager om

- 7) tvister om, hvorvidt der foreligger en aftale om faglig voldgift, og om fortolkningen af en aftale om faglig voldgift

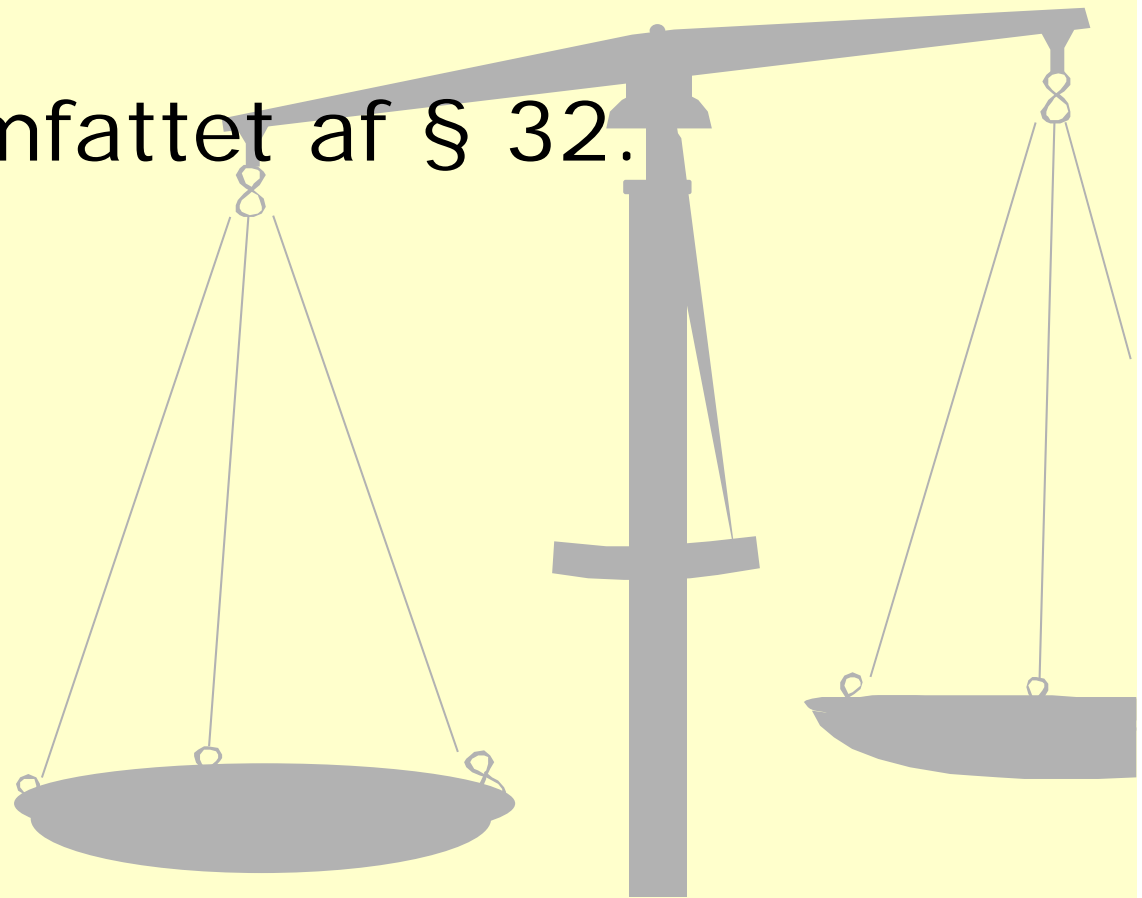




Arbejdsretslovens § 9, stk. 1:

For Arbejdsretten indbringes sager om

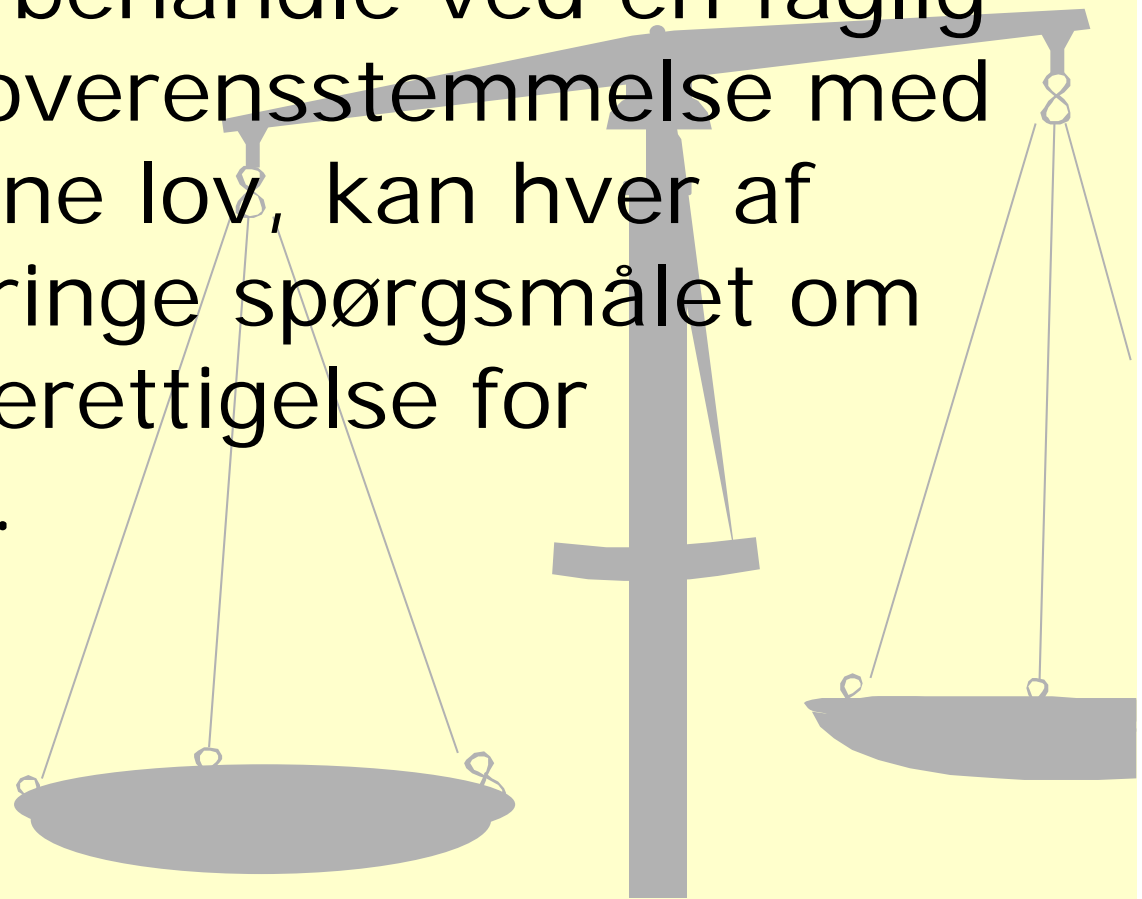
- 8) vægring omfattet af § 32.





Arbejdsretslovens § 32:

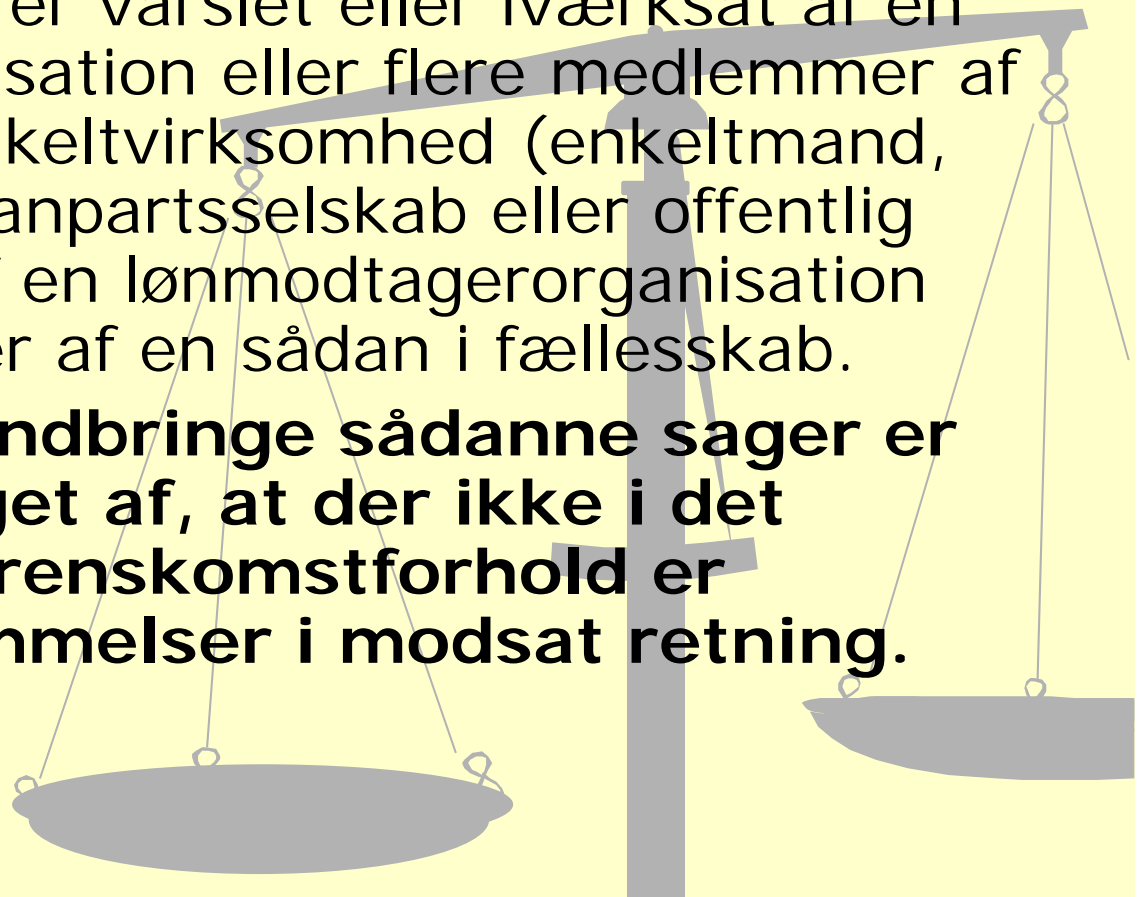
- **§ 32.** Vægrer en af parterne sig ved at lade sagen behandle ved en faglig voldgiftsret i overensstemmelse med reglerne i denne lov, kan hver af parterne indbringe spørgsmålet om vægringens berettigelse for Arbejdsretten.





Arbejdsretslovens § 9, stk. 3:

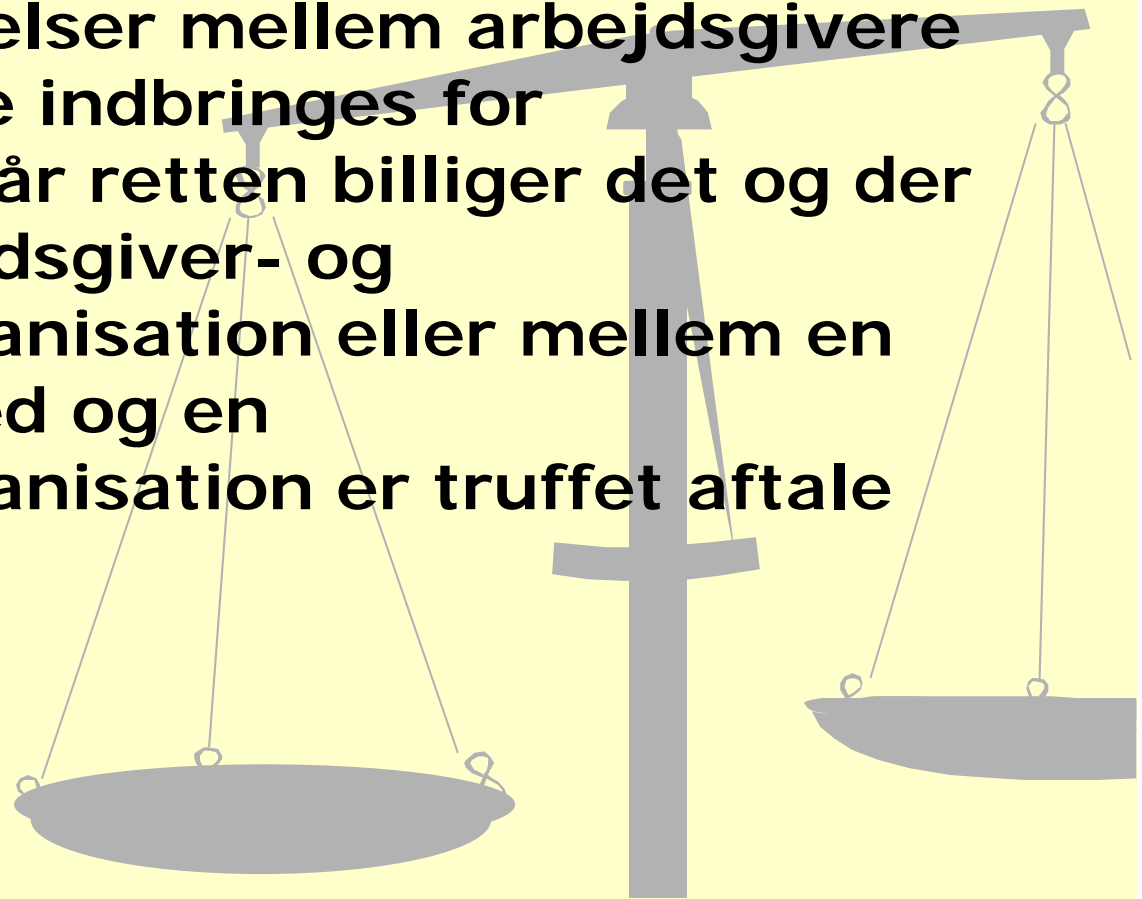
- Sager efter stk. 1, nr. 1-3, kan kun indbringes for Arbejdsretten, hvis overtrædelsen er foretaget eller kampskridtet er varslet eller iværksat af en arbejdsgiverorganisation eller flere medlemmer af en sådan, af en enkeltvirksomhed (enkeltmand, firma, aktie- eller anpartsselskab eller offentlig institution) eller af en lønmodtagerorganisation eller af medlemmer af en sådan i fællesskab.
- **Adgangen til at indbringe sådanne sager er endvidere betinget af, at der ikke i det pågældende overenskomstforhold er indeholdt bestemmelser i modsat retning.**





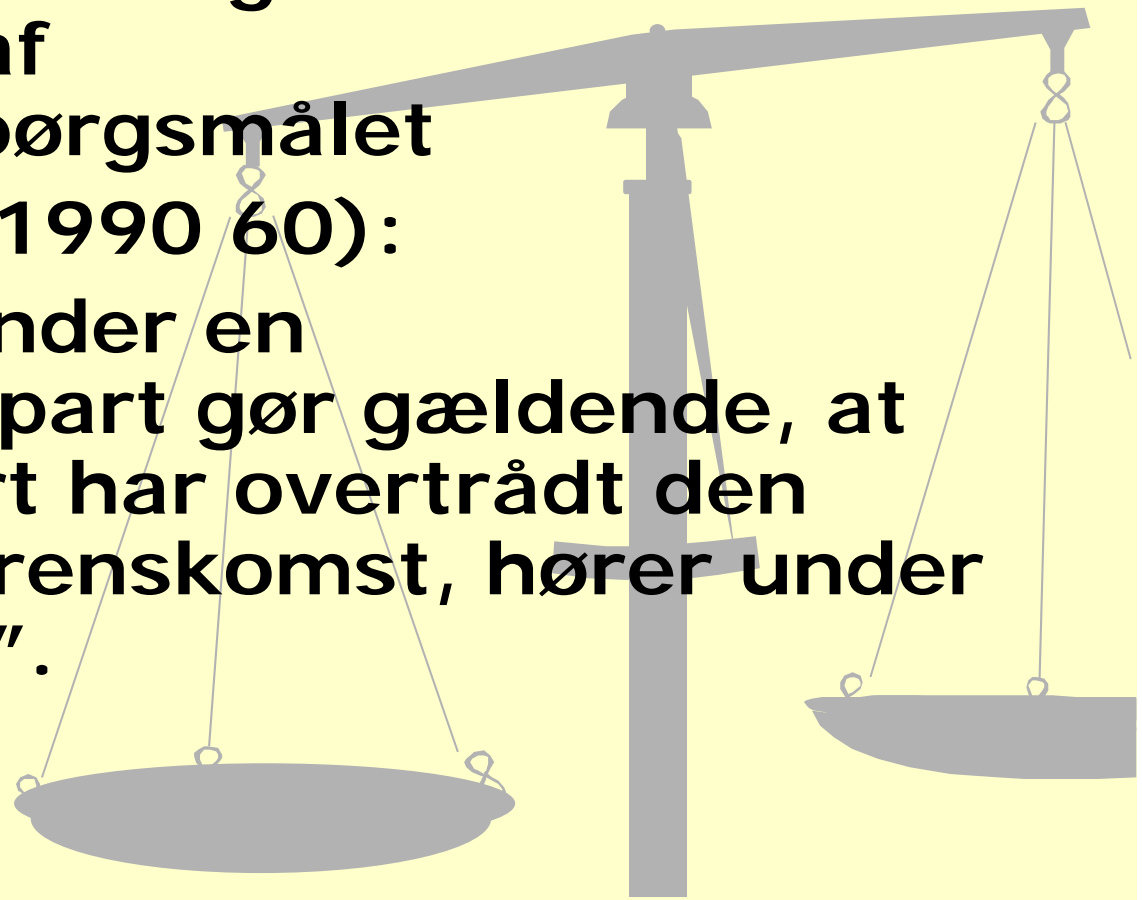
Arbejdsretslovens § 9, stk. 4

- **Stk. 4. Ud over sagerne, som er nævnt i stk. 1, kan sager vedrørende uoverensstemmelser mellem arbejdsgivere og lønmodtagere indbringes for Arbejdsretten, når retten billiger det og der mellem en arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisation eller mellem en enkeltvirksomhed og en lønmodtagerorganisation er truffet aftale derom.**





- ***Påstanden er det afgørende element for afgørelse af kompetencespørgsmålet***
- **AD 89.200 (A 1990 60):**
- **"Sager, hvorunder en overenskomstpart gør gældende, at den anden part har overtrådt den kollektive overenskomst, hører under Arbejdsretten".**





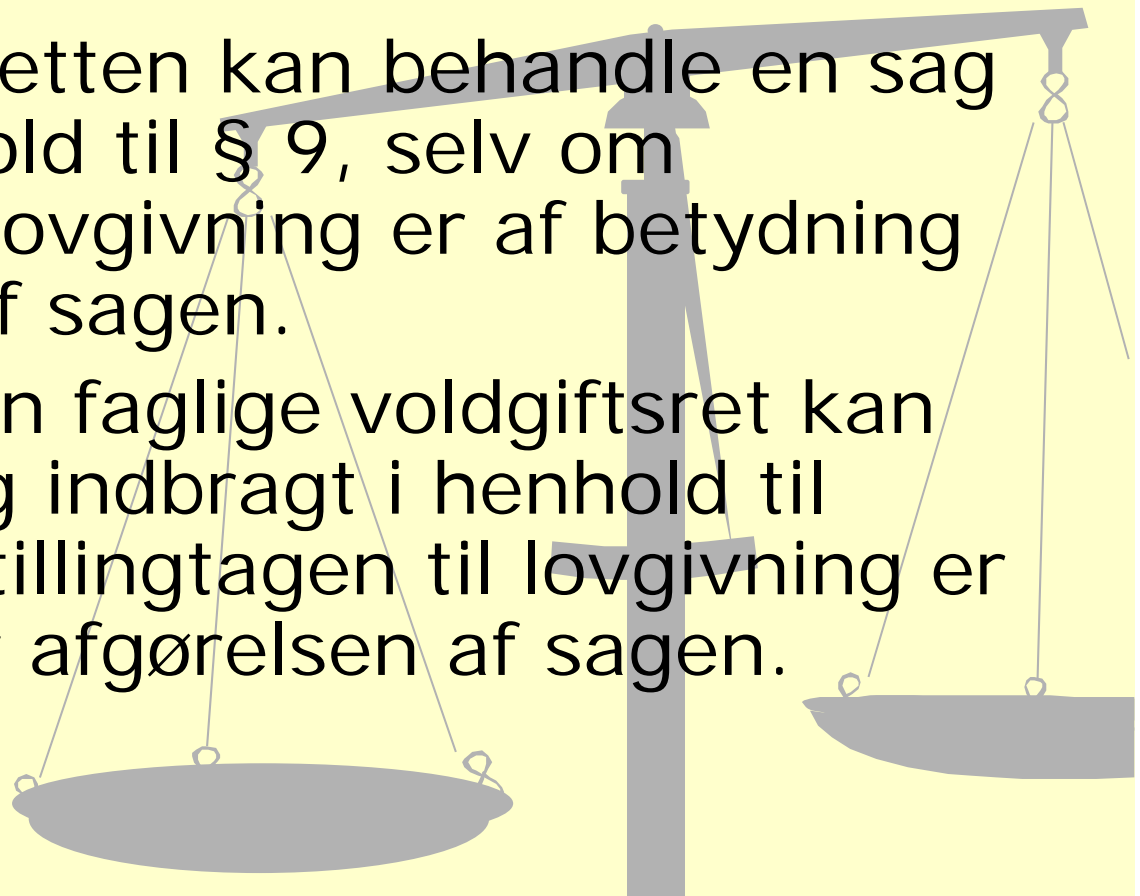
■ Præjudicielle spørgsmål





Præjudicielle spørgsmål: Arbejdsretslovens § 10, stk. 2 og § 24, stk. 1:

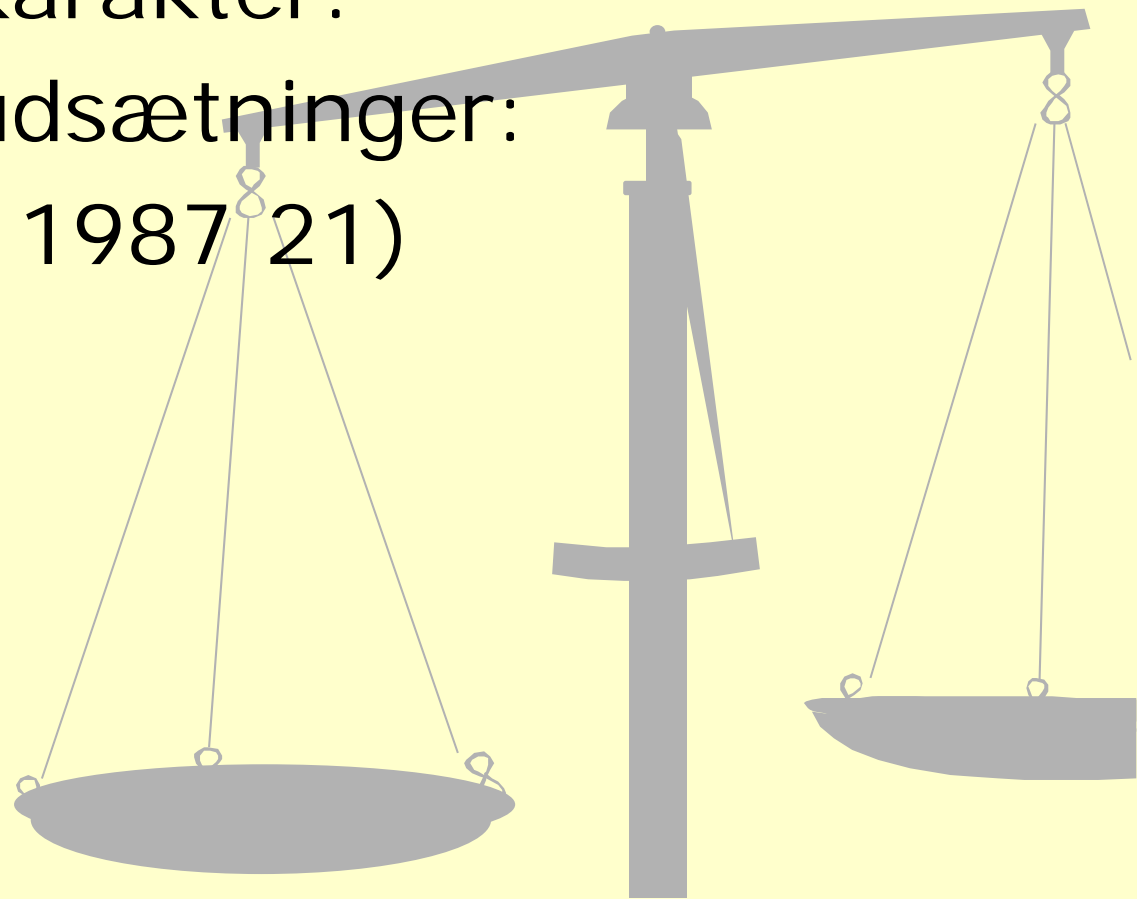
- § 10, stk. 2:
- *Stk. 2.* Arbejdsretten kan behandle en sag indbragt i henhold til § 9, selv om stillingtagen til lovgivning er af betydning for afgørelsen af sagen.
- § 24, stk. 2: Den faglige voldgiftsret kan behandle en sag indbragt i henhold til § 21, selv om stillingtagen til lovgivning er af betydning for afgørelsen af sagen.





