

staltning eller situation viser sig at være i strid med bestemmelserne i en gældende kollektiv overenskomst eller en individuel arbejdskontrakt, med ordensregler, med love eller administrative forskrifter eller med skik og brug inden for det pågældende fag, erhvervsgren eller land, under hensyntagen til reglerne om god tro.

4. (1) Bestemmelserne i denne henstilling finder ikke anvendelse på kollektive krav, der går ud på ændring af beskæftigelsesvilkår.

(2) Sondringen mellem tilfælde, hvor en klage, der er fremsat af en eller flere arbejdere, er af en sådan art, at den skal undersøges i henhold til de i denne henstilling fastsatte regler, og tilfælde, hvor en klage skal betragtes som et almindeligt krav, der skal gøres til genstand for kollektive forhandlinger eller behandles efter andre regler for bilæggelse af stridigheder, skal afgøres ved lov eller praksis i de enkelte lande.

5. Når reglerne for undersøgelse af klager er fastsat ved kollektiv overenskomst, bør de pågældende parter tilskyndes til at optage en bestemmelse heri, hvorefter de, så længe overenskomsten er gældende, forpligter sig til at fremme bilæggelse af klager efter de fastsatte regler og undlade at foretage skridt, som kan hindre en effektiv anvendelse af disse regler.

6. Arbejderorganisationerne eller arbejderne repræsentanter i virksomheden bør sammen med arbejdsgiverne eller deres organisationer, helst ved overenskomst, deltage med lige rettigheder og forpligtelser i udarbejdelsen og gennemførelsen af klage-regler inden for virksomheden i overensstemmelse med det enkelte lands lov og praksis.

7. (1) Med henblik på at reducere antallet af klager bør der lægges størst mulig vægt på udarbejdelsen og en effektiv gennemførelse af en fornuftig personalepolitik, som tager hensyn til og respekterer arbejderne rettigheder og interesser.

(2) For at nå frem til en sådan politik og løse de sociale spørgsmål, der berører arbejderne i virksomheden, bør virksomhedsledelsen, før den træffer en afgørelse, forhandle med arbejderrepræsentanterne.

8. Klager bør så vidt muligt bilægges inden for selve virksomheden i henhold til effektive regler, som er tilpasset efter forholdene i det pågældende land; den pågældende

erhvervsgren og den pågældende virksomhed, og som sikrer parterne den størst mulige objektivitet.

9. Ingen af denne henstillings bestemmelser bør medføre nogen begrænsning i en arbejders ret til at foretage direkte henvendelse til vedkommende arbejdsmyndighed eller til en arbejdsret eller anden domsmyndighed i anledning af en klage, når en sådan ret er anerkendt i henhold til de pågældende lands love eller administrative bestemmelser.

III. Regler for behandling af klager inden for virksomheden.

10. (1) Der bør som hovedregel først gøres et forsøg på at afgøre klager direkte mellem den berørte arbejder, hvad enten han modtager bistand eller ej, og hans nærmeste overordnede.

(2) Hvor et sådant forsøg på bilæggelse er endt resultatløst, eller hvor klagen er af en sådan art, at den ikke egner sig til direkte drøftelse mellem den pågældende arbejder og hans nærmeste overordnede, bør arbejderen have ret til at få sin sag behandlet på et eller flere højere trin, alt efter klagens art og virksomhedens struktur og størrelse.

11. Klagereglerne bør være således udarbejdet og administreret, at der er en reel mulighed for på hvert trin af processen at nå frem til en afgørelse af sagen, der frit accepteres af arbejderen og arbejdsgiveren.

12. Klageprocessen bør være så ukompliceret og så hurtig som mulig, og der kan om nødvendigt foreskrives passende tidsfrister med henblik herpå; der bør være så få formaliteter som muligt ved klagereglernes anvendelse.

13. (1) Den pågældende arbejder bør have ret til at tage direkte del i klageprocessen og til at modtage bistand eller lade sig repræsentere under undersøgelsen af sin klage af en repræsentant for en arbejderorganisation, en repræsentant for arbejderne i virksomheden eller af en hvilkensomhelst anden person, som han selv måtte vælge, i overensstemmelse med det enkelte lands lov eller praksis.

(2) Arbejdsgiveren bør have ret til at modtage bistand eller lade sig repræsentere af en arbejds giverorganisation.

(3) Enhver i samme virksomhed beskæftiget person, som bistår eller repræsenterer