



DET KONGELIGE
ARBEIDSDEPARTEMENT

Prop. 134 L

(2010–2011)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Lov om arbeidstvister
(arbeidstvistloven) og lov om lønnsnemnd i
arbeidstvister (lønnsnemndloven) m.m.

Innhold

1	Hovedinnholdet i proposisjonen	5	4.2.2	Høringsuttalelser	23
			4.2.3	Departementets vurderinger og forslag	24
2	Bakgrunnen for forslaget	7	4.3	Teknologinøytralitet	24
2.1	Utgangspunkter	7	4.3.1	Innledning	24
2.2	Arbeidet med ny arbeidstvistlov ..	8	4.3.2	Gjeldende rett	25
2.2.1	Kort om mandatet	8	4.3.3	Høringsforslaget	25
2.2.2	Referansegruppen	8	4.3.4	Høringsuttalelser	26
2.2.3	Høring	9	4.3.5	Departementets vurderinger og forslag	26
2.2.4	Innspill som ikke følges opp	10			
3	Arbeidet med Arbeidsrettens administrative tilknytning mv.	12	5	Endringer i meklingsbestem- melsene som følge av etablert praksis	28
3.1	Innledning	12	5.1	Innledning	28
3.2	Den sentrale domstols- administrasjonen i Trondheim	13	5.2	Plassoppsigelse	28
3.2.1	Gjeldende rett	13	5.2.1	Gjeldende rett	28
3.2.2	Høringsforslaget	13	5.2.2	Høringsforslaget	29
3.2.3	Høringsuttalelser	14	5.2.3	Høringsuttalelser	29
3.2.4	Departementets vurderinger og forslag	15	5.2.4	Departementets vurderinger og forslag	30
3.3	Oppnevning av dommere	17	5.3	Iverksettelse av plassoppsigelse ...	31
3.3.1	Gjeldende rett	17	5.3.1	Gjeldende rett	31
3.3.2	Høringsforslaget	17	5.3.2	Høringsforslaget	32
3.3.3	Høringsuttalelser	17	5.3.3	Høringsuttalelser	32
3.3.4	Departementets vurderinger og forslag	18	5.3.4	Departementets vurderinger og forslag	33
3.4	Klage- og disiplinærordning for dommere	18	5.4	Enkelte andre endringer	34
3.4.1	Høringsforslaget	18	5.4.1	Om meklingsmennenes virksomhet – arbeidstvistloven 1927 § 27a nr. 1 og 2	34
3.4.2	Høringsuttalelser	18	5.4.2	Særregler om plassoppsigelse for midlertidige ansettelsesforhold – arbeidstvistloven 1927 § 29 nr. 1 andre til femte ledd.	34
3.4.3	Departementets vurderinger og forslag	19	5.4.3	Kobling av avstemnings- resultater – arbeidstvistloven 1927 § 35 nr. 9	35
3.5	Dommernes sidegjøremål	19			
3.5.1	Høringsforslaget	19	6	Rikslønnsnemnda	36
3.5.2	Høringsuttalelser	19	6.1	Gjeldende rett	36
3.5.3	Departementets vurderinger og forslag	19	6.2	Høringsforslaget	36
3.6	Oppsummering av forslag knyttet til høring av Arbeidsrettens administrative tilknytning mv.	20	6.3	Høringsuttalelser	36
			6.4	Departementets vurderinger og forslag	36
4	Teknisk revisjon og språklig modernisering	21	7	Prosessreglene for Arbeidsretten mv.	37
4.1	Teknisk og språklig modernisering – ny lovstruktur	21	7.1	Innledning	37
4.1.1	Høringsforslaget	21	7.2	Generelle innspill til prosess- reglene i høringsrunden	37
4.1.2	Høringsuttalelser	22	7.3	Forholdet til annen lovgivning	37
4.1.3	Departementets vurderinger og forslag	22			
4.2	Nærmere om lovens kapittel 1 og 2	23			
4.2.1	Høringsforslaget	23			