Præjudicielle spørgsmål

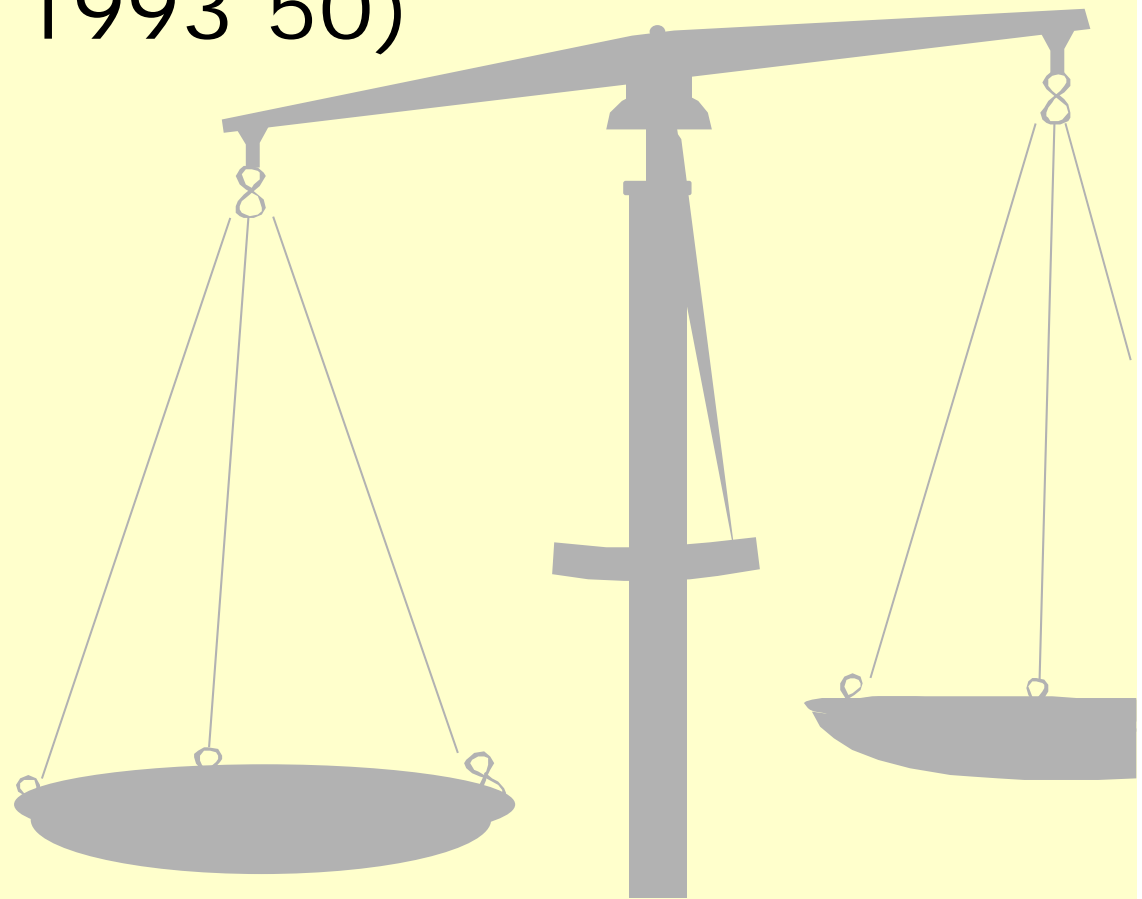
- Præjudicielle spørgsmål af almindelig formueretlig karakter:
- Bristende forudsætninger:
- AD 10.688 (A 1987/21)





Præjudicielle spørgsmål

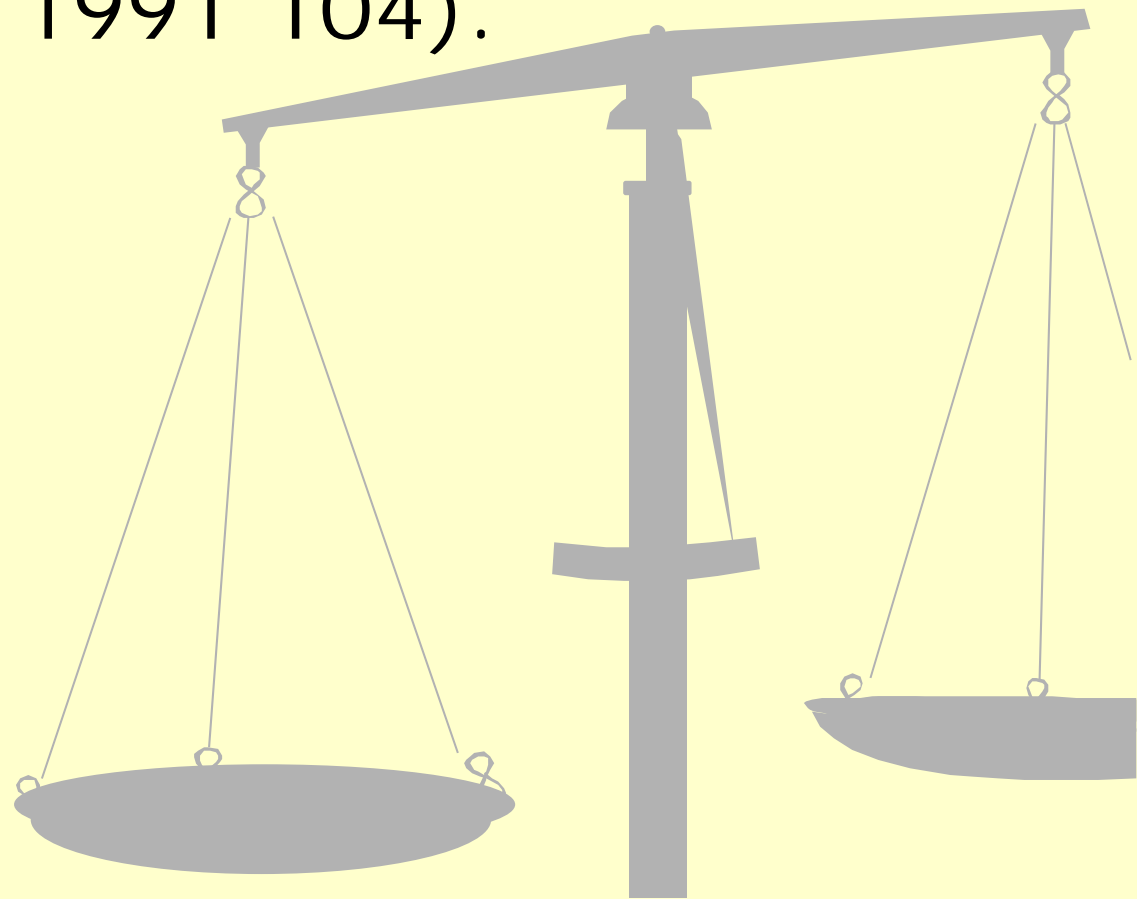
- Aftalelovens § 36
- AD 92.149 (A 1993 50)





Præjudicielle spørgsmål

- Forældelse,
- AD 90.377 (A 1991 104).





Præjudicielle spørgsmål

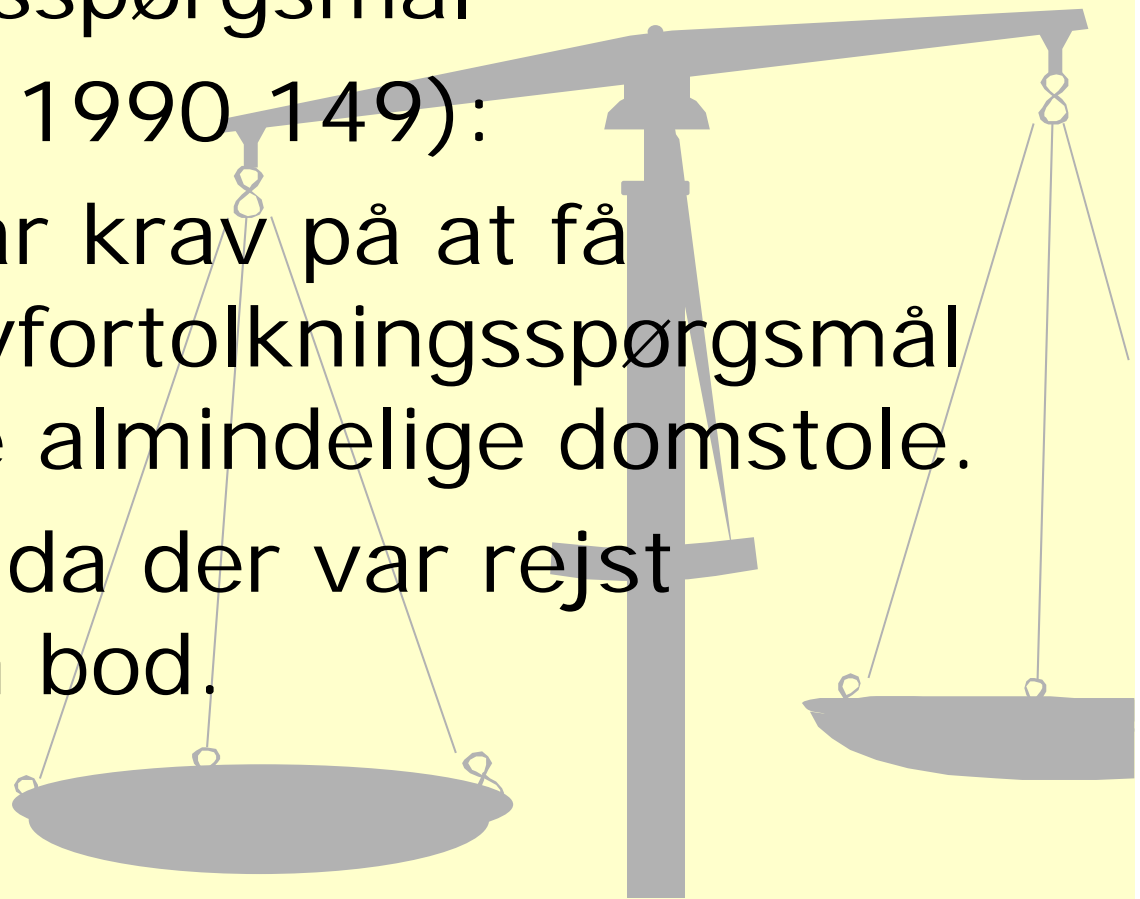
Selskabsretlige spørgsmål AD 92.200





Præjudicielle spørgsmål

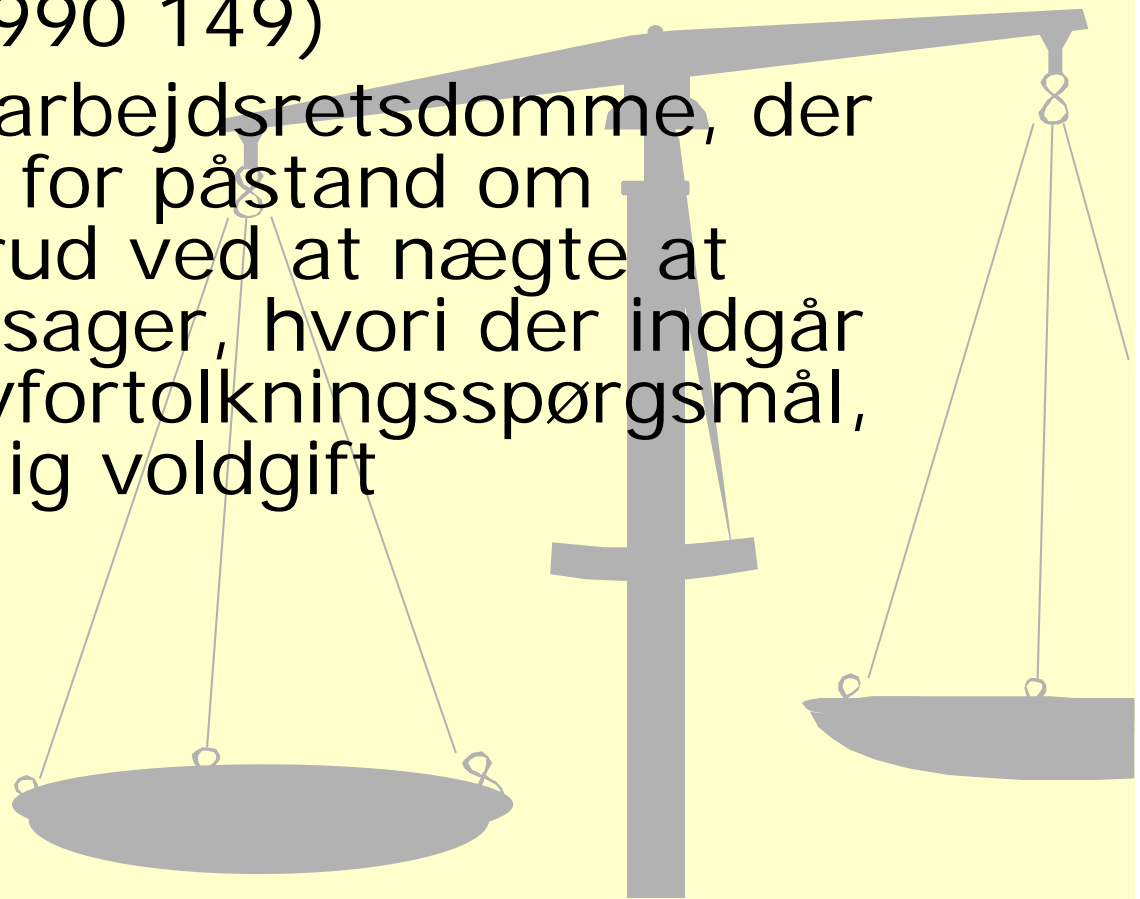
- Præjudicielle lovfortolkningsspørgsmål
- AD 90.250 (A 1990 149):
- Indklagede har krav på at få principielle lovfortolkningsspørgsmål afgjort ved de almindelige domstole.
- Sagen herpå, da der var rejst spørgsmål om bod.





Præjudicielle spørgsmål

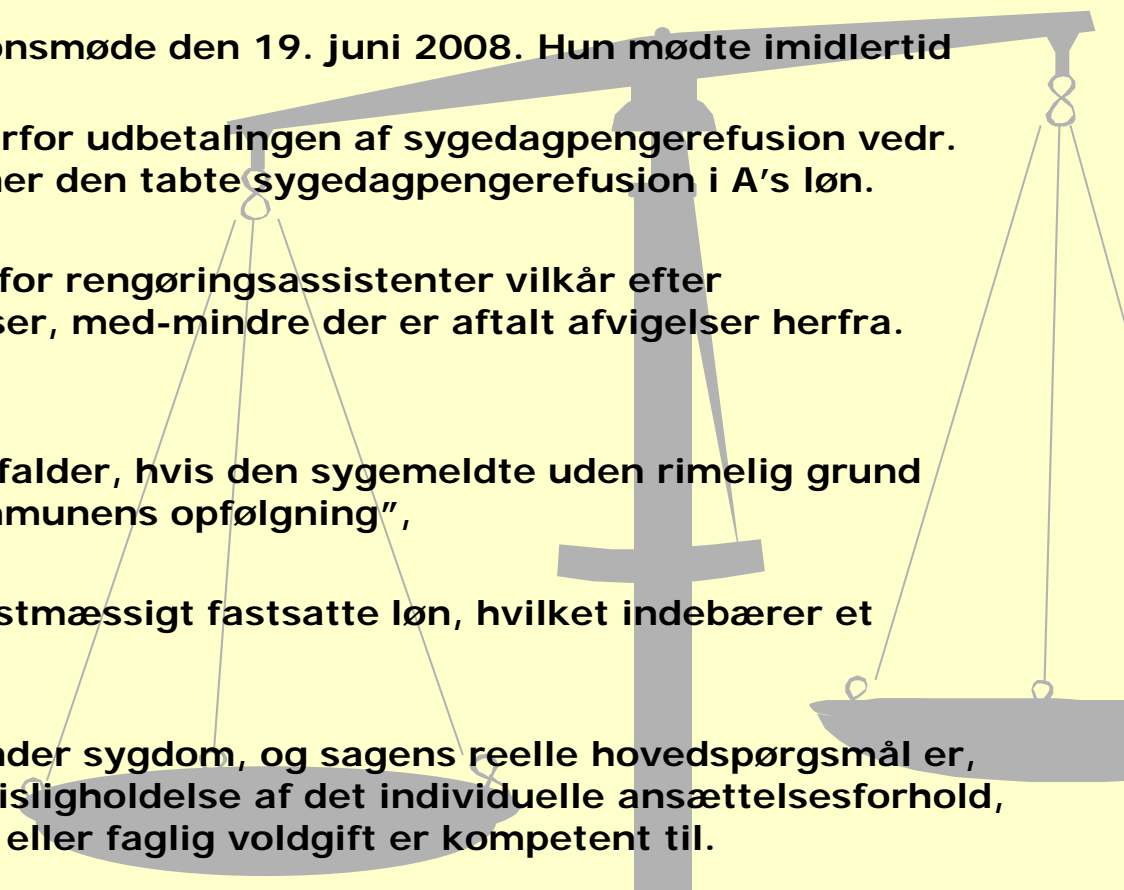
- Præjudicielle lovforklningsspørgsmål
- AD 90.250 (A 1990 149)
- er på linie med arbejdsrettsdomme, der frifinder en part for påstand om overenskomstbrud ved at nægte at medvirke til, at sager, hvori der indgår præjudicielle lovforklningsspørgsmål, afgøres ved faglig voldgift





A 2010.0165*** Arbejdsrettens dom af 15. december 2010 (Kolding kommune)

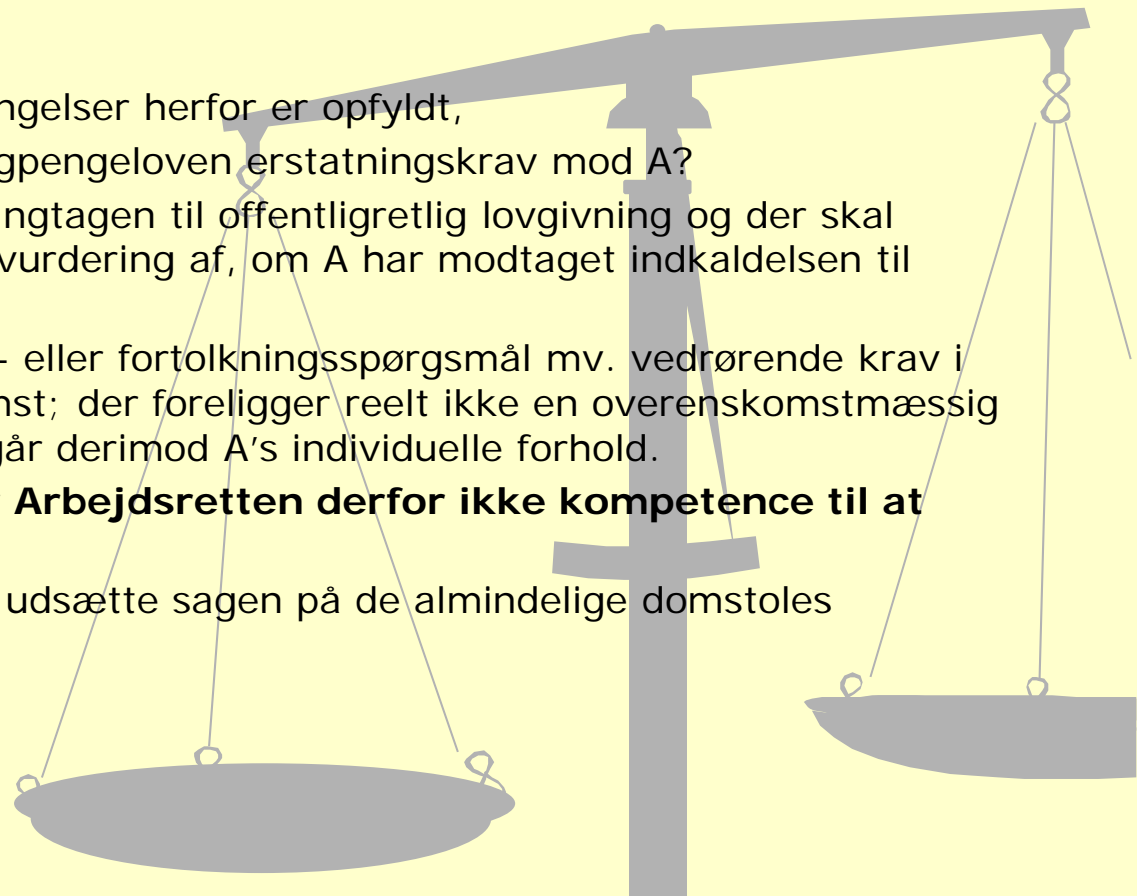
-
- A ansat i Kolding kommune som rengøringsassistent efter KL's overenskomst bliver sygemeldt.
-
- Hun indkaldes til et informationsmøde den 19. juni 2008. Hun mødte imidlertid ikke op til dette.
- Kolding kommune standser derfor udbetalingen af sygedagpengerefusion vedr. hende og kommunen modregner den tabte sygedagpengerefusion i A's løn.
-
- Efter overenskomsten gælder for rengøringsassistenter vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, med-mindre der er aftalt afvigelser herfra.
-
- Sygedagpengelov:
 - "Retten til sygedagpenge bortfalder, hvis den sygemeldte uden rimelig grund undlader at medvirke ved kommunens opfølgning",
-
- LO: A får ikke sin overenskomstmæssigt fastsatte løn, hvilket indebærer et overenskomstbrud.
-
- KL: A har modtaget fuld løn under sygdom, og sagens reelle hovedspørgsmål er, om modregningen udgør en misligholdelse af det individuelle ansættelsesforhold, hvilket hverken Arbejdsretten eller faglig voldgift er kompetent til.





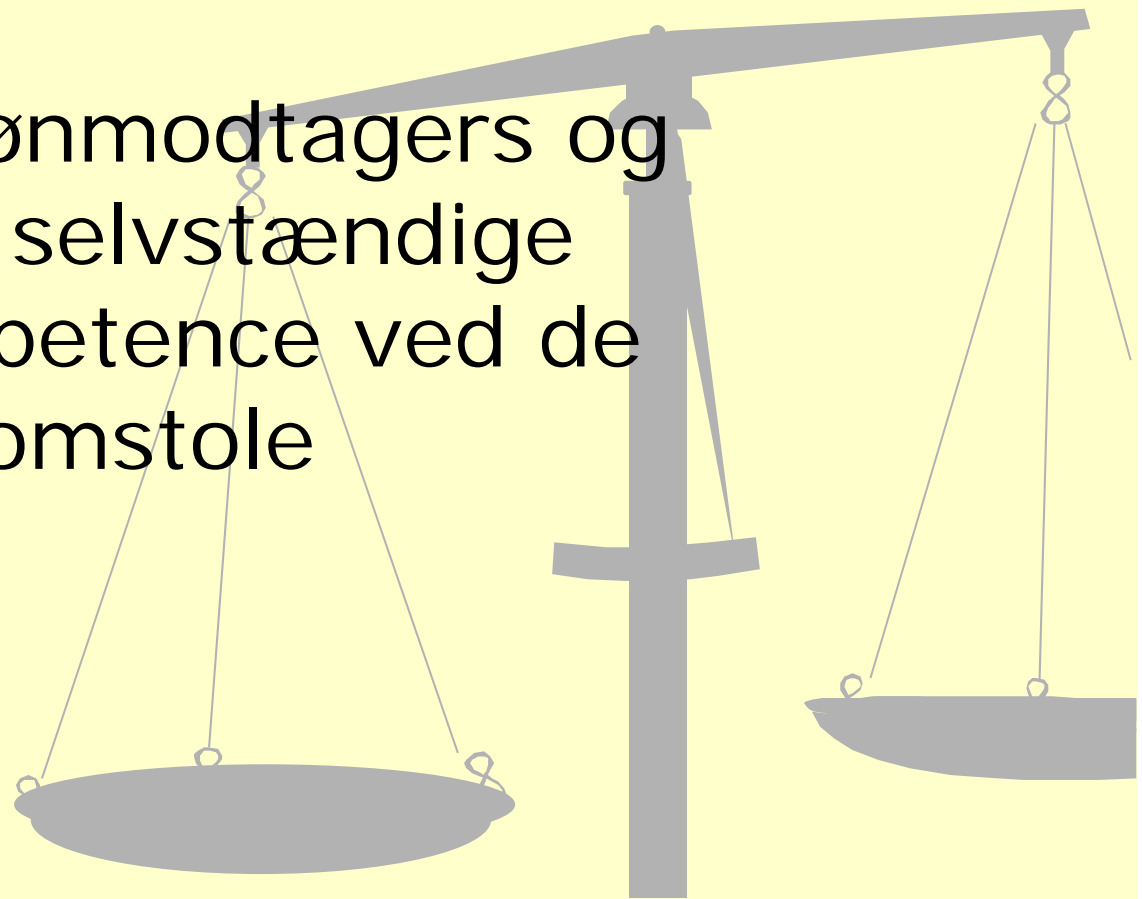
A 2010.0165 Arbejdsrettens dom af 15. december 2010 (Kolding kommune)

-
- **Arbejdsretten:**
- Sagens hovedspørgsmål: Har Kolding Kommune været berettiget til at foretage modregning i A's løn.
- Der skal tages stilling til:
 - 1) om de obligationsretlige betingelser herfor er opfyldt,
 - 2) Har kommunen efter sygedagpengeloven erstatningskrav mod A?
- Disse spørgsmål indebærer stillingtagen til offentligretlig lovgivning og der skal foretages en rent bevismæssig vurdering af, om A har modtaget indkaldelsen til informationsmødet.
- Sagen angår således ikke bevis- eller fortolkningsspørgsmål mv. vedrørende krav i henhold til kollektiv overenskomst; der foreligger reelt ikke en overenskomstmæssig uoverensstemmelse. Sagen angår derimod A's individuelle forhold.
- **Mod indklagedes protest har Arbejdsretten derfor ikke kompetence til at pådømme sagen.**
- Ej tilstrækkeligt grundlag for at udsætte sagen på de almindelige domstoles afgørelse.
- -



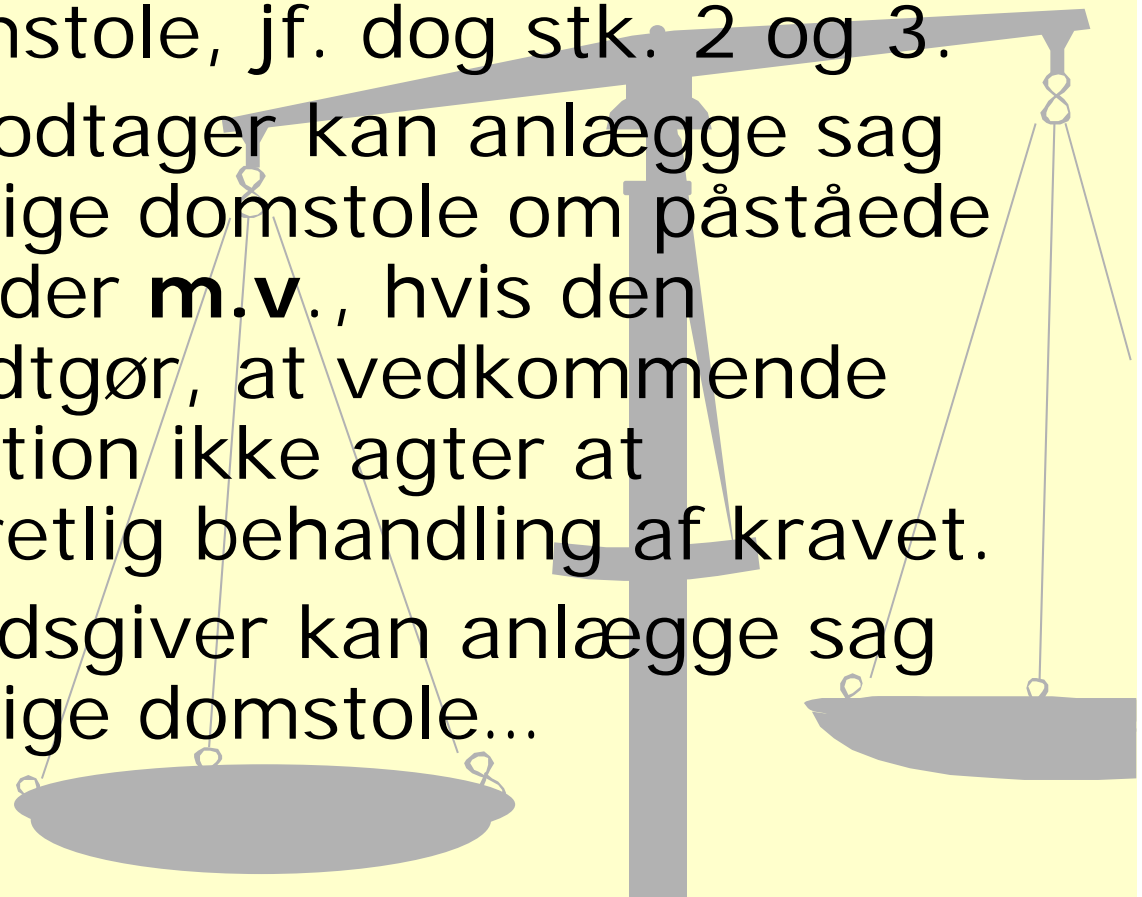


- Den enkelte lønmodtagers og arbejdsgivers selvstændige søgsmålskompetence ved de almindelige domstole





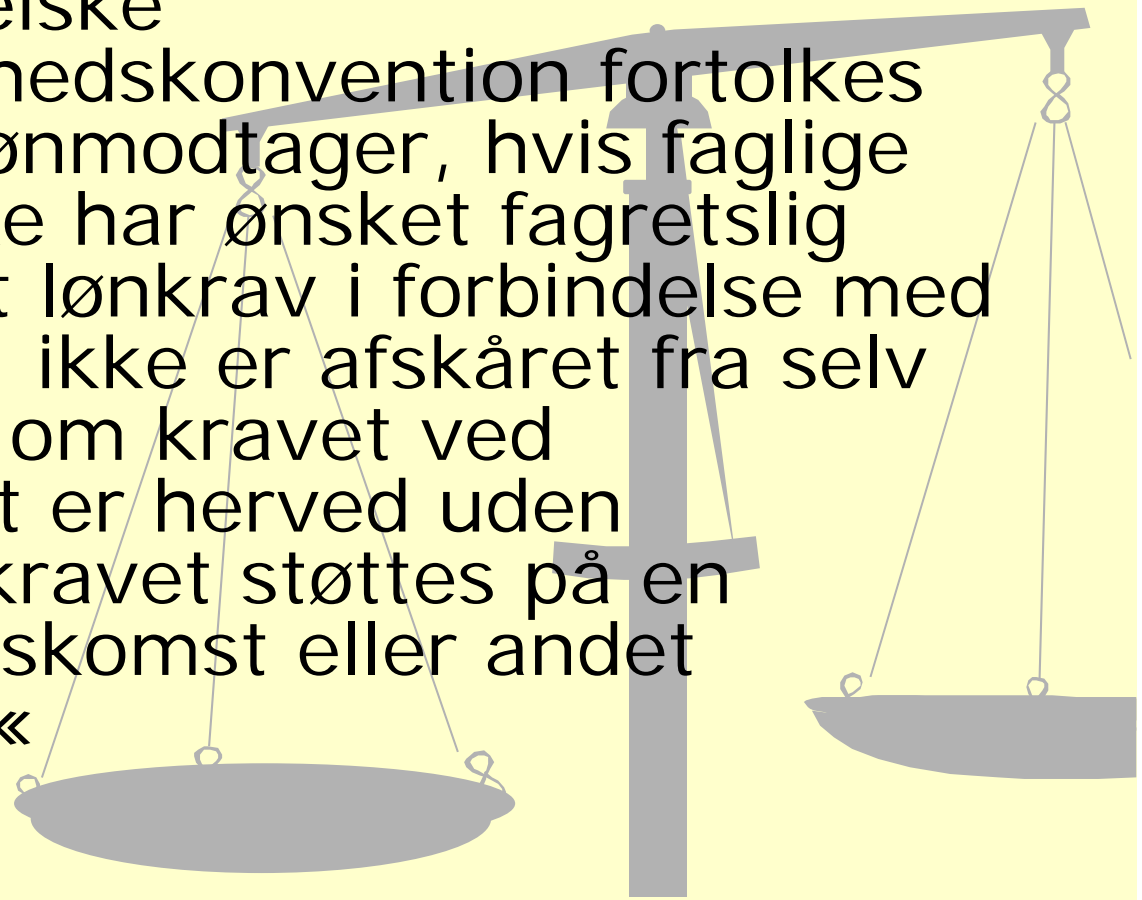
- **§ 11.** Sager, der efter § 9 hører under Arbejdsretten, kan ikke anlægges ved de almindelige domstole, jf. dog stk. 2 og 3.
- *Stk. 2.* En lønmodtager kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender **m.v.**, hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.
- *Stk. 3.* En arbejdsgiver kan anlægge sag ved de almindelige domstole...





U 1994 953 (H):

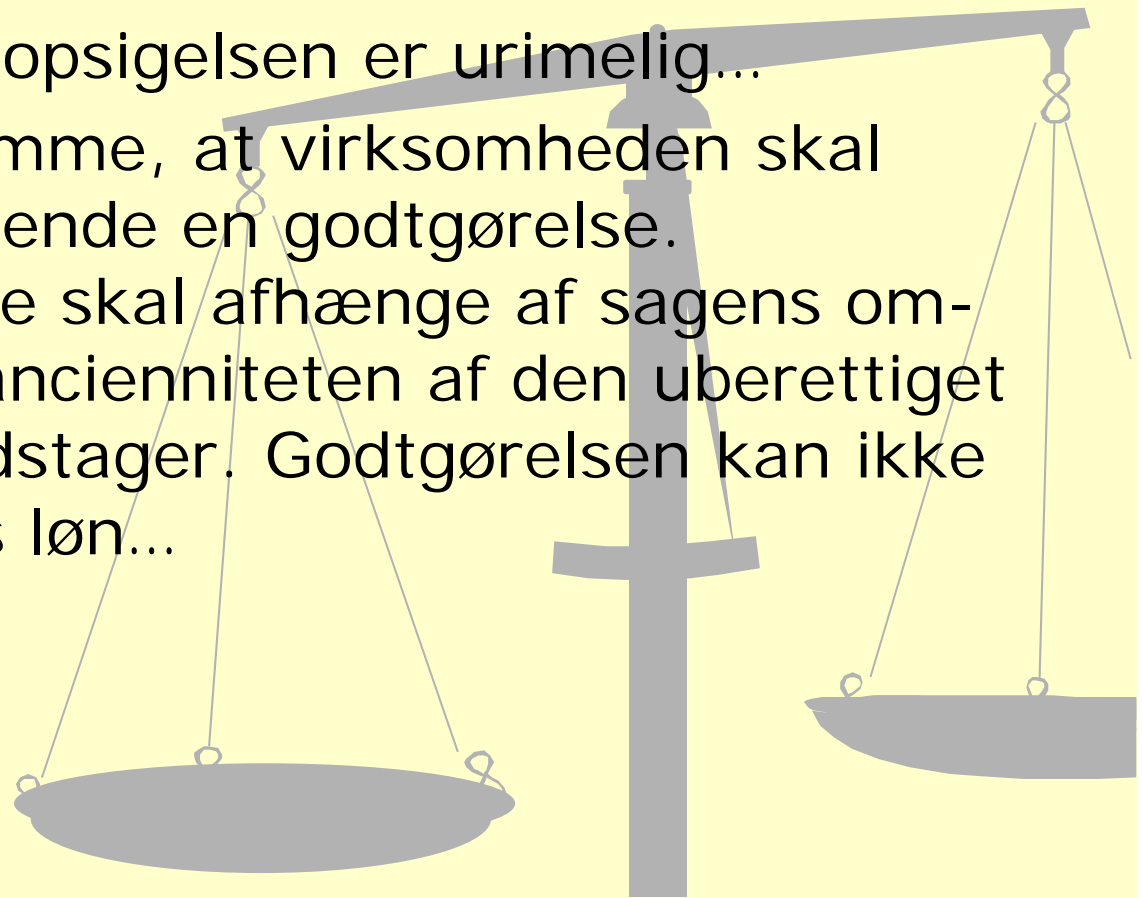
- »Bestemmelsen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, må sammenholdt med art. 6, stk. 1, i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention fortolkes således, at en lønmodtager, hvis faglige organisation ikke har ønsket fagretslig behandling af et lønkrav i forbindelse med en afskedigelse, ikke er afskåret fra selv at anlægge sag om kravet ved domstolene. Det er herved uden betydning, om kravet støttes på en kollektiv overenskomst eller andet retsgrundlag ...«





Fra Hovedaftalens § 4, stk. 3 e)

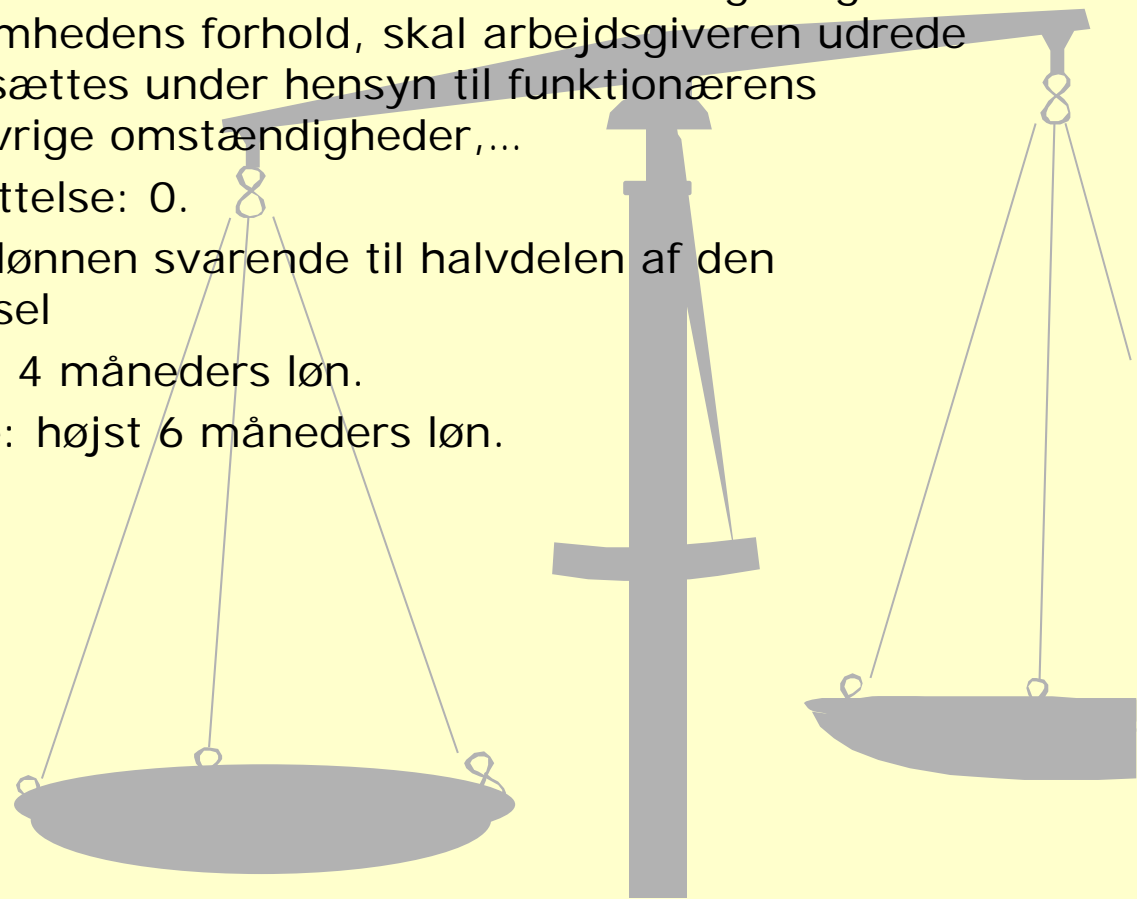
- Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig...
- kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn...





Funktionærlovens § 2b

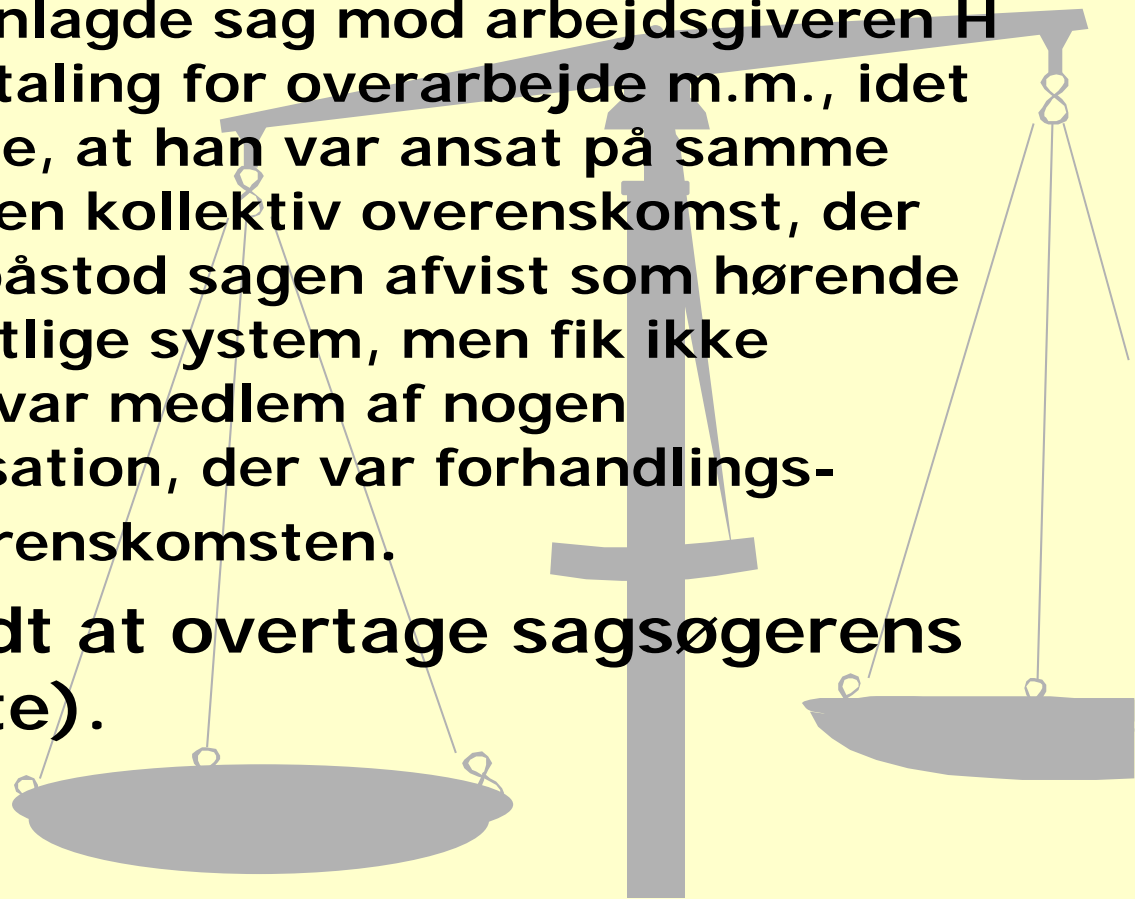
- Såfremt opsigelse af en funktionær...ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse. Denne fastsættes under hensyn til funktionærens ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder,...
- Størrelse: Indtil 1 års ansættelse: 0.
- 1-10 års ansættelse: Højst lønnen svarende til halvdelen af den pågældendes opsigelsesvarsel
- 10-15 års ansættelse: højst 4 måneders løn.
- Mere end 15 års ansættelse: højst 6 måneders løn.





Uorganiserede lønmodtagere

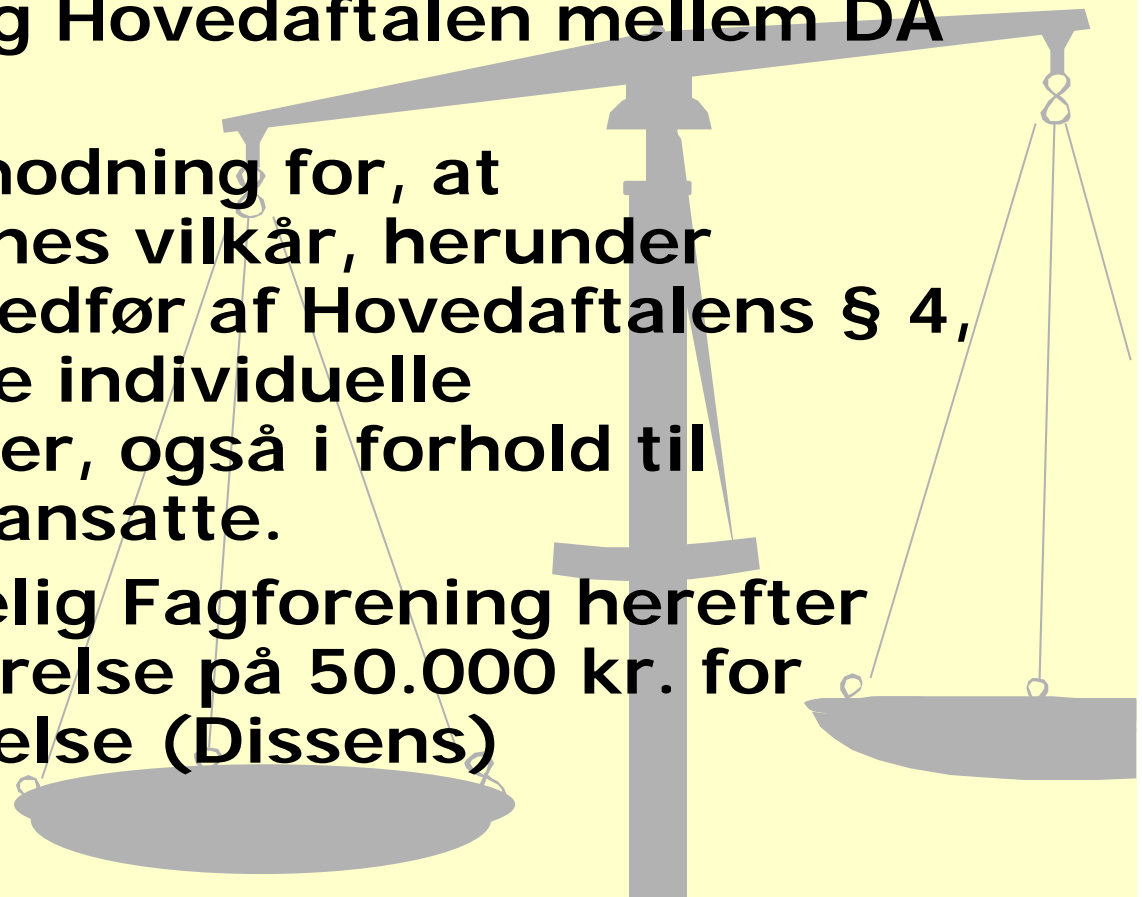
- U 1985 800 (V)***
- Skovarbejderen , der ikke var medlem af SiD.
- En arbejdstager A anlagde sag mod arbejdsgiveren H med påstand om betaling for overarbejde m.m., idet han gjorde gældende, at han var ansat på samme vilkår som fastsat i en kollektiv overenskomst, der var tiltrådt af H. H påstod sagen afvist som hørende under det arbejdsretlige system, men fik ikke medhold, da A ikke var medlem af nogen arbejdstagerorganisation, der var forhandlingsberettiget efter overenskomsten.
- (SiD havde tilbudt at overtage sagsøgerens sag mod sagsøgte).





Uorganiserede lønmodtagere

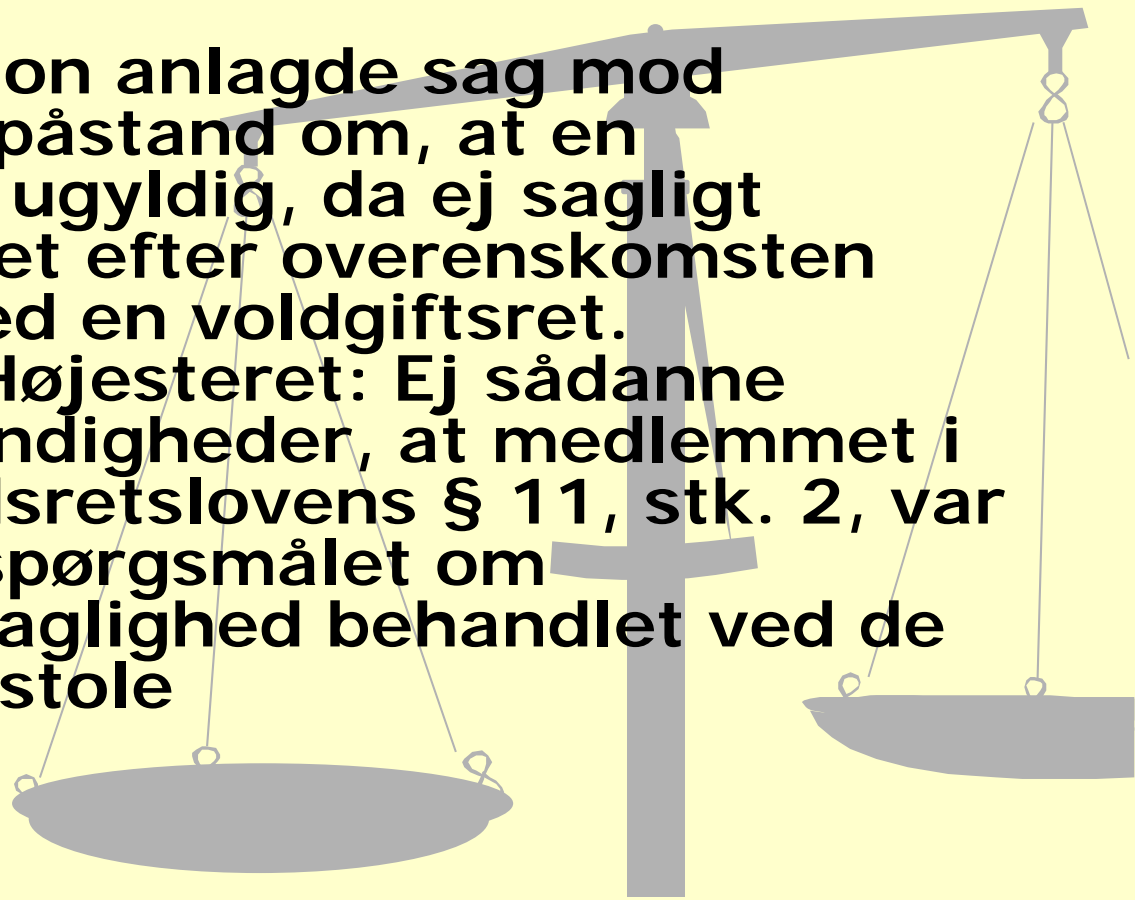
- U 2005.3332 (H) ***:
- Virksomheden var omfattet af Industriens Overenskomst og Hovedaftalen mellem DA og LO.
- Højesteret: Formodning for, at overenskomsternes vilkår, herunder beskyttelsen i medfør af Hovedaftalens § 4, stk. 3, indgår i de individuelle ansættelsesaftaler, også i forhold til udenforstående ansatte.
- Medlem af Kristelig Fagforening herefter tillagt en godtgørelse på 50.000 kr. for usaglig afskedigelse (Dissens)





Den faglige organisation agter ikke at iværksætte fagretlig behandling

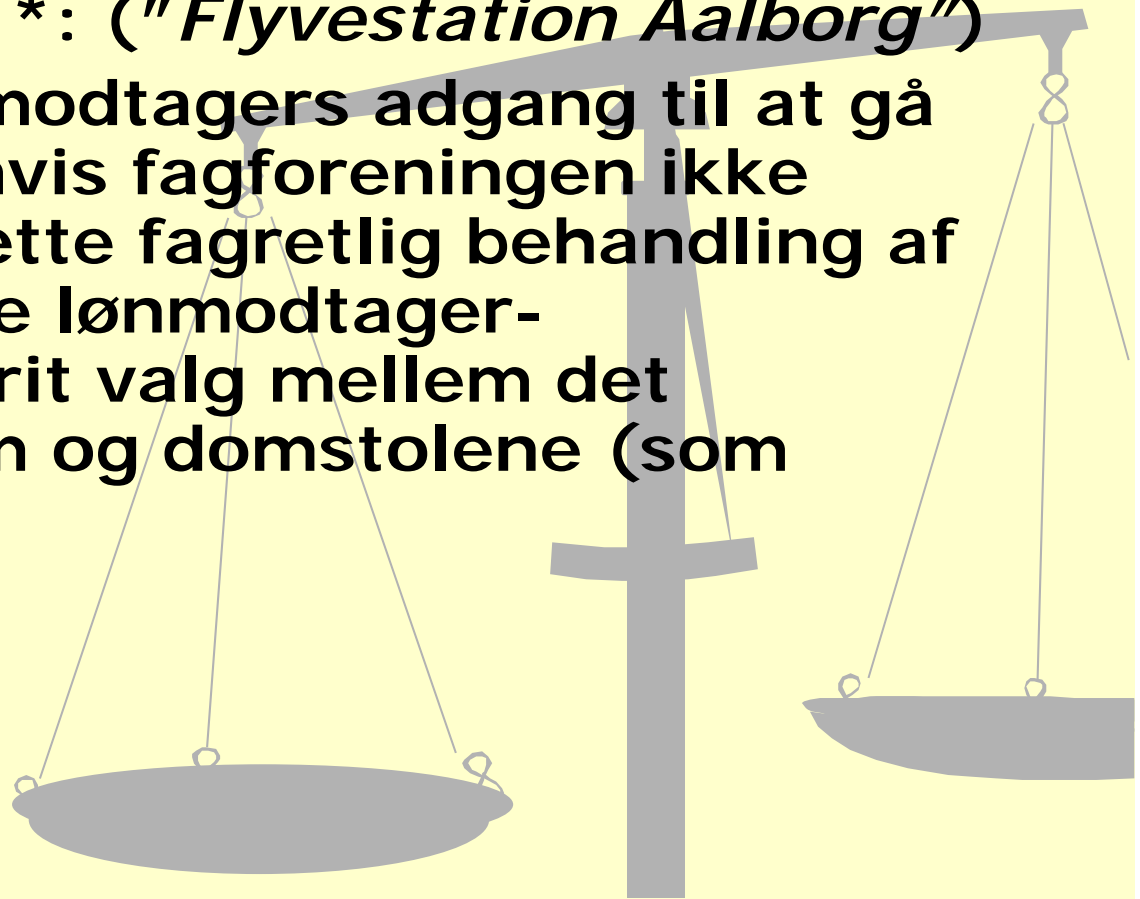
- Ej ubegrænset valgfrihed mellem voldgift og alm. Domstole:
- U 2002 18 (H)
- Faglig organisation anlagde sag mod universitet med påstand om, at en afskedigelse var ugyldig, da ej sagligt begrundet, hvilket efter overenskomsten skulle afgøres ved en voldgiftsret. Landsretten og Højesteret: Ej sådanne konkrete omstændigheder, at medlemmet i medfør af arbejdsretslovens § 11, stk. 2, var berettiget til få spørgsmålet om afskedigelsens saglighed behandlet ved de almindelige domstole





Den faglige organisation agter ikke at iværksætte fagretlig behandling

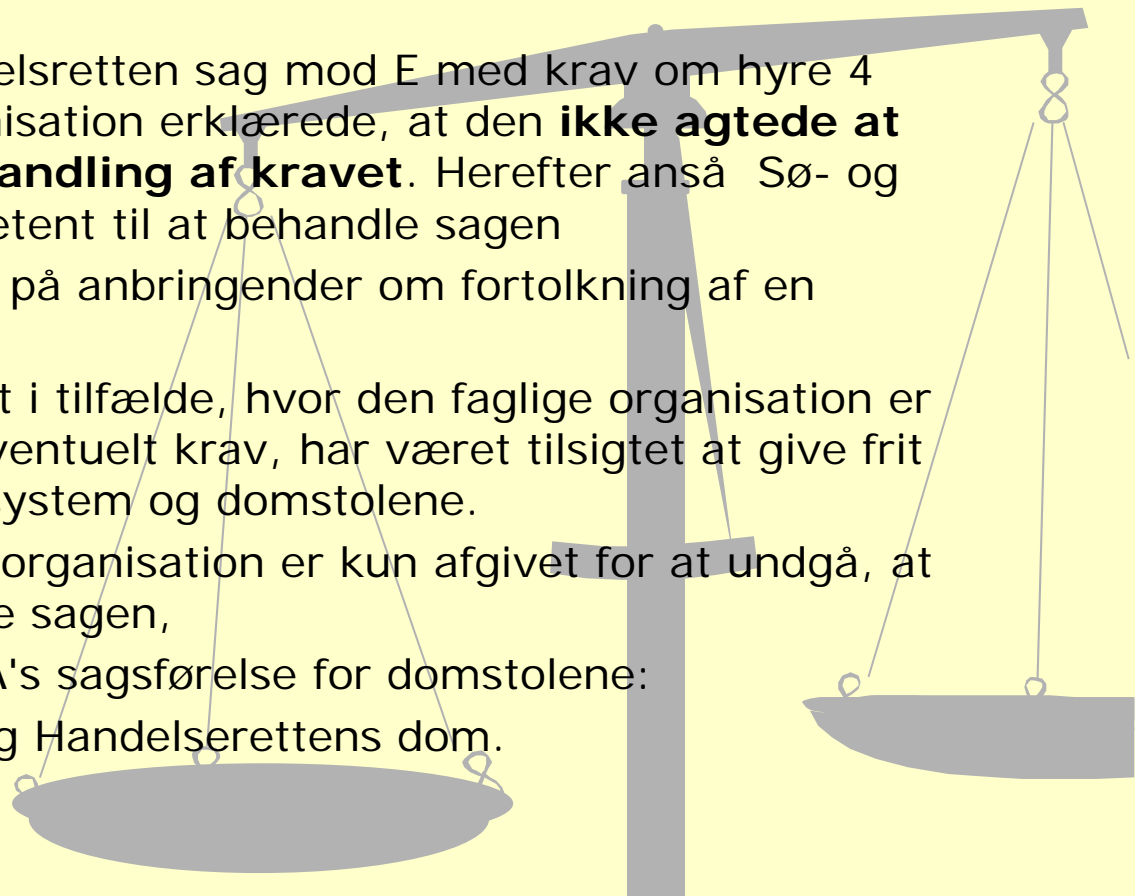
- Ej ubegrænset valgfrihed mellem voldgift og alm. Domstole
- U.2007.1569H***: ("*Flyvestation Aalborg*")
- Den enkelte lønmodtagers adgang til at gå til domstolene, hvis fagforeningen ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet, giver ikke lønmodtagerorganisationen frit valg mellem det fagretlige system og domstolene (som mandatar)





Den faglige organisation agter ikke at iværksætte fagretlig behandling

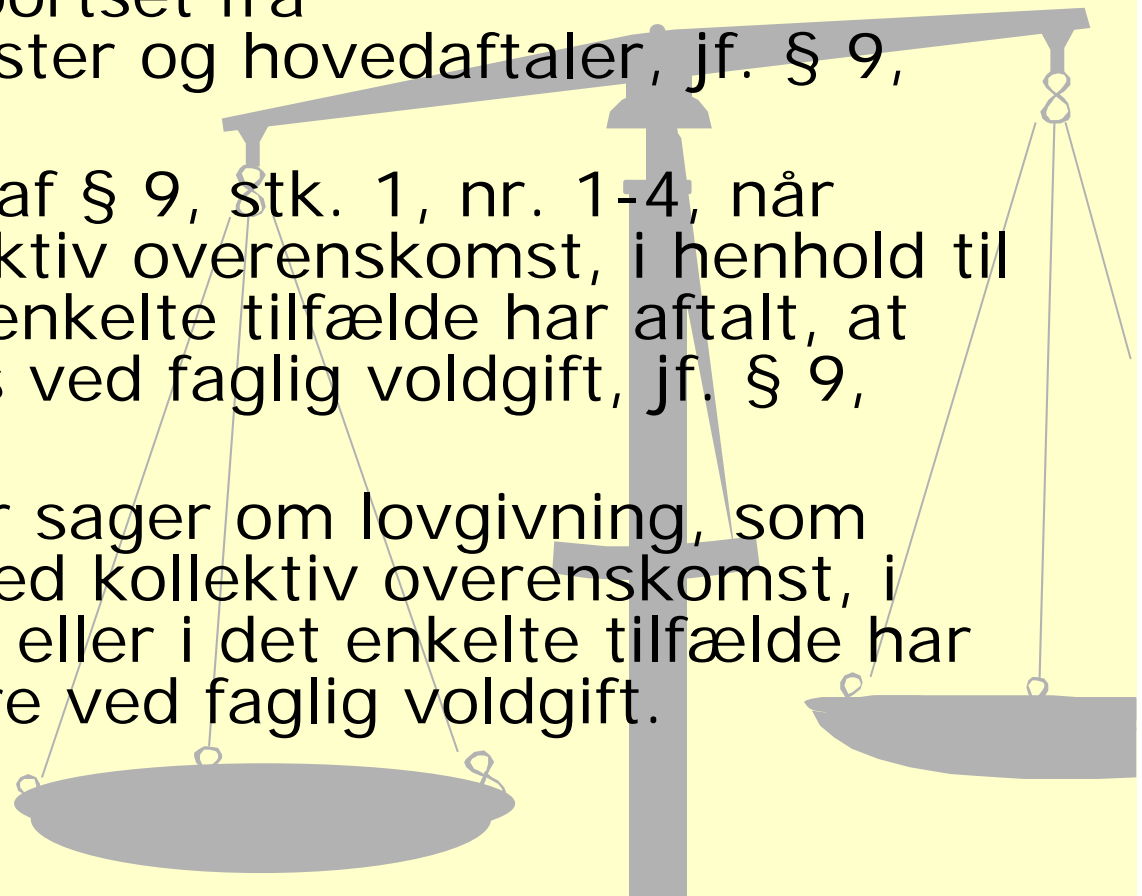
- **Ej ubegrænset valgfrihed mellem voldgift og alm. domstole**
- **U.2011.3148*** (H)**
- A anlagde ved Sø- og Handelsretten sag mod E med krav om hyre 4 måneder. Den faglige organisation erklærede, at den **ikke agtede at iværksætte fagretlig behandling af kravet**. Herefter anså Sø- og Handelsretten sig for kompetent til at behandle sagen
- Højesteret: A's krav bygger på anbringender om fortolkning af en overenskomsts regler.
- Det kan ikke antages, at det i tilfælde, hvor den faglige organisation er indstillet på at forfølge et eventuelt krav, har været tilsigtet at give frit valg mellem det fagretlige system og domstolene.
- Erklæringen fra den faglige organisation er kun afgivet for at undgå, at Sø- og Handelsretten afviste sagen,
- Organisationen betalte for A's sagsførelse for domstolene:
- Højesteret ophævede Sø- og Handelsrettens dom.





Kompetencedelingen mellem Arbejdsretten og faglig voldgift.

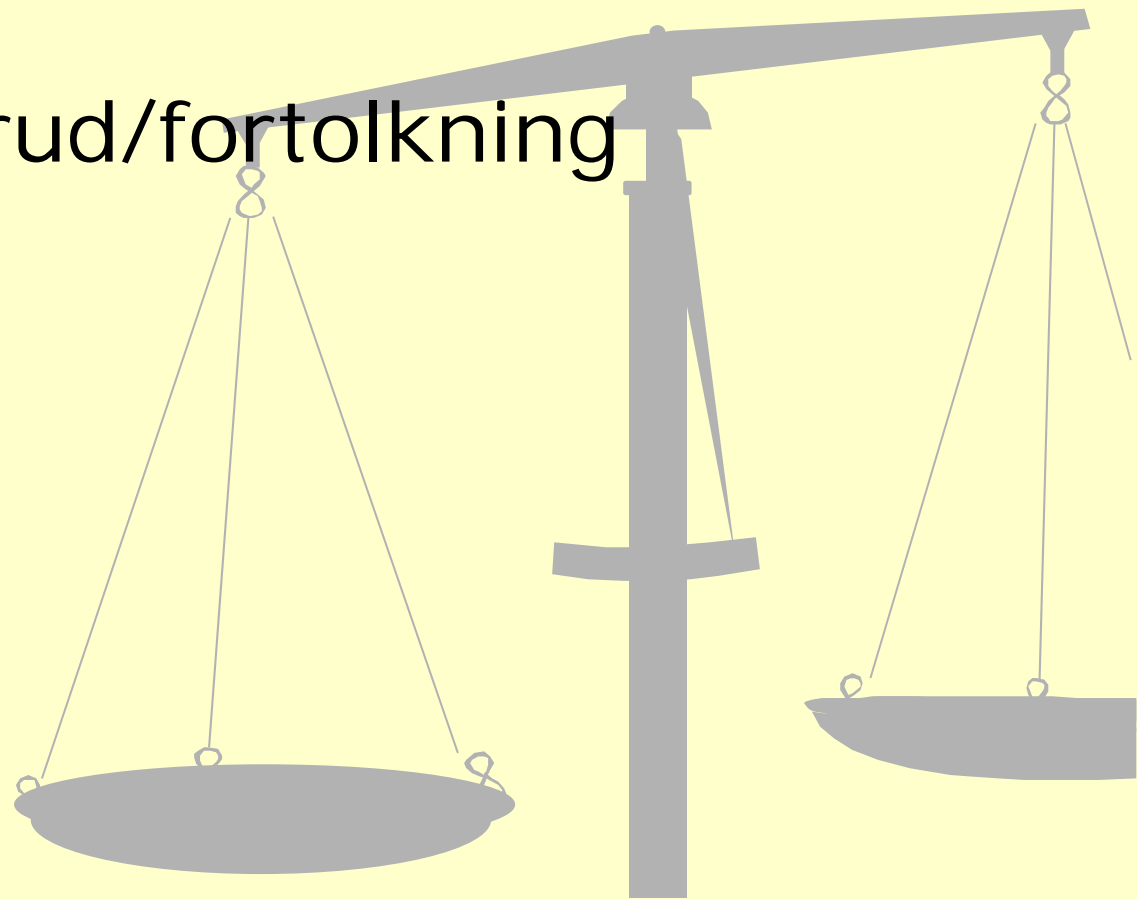
- **§ 21.** For faglige voldgiftsretter indbringes
- 1) sager om fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster, bortset fra hovedoverenskomster og hovedaftaler, jf. § 9, stk. 1, nr. 1,
- 2) sager omfattet af § 9, stk. 1, nr. 1-4, når parterne ved kollektiv overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt, at sagen skal afgøres ved faglig voldgift, jf. § 9, stk. 3, 2. pkt., og
- 3) sager, herunder sager om lovgivning, som parterne i øvrigt ved kollektiv overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt at lade afgøre ved faglig voldgift.





Kompetencedelingen mellem Arbejdsretten og faglig voldgift.

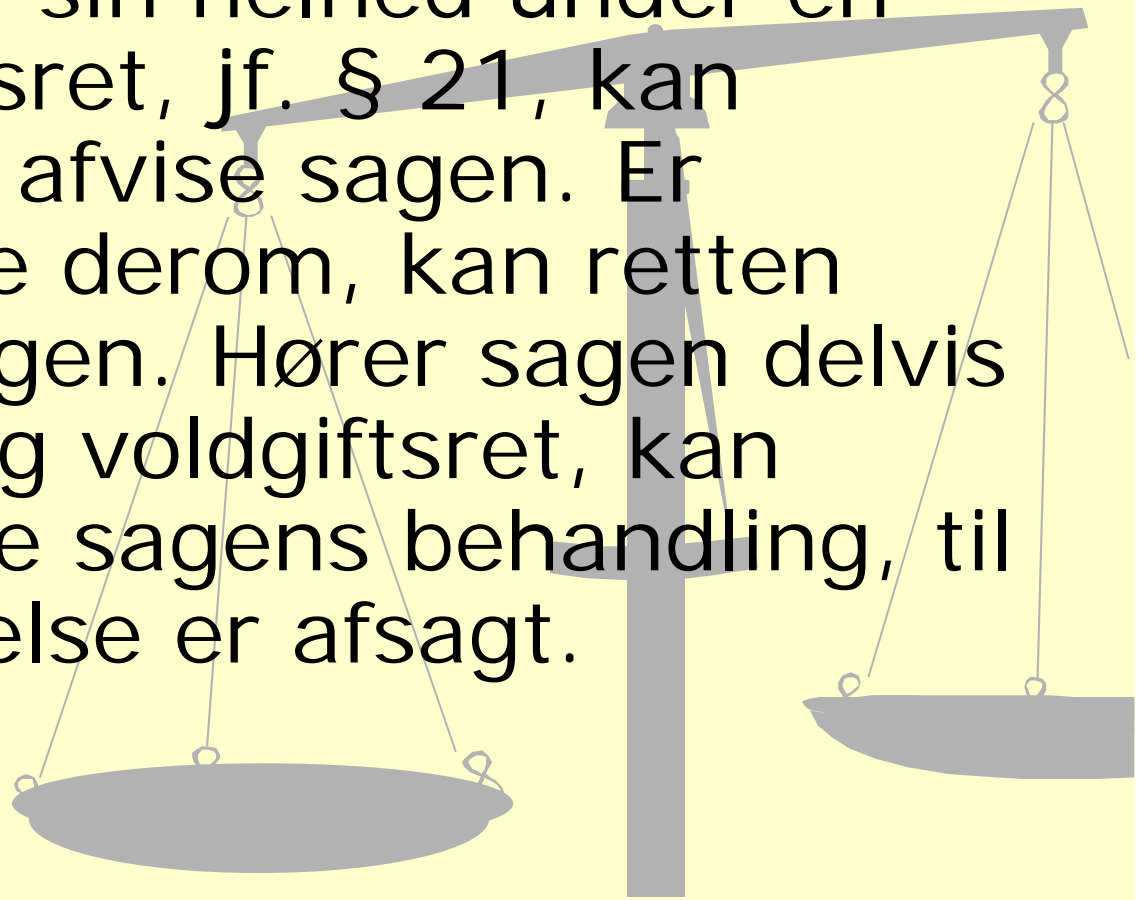
- Sondringen brud/fortolkning





Kompetencedelingen mellem Arbejdsretten og faglig voldgift.

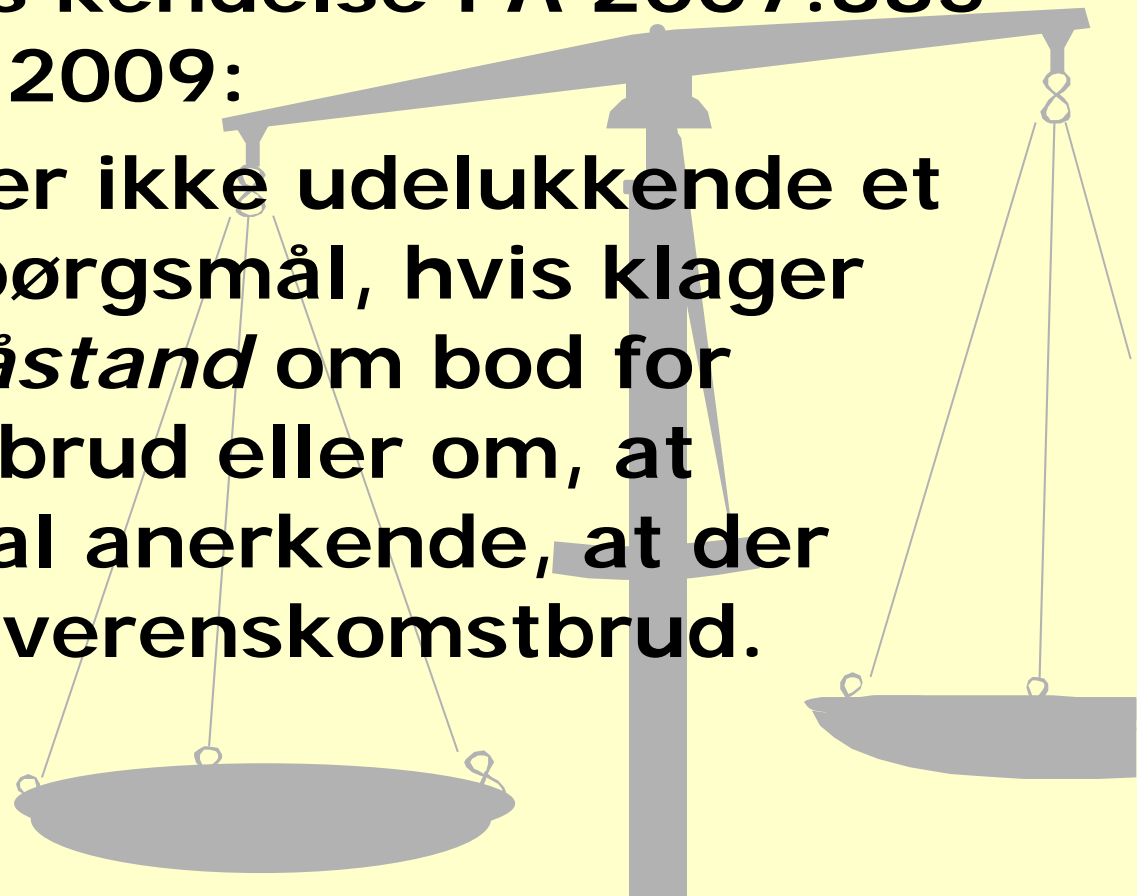
- **Arbejdsretslovens § 10, stk. 1:**
- Hører en sag i sin helhed under en faglig voldgiftsret, jf. § 21, kan Arbejdsretten afvise sagen. Er parterne enige derom, kan retten dog afgøre sagen. Hører sagen delvis under en faglig voldgiftsret, kan retten udsætte sagens behandling, til voldgiftskendelse er afsagt.





Kompetencedelingen mellem Arbejdsretten og faglig voldgift.

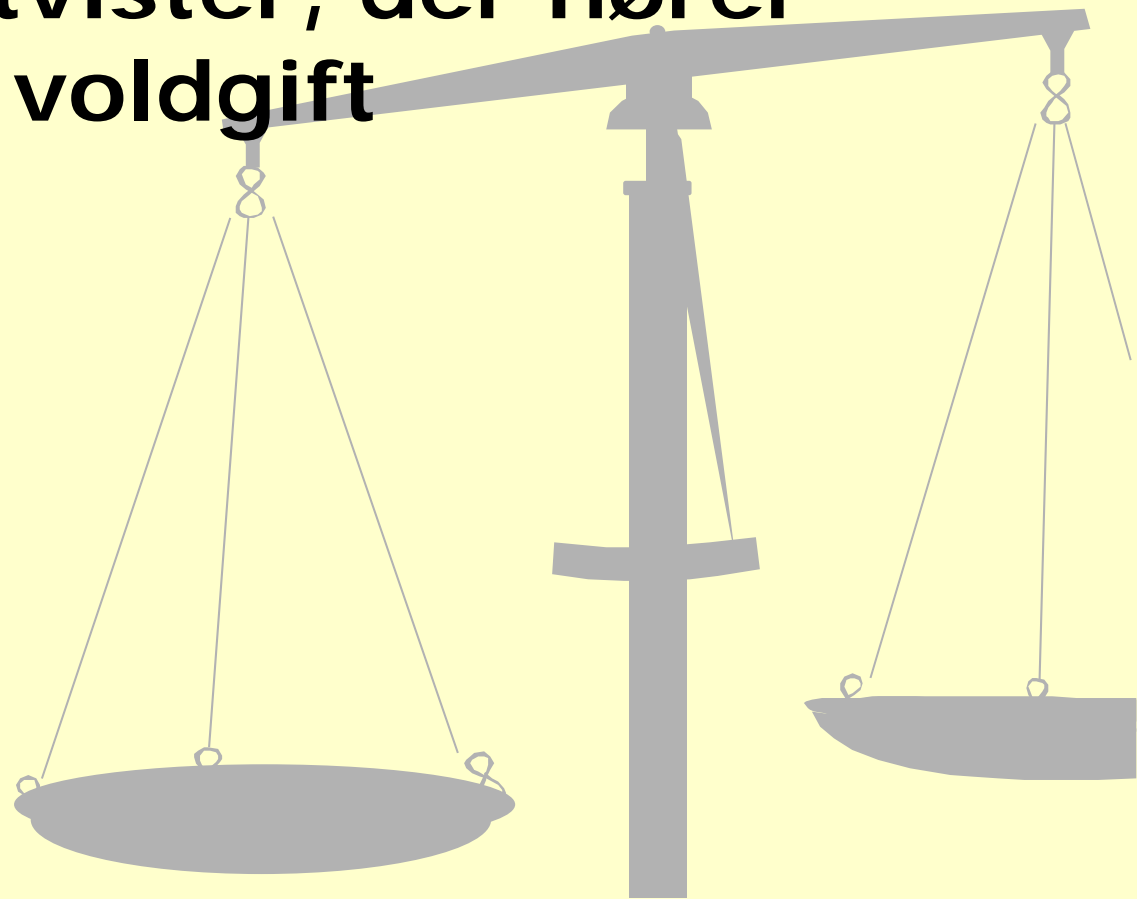
- Vedr. arbejdsretslovens § 10, stk. 1:
- Arbejdsrettens kendelse i A 2007.885 af 26. februar 2009:
- En sag vedrører ikke udelukkende et fortolkningsspørgsmål, hvis klager har nedlagt *påstand* om bod for overenskomstbrud eller om, at modparten skal anerkende, at der foreligger et overenskomstbrud.





Kompetencedelingen mellem Arbejdsretten og faglig voldgift.

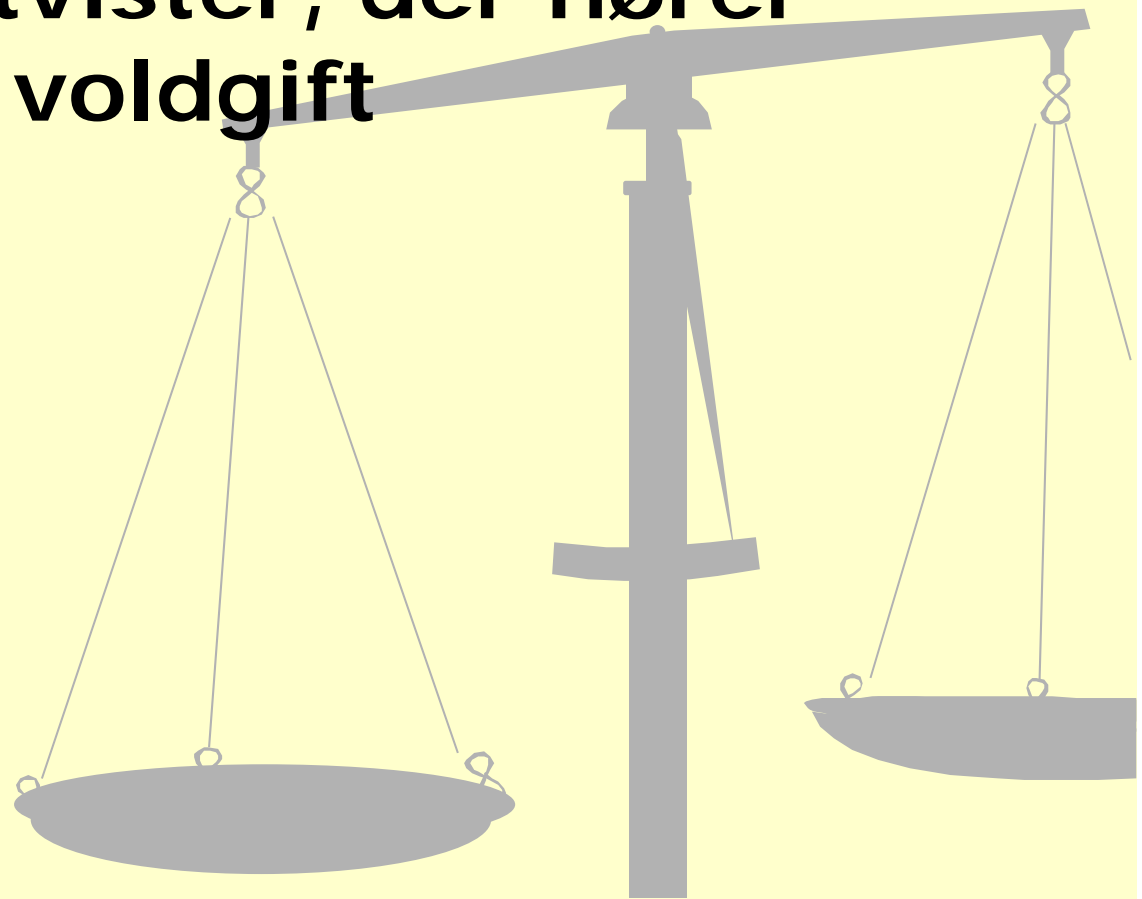
**Andre sager end
fortolkningstvister, der hører
under faglig voldgift**





Kompetencedelingen mellem Arbejdsretten og faglig voldgift.

**Andre sager end
fortolkningstvister, der hører
under faglig voldgift**



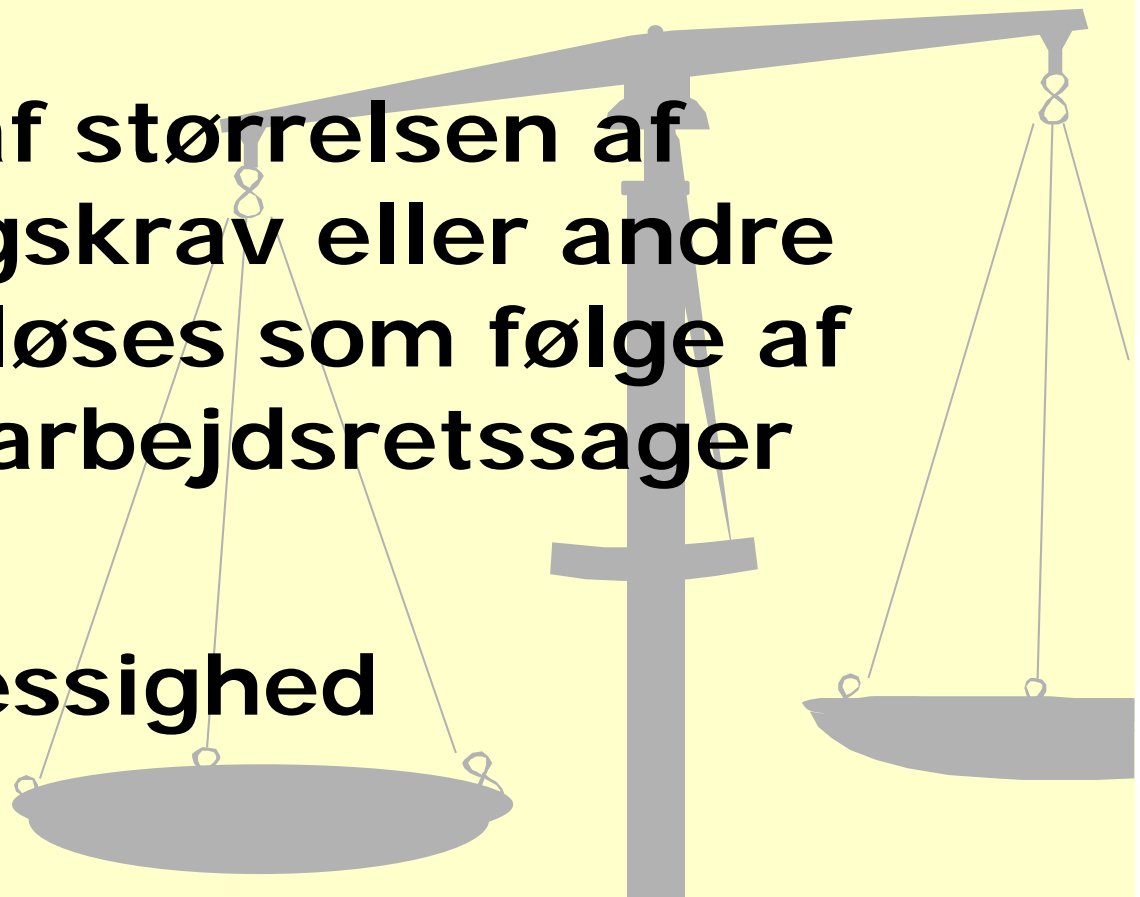


Kompetencedelingen mellem Arbejdsretten og faglig voldgift.

Afskedigelse af tillidsmænd

Henvisning af størrelsen af efterbetalingskrav eller andre krav, der udløses som følge af afgørelser i arbejdsretssager

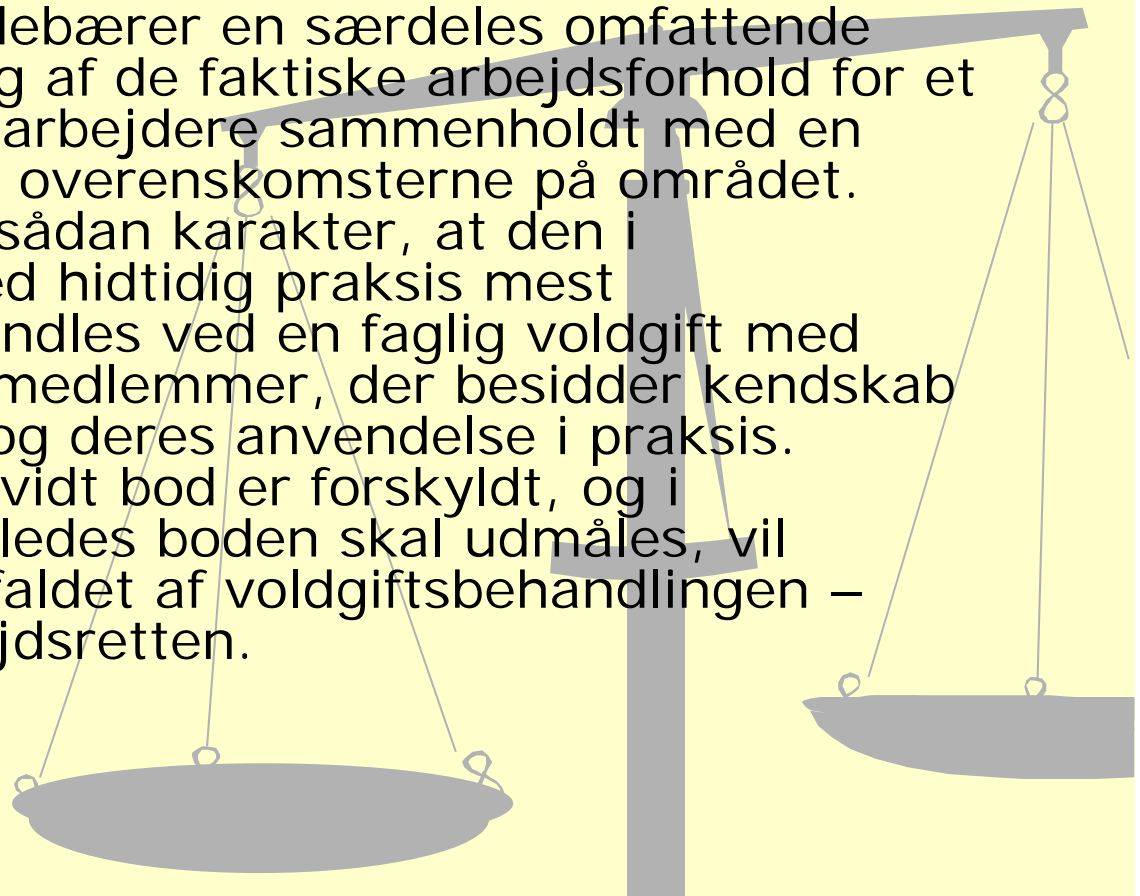
Hensigtsmæssighed





Hensigtsmæssighed

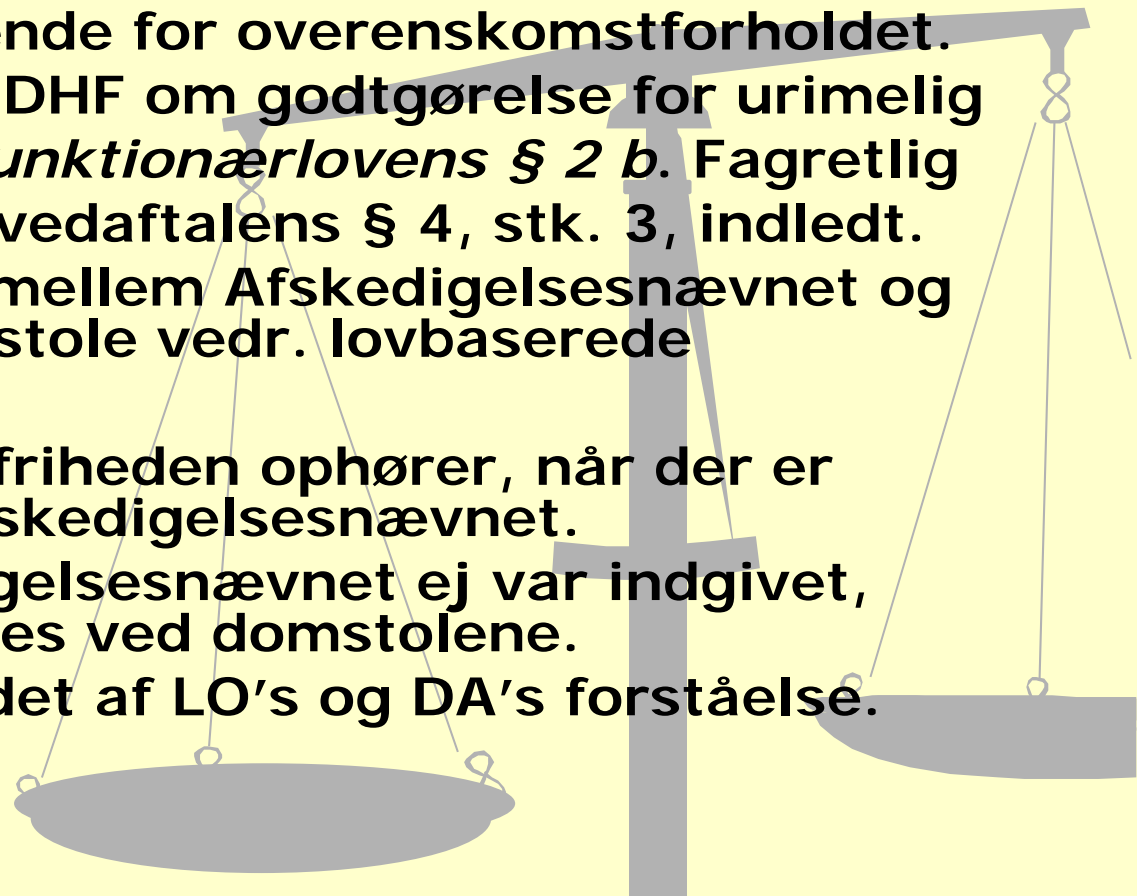
- **Arbejdsrettens sag A2008.271:**
- **(retsformandsbeslutning af 18. august 2008)**
- Sagens behandling indebærer en særdeles omfattende detaljeret gennemgang af de faktiske arbejdsforhold for et meget stort antal medarbejdere sammenholdt med en række bestemmelser i overenskomsterne på området. Sagen er derfor af en sådan karakter, at den i overensstemmelse med hidtidig praksis mest hensigtsmæssigt behandles ved en faglig voldgift med deltagelse af voldgiftsmedlemmer, der besidder kendskab til overenskomsterne og deres anvendelse i praksis. Spørgsmålet om, hvorvidt bod er forskyldt, og i bekræftende fald hvorledes boden skal udmåles, vil herefter – alt efter udfaldet af voldgiftsbehandlingen – kunne afgøres af Arbejdsretten.





Afskedigelsesnævnet

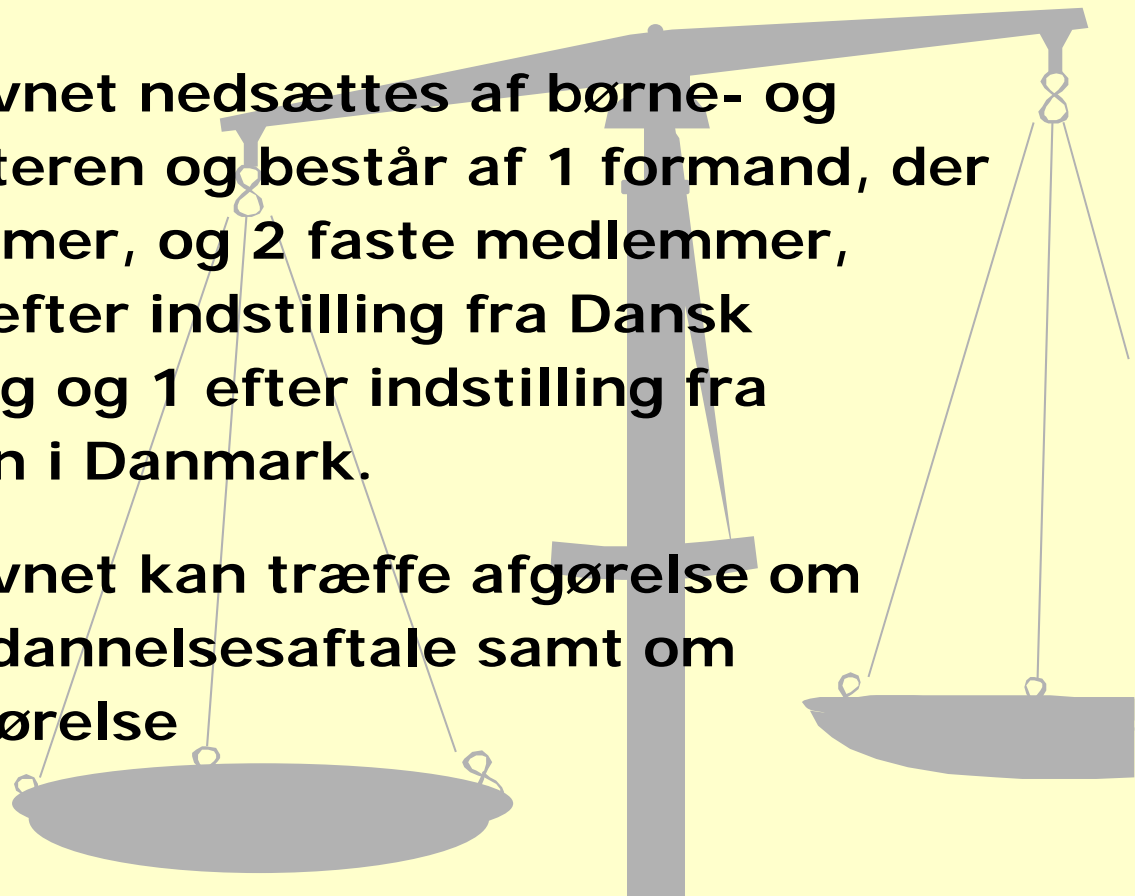
- U2009.2702(H)*** (HK mod Dansk Handicapforbund (DH)):
- Hovedaftalen gældende for overenskomstforholdet.
- HK rejser krav mod DHF om godtgørelse for urimelig afskedigelse *efter funktionærlovens § 2 b*. Fagretlig
- behandling i.h.t. Hovedaftalens § 4, stk. 3, indledt.
- LO og DA: Frit valg mellem Afskedigelsesnævnet og de almindelige domstole vedr. lovbaserede
- krav.
- Arbejdsretten: Valgfriheden ophører, når der er indgivet klage til Afskedigelsesnævnet.
- Da klage til Afskedigelsesnævnet ej var indgivet, kunne sagen fremmes ved domstolene.
- Højesteret: DH bundet af LO's og DA's forståelse.





Tvistighedsnævnet:

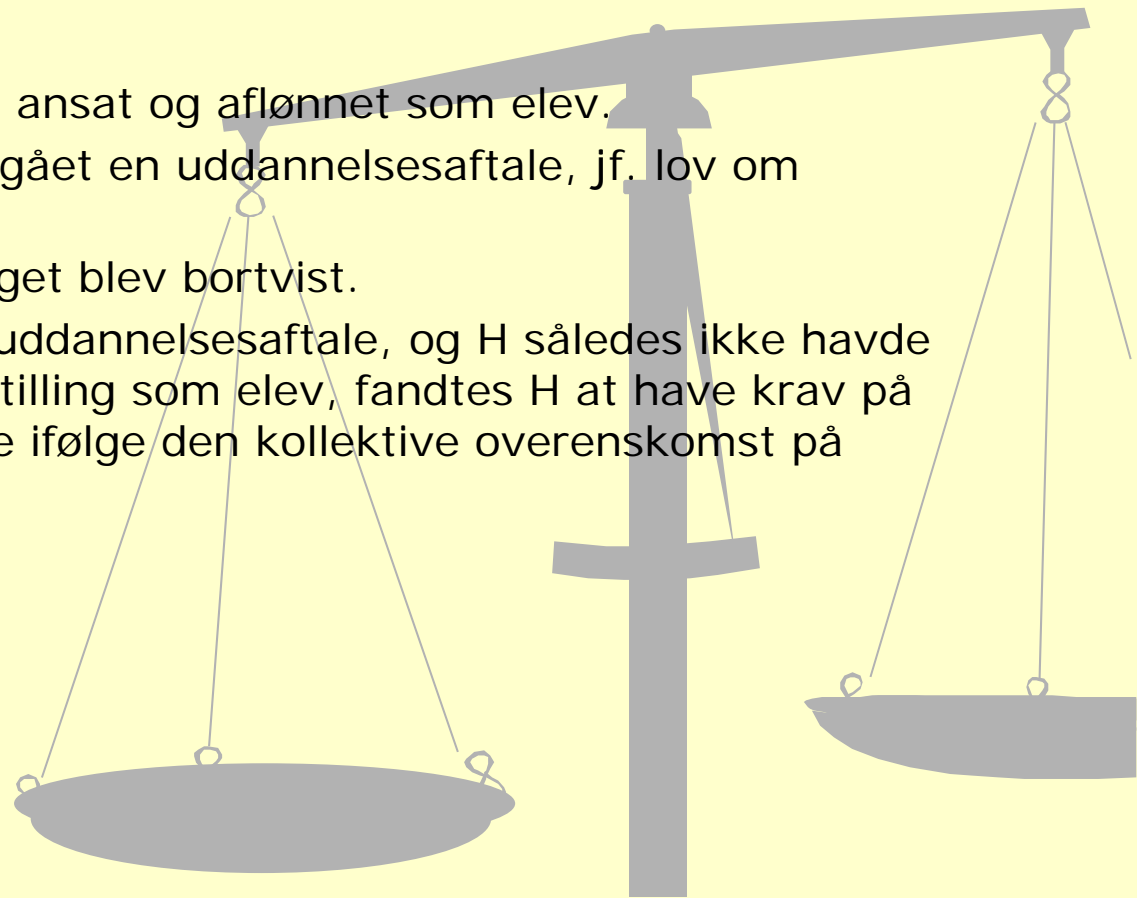
- Lovbekendtgørelse nr. 171 af 2. marts 2011
- Erhvervsuddannelsesloven
- § 64 Tvistighedsnævnet nedsættes af børne- og undervisningsministeren og består af 1 formand, der skal være landsdommer, og 2 faste medlemmer, hvoraf 1 beskikkes efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening og 1 efter indstilling fra Landsorganisationen i Danmark.
- § 65 Tvistighedsnævnet kan træffe afgørelse om ophævelse af en uddannelsesaftale samt om erstatning og godtgørelse





Tvistighedsnævnet:

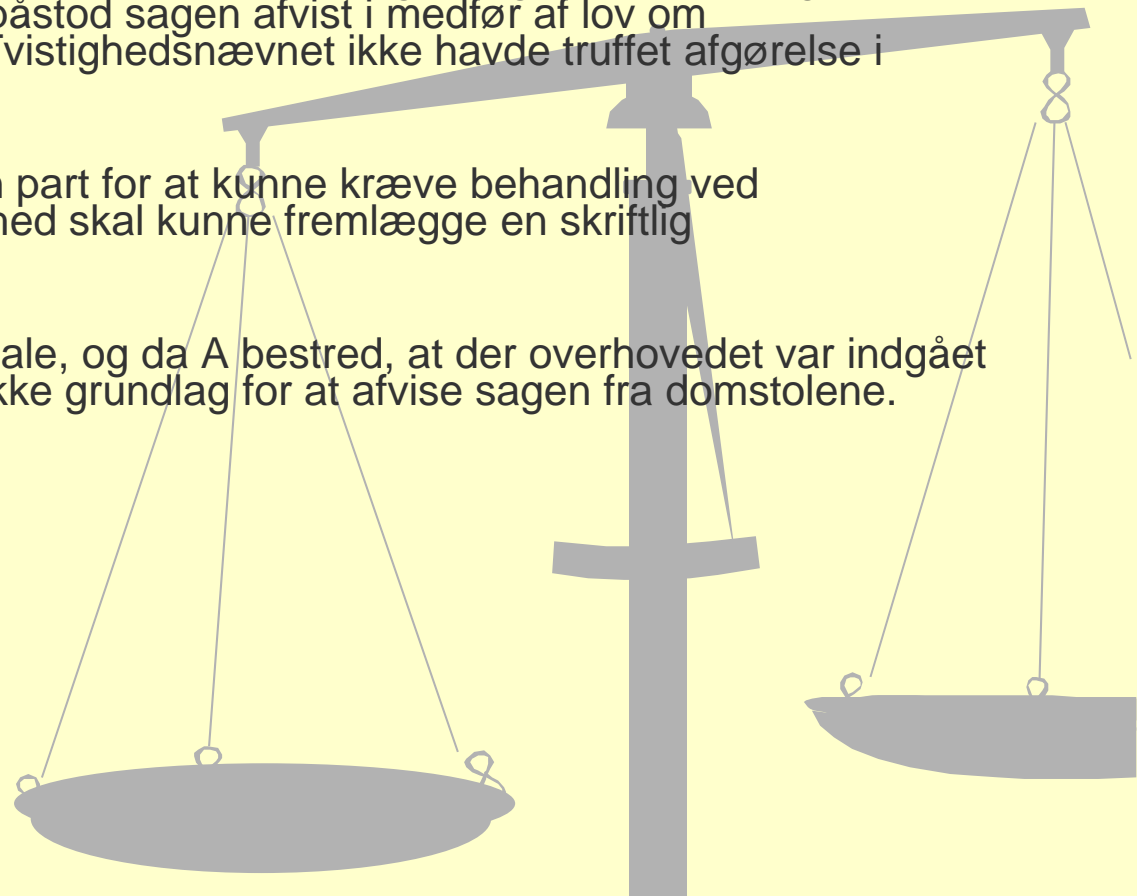
- Tvistighedsnævnet:
- **U.1995.615 (Ø)**
- H blev den 10. august 1992 ansat og aflønnet som elev.
- Der blev imidlertid ikke indgået en uddannelsesaftale, jf. lov om erhvervsuddannelser § 48.
- Lagt til grund, at H uberettiget blev bortvist.
- Da der ikke var indgået en uddannelsesaftale, og H således ikke havde opnået den forudsatte retsstilling som elev, fandtes H at have krav på mindstelønnen for ufaglærte ifølge den kollektive overenskomst på området.





Tvistighedsnævnet:

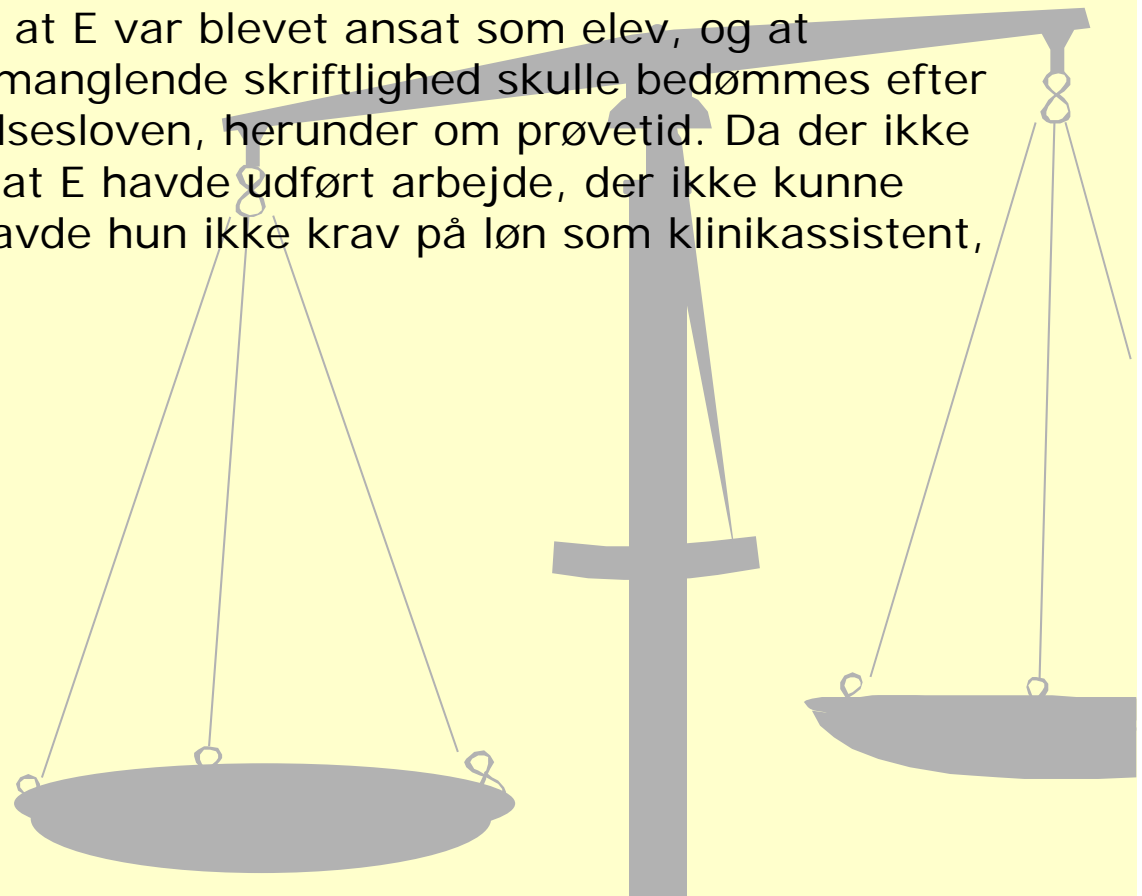
- **U.1997 1543 (V)**
- A blev i henhold til mundtlig aftale ansat på klinikken hos tandlæge B. Efter få måneder blev hun opsagt til fratræden uden varsel og anlagde herefter sag mod B med påstand om erstatning. B påstod sagen afvist i medfør af lov om erhvervsuddannelser § 63, da Tvistighedsnævnet ikke havde truffet afgørelse i sagen.
- Landsretten: udtalte bl.a., at en part for at kunne kræve behandling ved Tvistighedsnævnet i almindelighed skal kunne fremlægge en skriftlig uddannelsesaftale.
- Da der ikke forelå en skriftlig aftale, og da A bestred, at der overhovedet var indgået en uddannelsesaftale, var der ikke grundlag for at afvise sagen fra domstolene.
-
-
-





Tvistighedsnævnet:

- **U.2000.1090 (H)**
- Det måtte lægges til grund, at E var blevet ansat som elev, og at uddannelsesaftalen uanset manglende skriftlighed skulle bedømmes efter reglerne i erhvervsuddannelsesloven, herunder om prøvetid. Da der ikke var grundlag for at antage, at E havde udført arbejde, der ikke kunne kræves udført af en elev, havde hun ikke krav på løn som klinikassistent, hvorfor T blev frifundet.



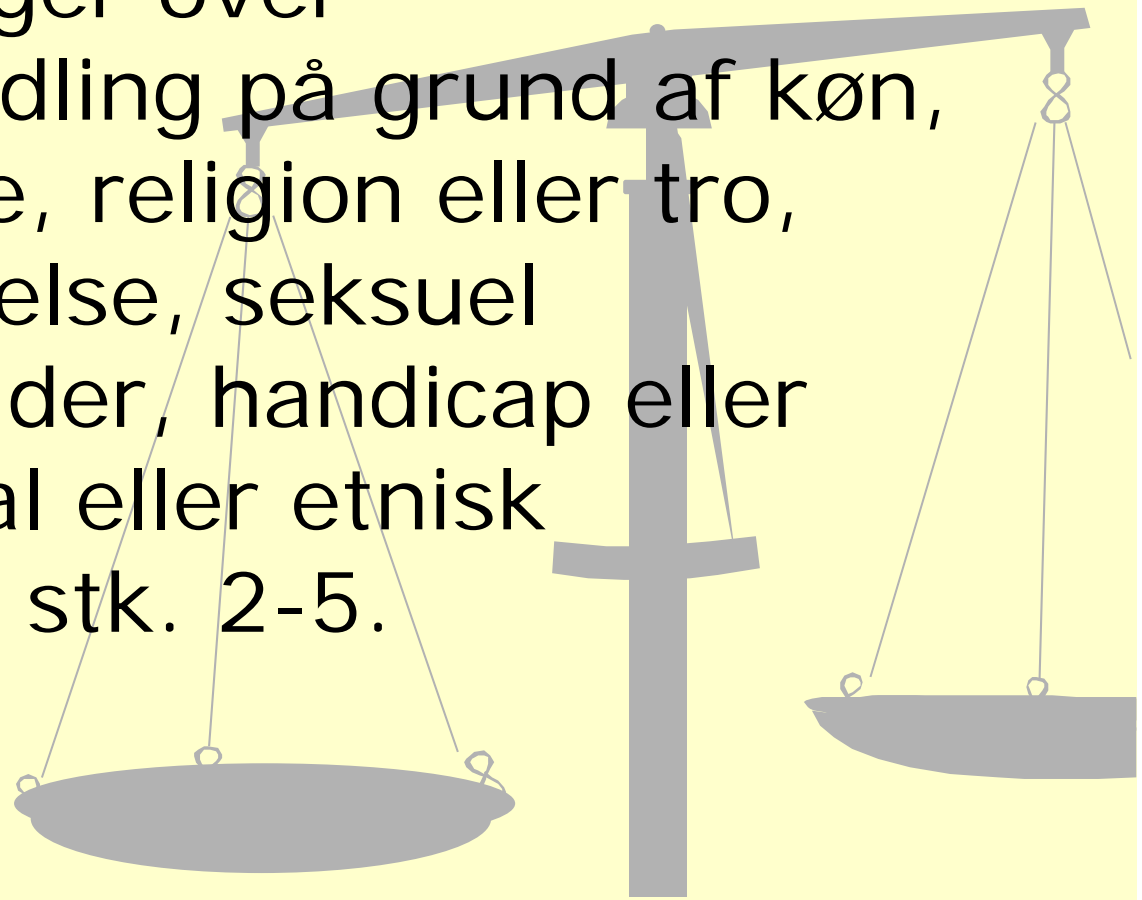
Ligebehandlingsnævnet





Kompetence

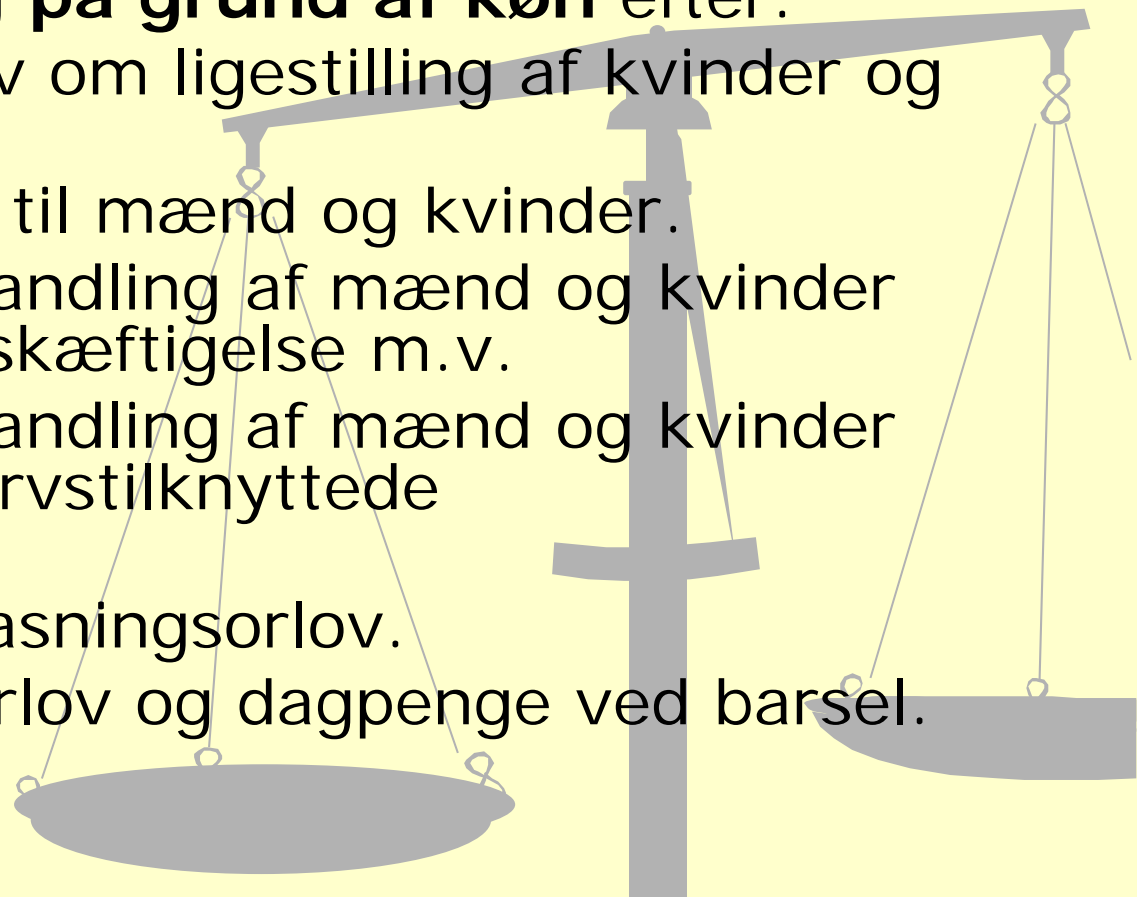
- **§ 1.** Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse, jf. stk. 2-5.





Kompetence

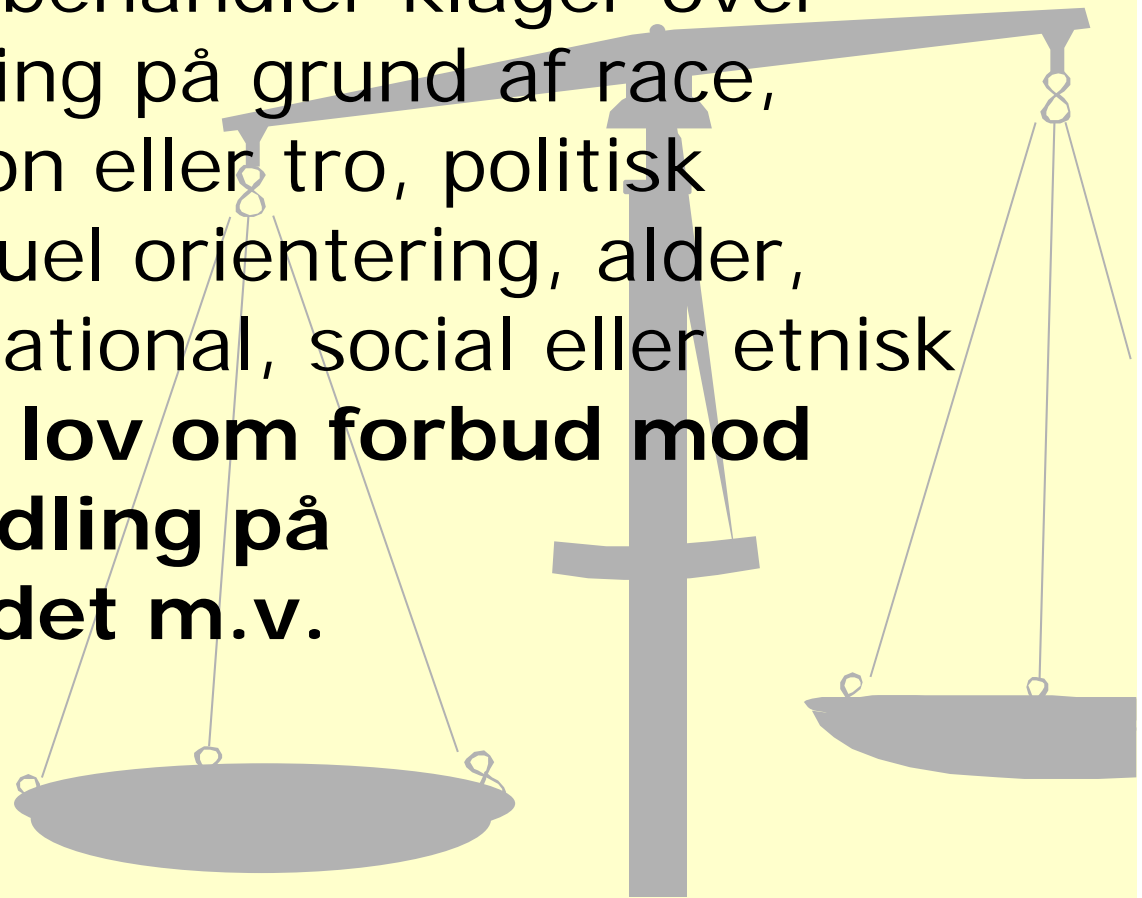
- § 1
- *Stk. 2.* Nævnet behandler klager over forskelsbehandling **på grund af køn** efter:
 - 1) §§ 2 og 2 b i lov om ligestilling af kvinder og mænd.
 - 2) Lov om lige løn til mænd og kvinder.
 - 3) Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.
 - 4) Lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger.
 - 5) Lov om børnepasningsorlov.
 - 6) Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.





Kompetence

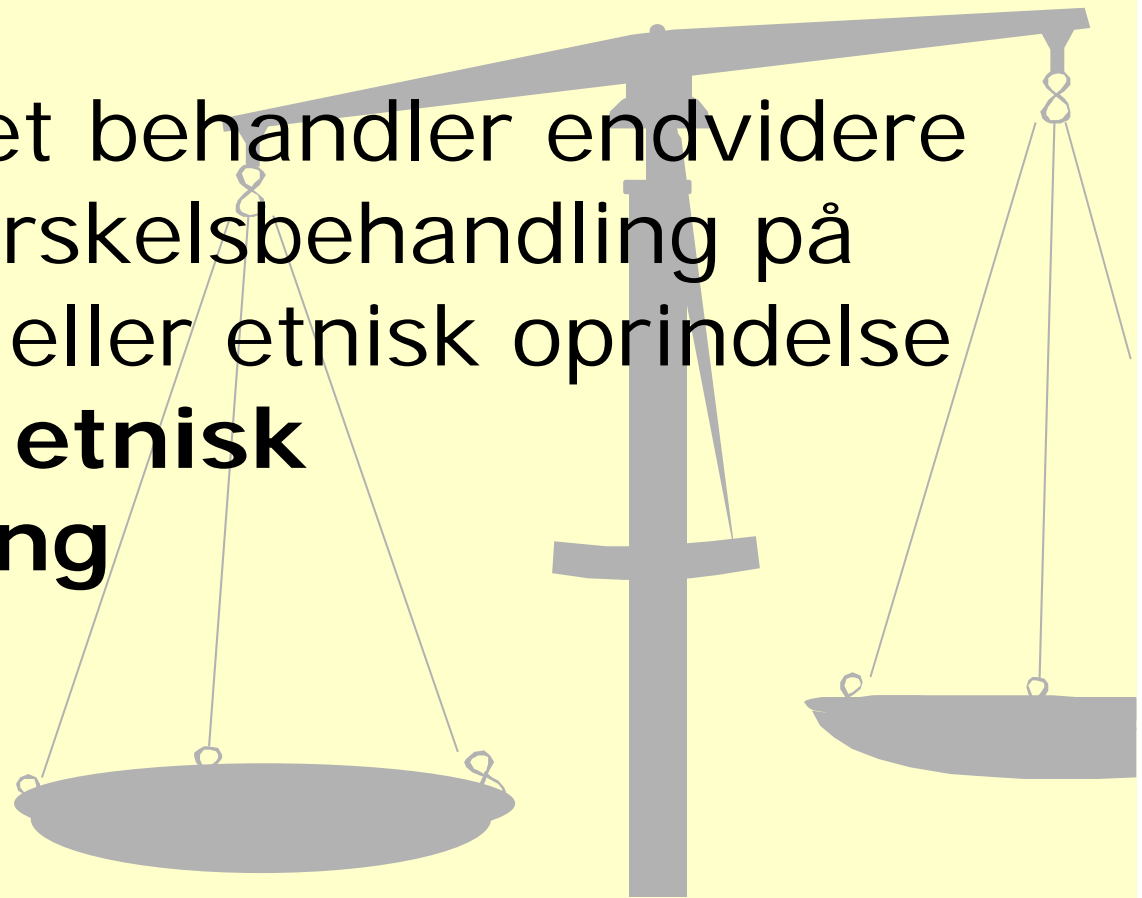
- § 1
- *Stk. 3.* Nævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse efter **lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.**





Kompetence

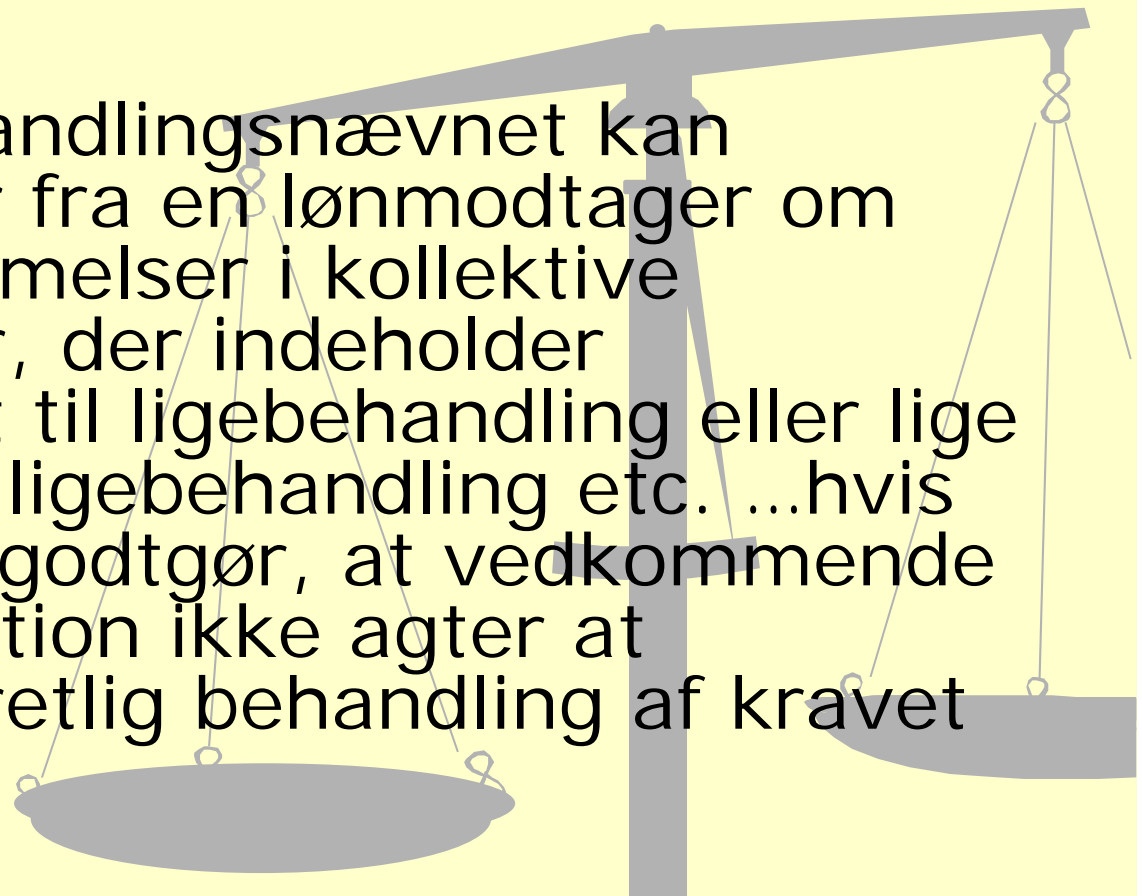
- § 1
- *Stk. 4.* Nævnet behandler endvidere klager over forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse **efter lov om etnisk ligebehandling**





Kompetence

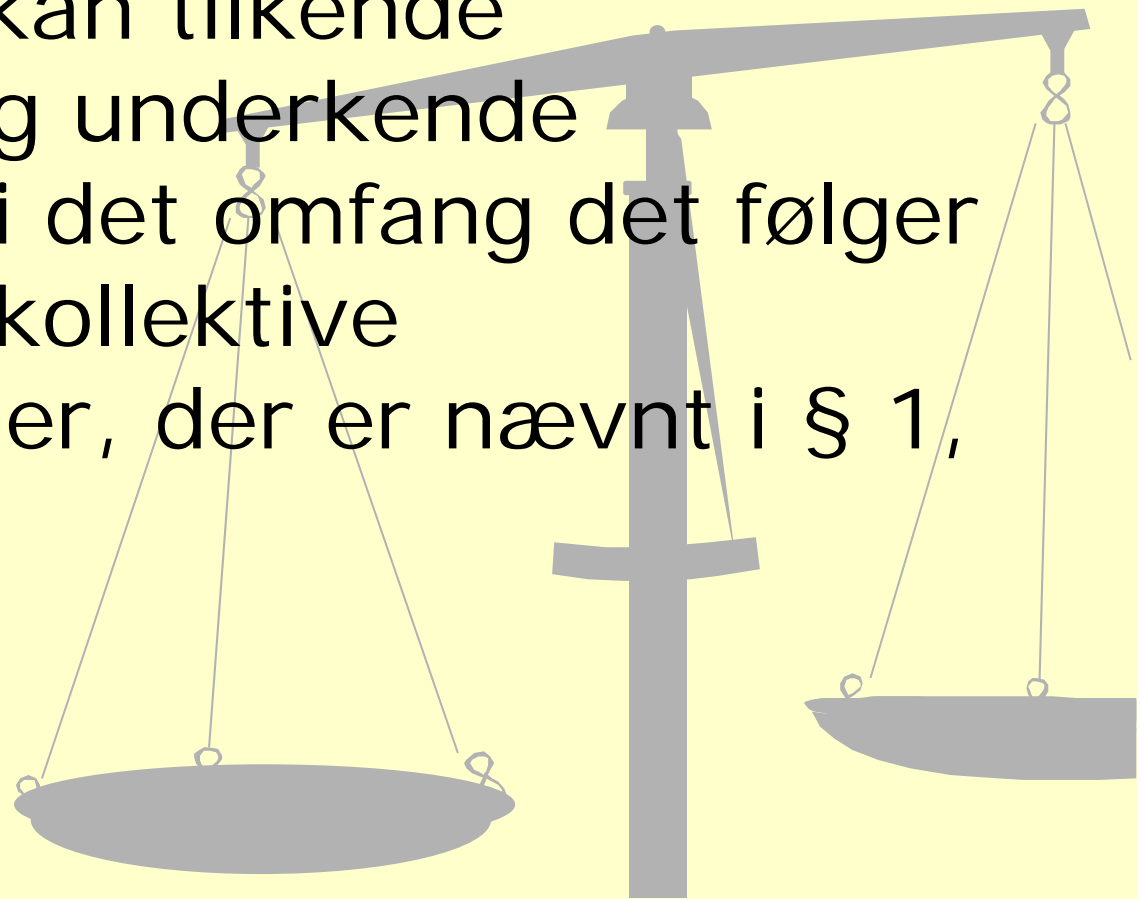
- § 1
- *Stk. 5.* Ligebehandlingsnævnet kan behandle klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende pligt til ligebehandling eller lige løn som lov om ligebehandling etc. ...hvis lønmodtageren godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet





Beføjelser

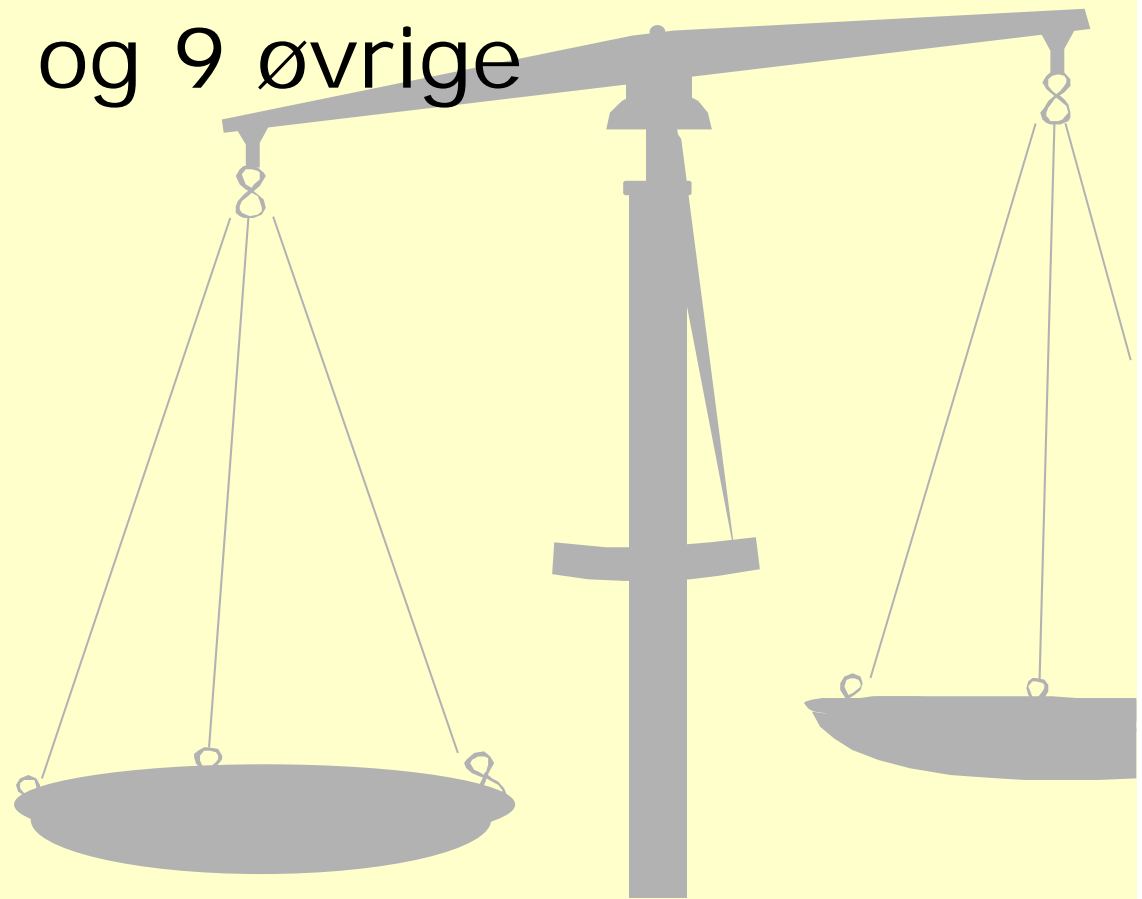
- **§ 2.** Nævnet kan tilkende godtgørelse og underkende afskedigelse, i det omfang det følger af de love og kollektive overenskomster, der er nævnt i § 1, stk. 2-5.





Sammensætning

- **§ 3.** Nævnet består af 1 formand, 2 næstformænd og 9 øvrige medlemmer.





Sammensætning

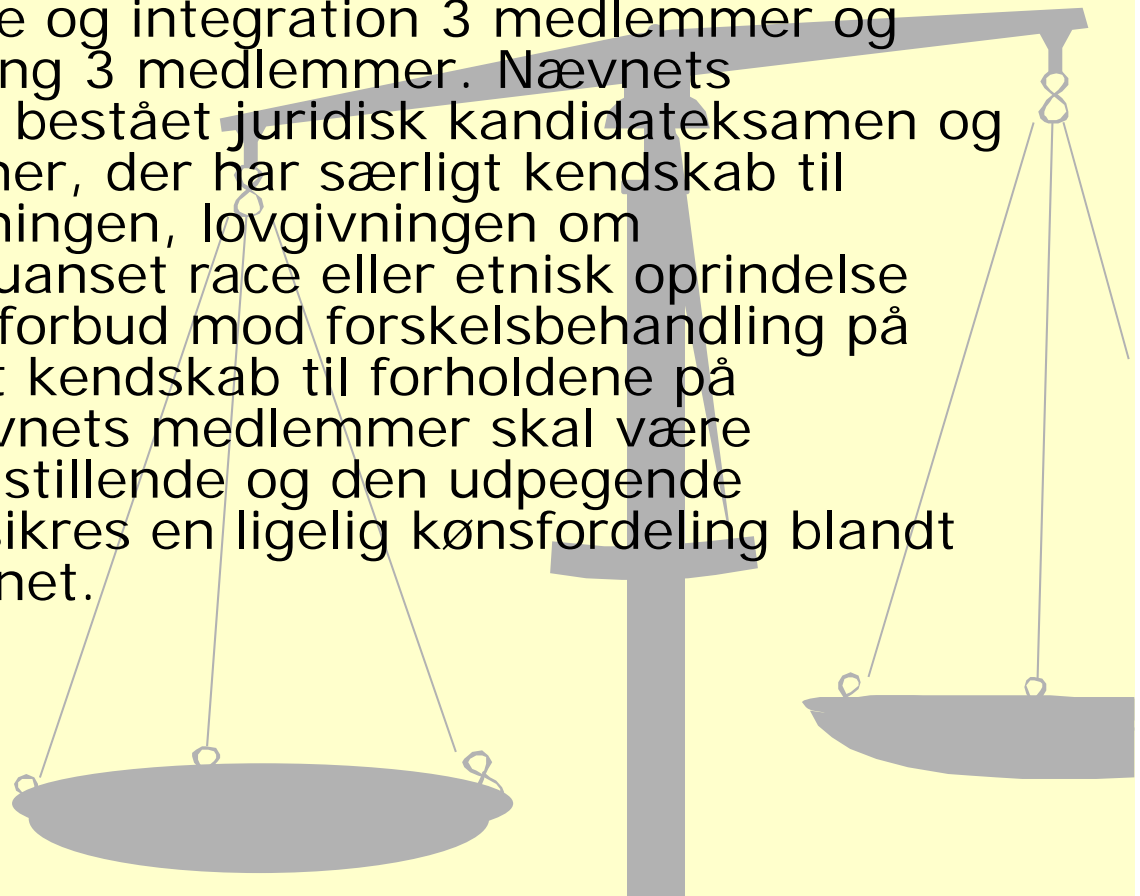
- § 3
- *Stk. 2.* Formanden og næstformændene skal være dommere.. Begge køn skal være repræsenteret i nævnets formandskab.





Sammensætning

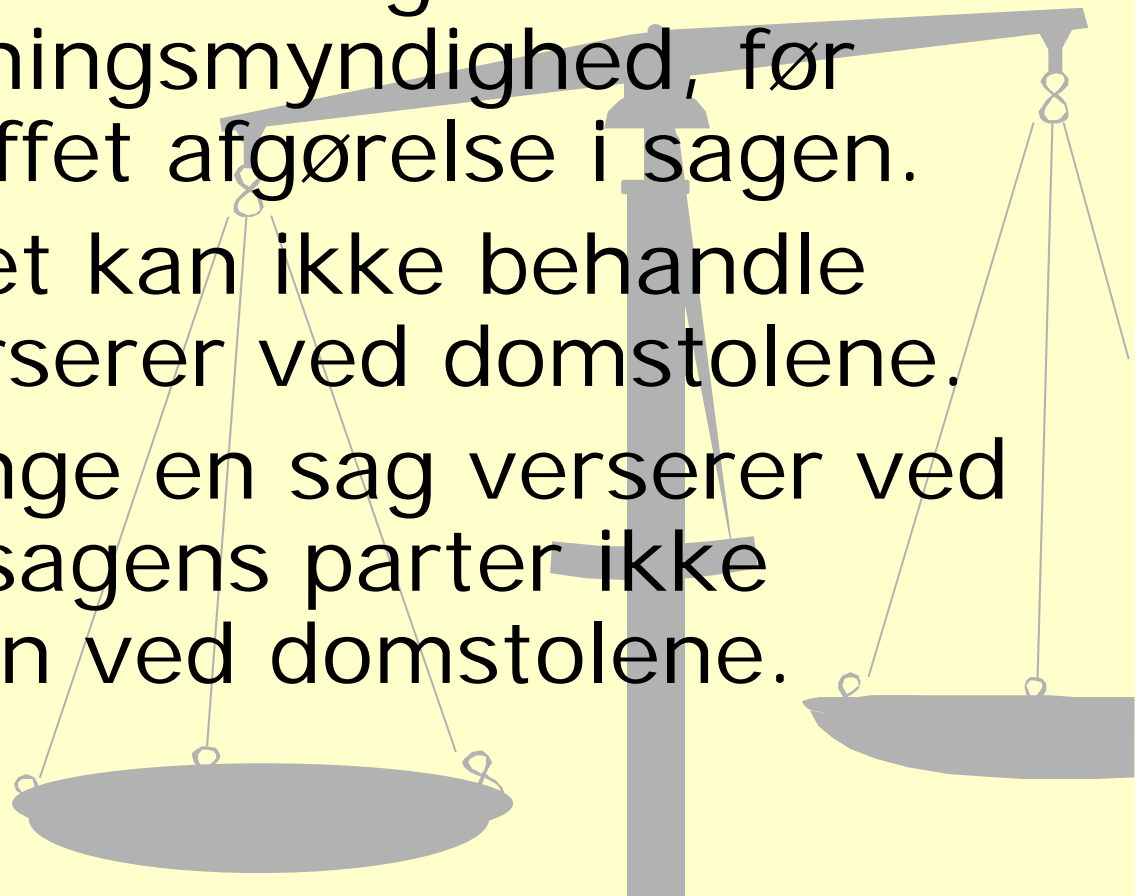
- § 3
- *Stk. 3.* De øvrige medlemmer af nævnet udpeges af beskæftigelsesministeren. Heraf indstiller ministeren for flygtninge, indvandrere og integration 3 medlemmer og ministeren for ligestilling 3 medlemmer. Nævnets medlemmer skal have bestået juridisk kandidateksamen og udpeges blandt personer, der har særligt kendskab til kønsligestillingslovgivningen, lovgivningen om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse eller lovgivningen om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet samt kendskab til forholdene på arbejdsmarkedet. Nævnets medlemmer skal være uafhængige af den indstillende og den udpegende myndighed. Der skal sikres en ligelig kønsfordeling blandt medlemmerne af nævnet.





Begrænsninger

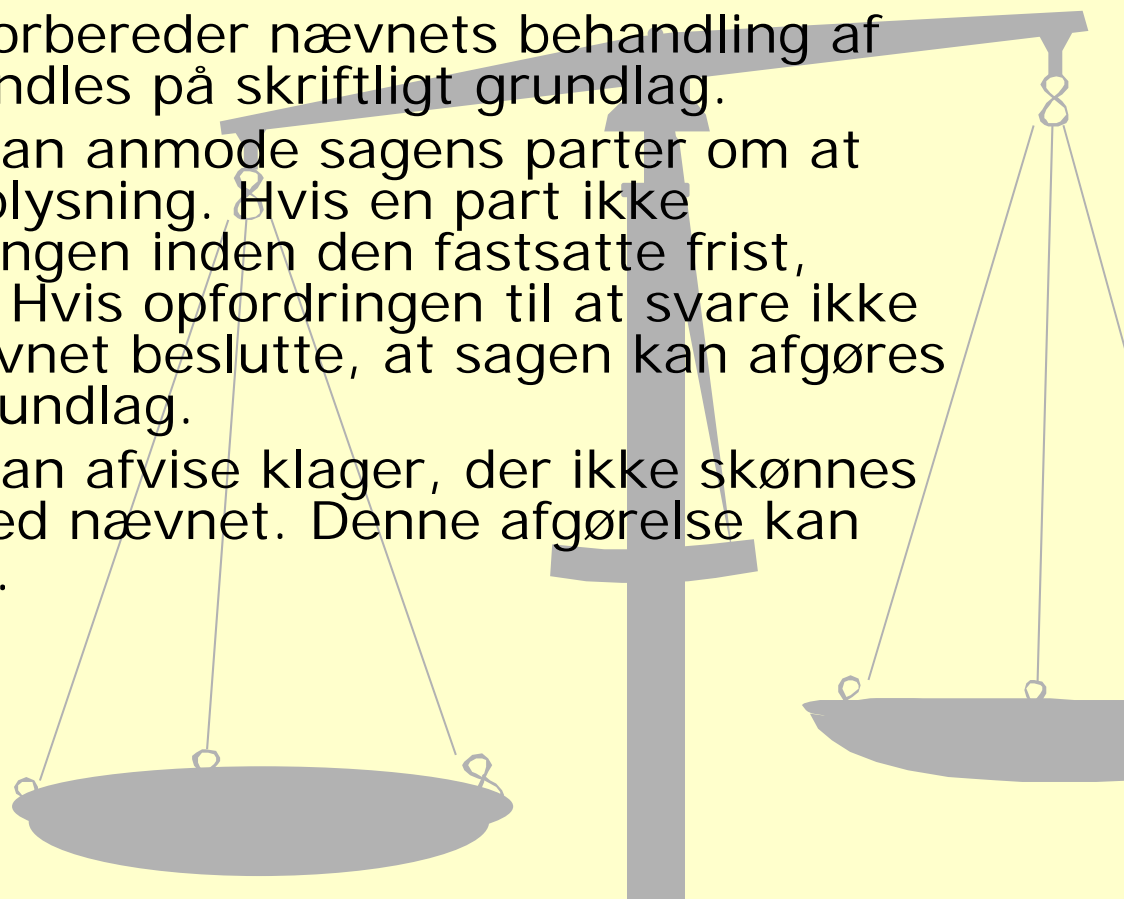
- **§ 4.** Nævnet kan ikke behandle klager, der kan indbringes for en anden forvaltningsmyndighed, før denne har truffet afgørelse i sagen.
- *Stk. 2.* Nævnet kan ikke behandle sager, der verserer ved domstolene.
- *Stk. 3.* Så længe en sag verserer ved nævnet, kan sagens parter ikke anlægge sagen ved domstolene.





Klagebehandling

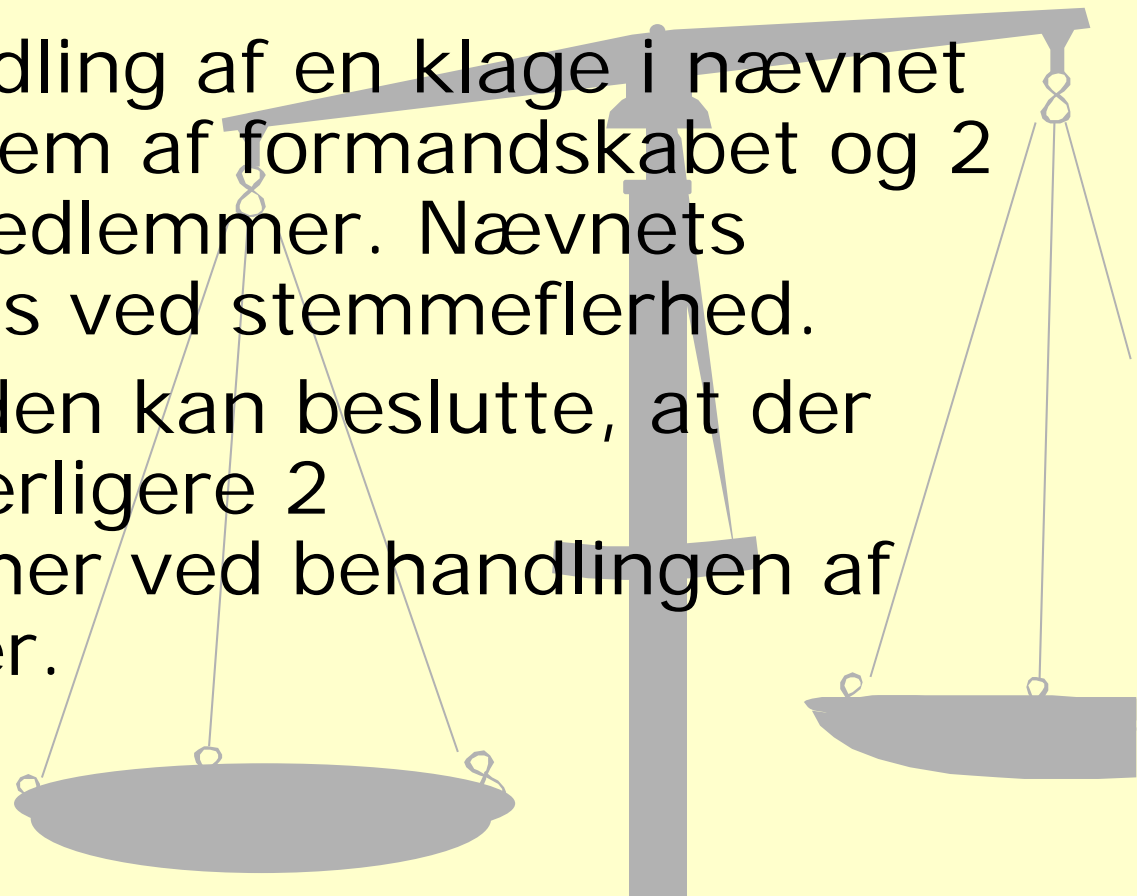
- **§ 5.** Ankestyrelsen stiller sekretariat til rådighed for nævnet.
- *Stk. 2.* Sekretariatet forbereder nævnets behandling af klager. Klagerne behandles på skriftligt grundlag.
- *Stk. 3.* Sekretariatet kan anmode sagens parter om at medvirke til sagens oplysning. Hvis en part ikke efterkommer anmodningen inden den fastsatte frist, fastsættes en ny frist. Hvis opfordringen til at svare ikke efterkommes, kan nævnet beslutte, at sagen kan afgøres på det foreliggende grundlag.
- *Stk. 4.* Sekretariatet kan afvise klager, der ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet. Denne afgørelse kan indbringes for nævnet.





Klagebehandling

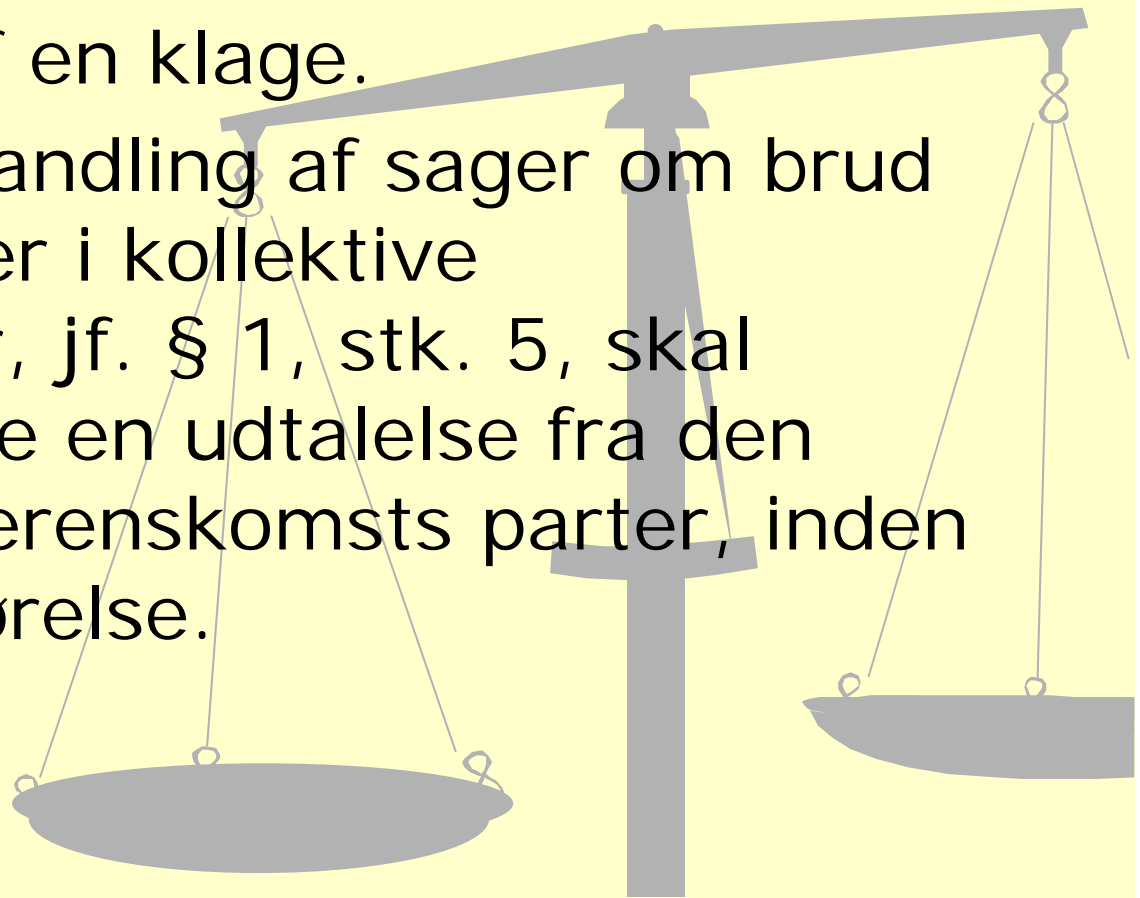
- **§ 6.** Ved behandling af en klage i nævnet deltager 1 medlem af formandskabet og 2 øvrige nævnsmedlemmer. Nævnets afgørelse træffes ved stemmeflerhed.
- *Stk. 2.* Formanden kan beslutte, at der skal deltage yderligere 2 nævnsmedlemmer ved behandlingen af principielle sager.





Klagebehandling

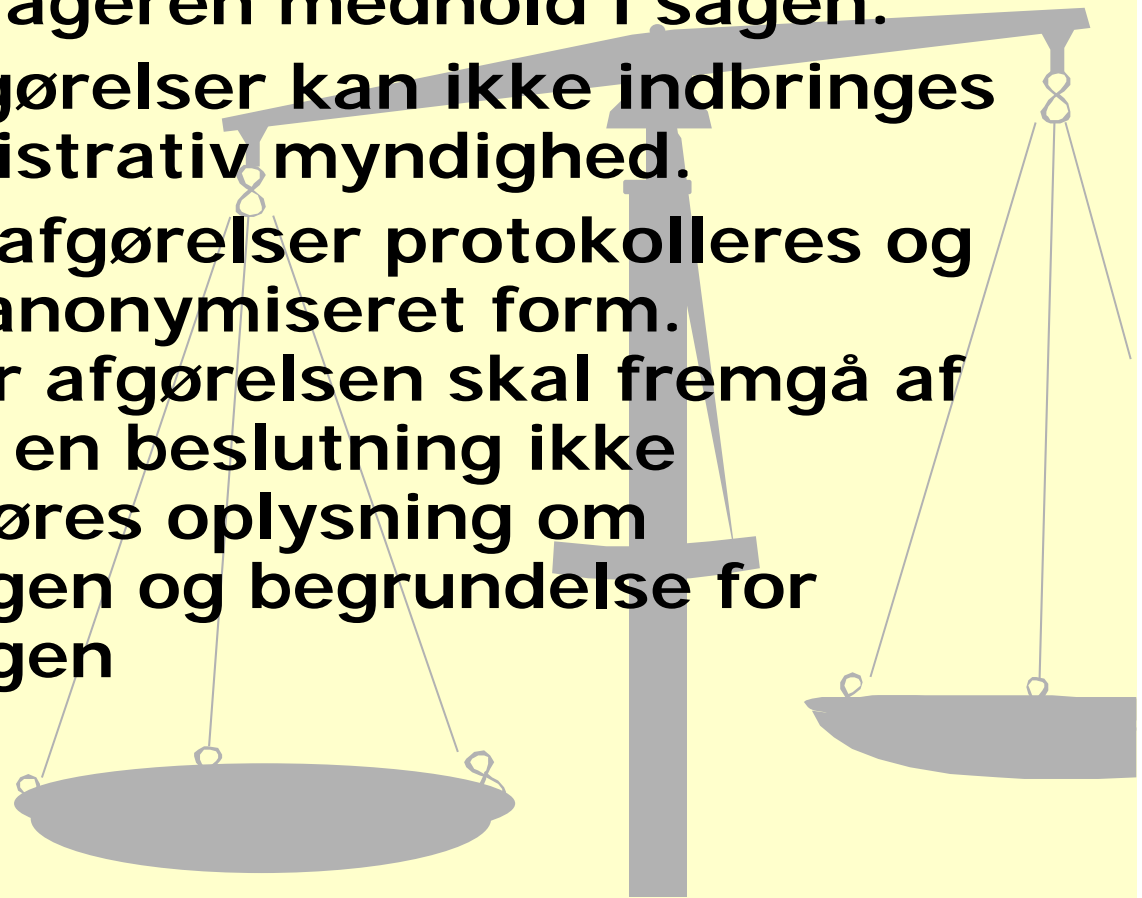
- **§ 7.** Nævnet kan indhente erklæringer fra sagkyndige i forbindelse med behandlingen af en klage.
- *Stk. 2.* Ved behandling af sager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, jf. § 1, stk. 5, skal nævnet indhente en udtalelse fra den pågældende overenskomsts parter, inden der træffes afgørelse.





Klagebehandling

- § 8. Nævnet kan afvise at behandle en klage, hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold i sagen.
- § 9. Nævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.
- *Stk. 2.* Nævnets afgørelser protokolleres og offentliggøres i anonymiseret form. Begrundelsen for afgørelsen skal fremgå af protokollatet. Er en beslutning ikke enstemmig, indføres oplysning om stemmeafgivningen og begrundelse for stemmeafgivningen





Klagebehandling

- § 12...
- ***Stk. 2. Hvis nævnets afgørelser og forlig, som er indgået for nævnet, ikke efterleves, skal nævnet på klagerens anmodning og på dennes vegne indbringe sagen for domstolene.***