7.3.1	Høringsforslaget	37	7.12.1	Gjeldende rett	61
7.3.2	Høringsuttalelser	37	7.12.2	Høringsforslaget	62
7.3.3	Departementets vurderinger og forslag	38	7.12.3	Høringsuttalelser	62
7.4	Arbeidsrettens domsmyndighet ...	39	7.12.4	Departementets vurderinger og forslag	62
7.4.1	Høringsforslaget	39	7.13	Rettsforlik	63
7.4.2	Høringsuttalelser	39	7.13.1	Gjeldende rett	63
7.4.3	Departementets vurderinger og forslag	39	7.13.2	Høringsforslaget	63
7.5	Forhandlinger og mekling i saker for Arbeidsretten	40	7.13.3	Høringsuttalelser	63
7.5.1	Gjeldende rett	40	7.13.4	Departementets vurderinger og forslag	64
7.5.2	Høringsforslaget	40	7.14	Avskaffelse av de lokale arbeidsretter	65
7.5.3	Høringsuttalelser	40	7.14.1	Gjeldende rett	65
7.5.4	Departementets vurderinger og forslag	41	7.14.2	Høringsforslaget	65
7.6	Partshjelp	42	7.14.3	Høringsuttalelser	65
7.6.1	Gjeldende rett	42	7.14.4	Departementets vurderinger og forslag	66
7.6.2	Høringsforslaget	44	7.15	Sakskostnader	67
7.6.3	Høringsuttalelser	44	7.15.1	Gjeldende rett	67
7.6.4	Departementets vurderinger og forslag	45	7.15.2	Høringsforslaget	67
7.7	Forening av saker til felles behandling og avgjørelse	47	7.15.3	Høringsuttalelser	67
7.7.1	Gjeldende rett	47	7.15.4	Departementets vurderinger og forslag	68
7.7.2	Høringsforslaget	48	7.16	Arbeidstvistloven kapittel 5. Avsluttende bestemmelser	68
7.7.3	Høringsuttalelser	48	7.16.1	Gjeldende rett	68
7.7.4	Departementets vurderinger og forslag	48	7.16.2	Høringsforslaget	68
7.8	Effektivisering av saksfor- beredelse og saksbehandling	49	7.16.3	Høringsuttalelser	69
7.8.1	Gjeldende rett	49	7.16.4	Departementets vurderinger og forslag	69
7.8.2	Høringsforslaget	50	8	Administrative og økonomiske konsekvenser	71
7.8.3	Høringsuttalelser	50	9	Merknader til de enkelte bestemmelsene i lovforslaget .	72
7.8.4	Departementets vurderinger og forslag	52	9.1	Merknader til bestemmelsene i ny lov om arbeidstvister (arbeids- tvistloven)	72
7.9	Partenes representanter	54	9.2	Merknader til endringene i lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister	94
7.9.1	Gjeldende rett	54	9.3	Merknader til endring i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.	94
7.9.2	Høringsforslaget	54	9.4	Merknader til bestemmelsene i ny lov om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven)	94
7.9.3	Høringsuttalelser	54			
7.9.4	Departementets vurderinger og forslag	55			
7.10	Inhabilitet	55			
7.10.1	Gjeldende rett	55			
7.10.2	Høringsforslaget	57			
7.10.3	Høringsuttalelser	58			
7.10.4	Departementets vurderinger og forslag	59			
7.11	Stansing	60			
7.11.1	Gjeldende rett	60			
7.11.2	Høringsforslaget	60			
7.11.3	Høringsuttalelser	61			
7.11.4	Departementets vurderinger og forslag	61			
7.12	Fravær	61			
			A) Forslag til lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) m.m.	97	
			B) Forslag til lov om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven)	108	

Prop. 134 L

(2010–2011)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) og lov om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) m.m.

*Tilråding fra Arbeidsdepartementet av 24. juni 2011,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Stoltenberg II)*

1 Hovedinnholdet i proposisjonen

Teknisk og språklig modernisering mv.

Det foreslås en ny lov om arbeidstvister der et sentralt hensyn er å gjøre loven mer pedagogisk og lettere tilgjengelig, blant annet gjennom en ny lovstruktur som bedre avspeiler prosessen med inngåelse og revisjon av tariffavtaler.

I tillegg til en modernisering av språket er ord og uttrykk gjort kjønnsnøytrale. Blant annet foreslås det at tittelen riksmeklingsmann erstattes med riksmekler. Videre foreslås det at arbeidstvistloven utformes teknologinøytralt, på samme måte som tvisteloven. Loven er også forenklet ved at bestemmelser som ikke har noen praktisk betydning og er ute av bruk, ikke foreslås videreført. Dette gjelder blant annet bestemmelsen om riksmeklingsmannens adgang til å koble avstemninger.

Det foreslås også enkelte endringer på grunnlag av avtale- og rettspraksis. Når loven i større

grad avspeiler slik praksis, gir den bedre veiledning, især for nye brukere.

I kapittel 4 nedenfor gis en nærmere beskrivelse og vurdering av enkelte av de endringene som foreslås på grunnlag av den teknisk og språklig gjennomgang av lovgivningen. En rekke mindre endringer er bare kommentert i merknadene til de enkelte bestemmelsene i kapittel 9.

Det foreslås en ny lov om lønnsnemnd i arbeidstvister. Loven etablerer Rikslønnsnemnda som frivillig voldgiftsorgan, og det er foretatt en omfattende språklig og teknisk modernisering av lønnsnemndloven av 1952.

I tjenestetvistloven foreslås det endringer i bestemmelser som henviser til arbeidstvistloven og lønnsnemndloven, samt endringer av ord og uttrykk som forslaget til ny arbeidstvistlov nødvendiggjør.

Prosessreglene for Arbeidsretten

Bestemmelsene om Arbeidsretten og prosessordningen for domstolen er gjennomgått for å foreta en tilpasning av arbeidstvistlovens prosessregler til den nye tvistelovens bestemmelser. Det er også et viktig formål at lovrevisjonen bidrar til å effektivisere saksavviklingen for Arbeidsretten, og at loven bringes mer i samsvar med gjeldende praksis slik denne har utviklet seg gjennom årenes løp.

På en del punkter foreslås tvistelovens regler gitt tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten, til dels med visse særlige tilpasninger eller modifikasjoner. På andre punkter fører særtrekkene ved Arbeidsrettens prosessordning til at tvistelovens bestemmelser ikke kan gjøres gjeldende. Det foreslås en tilpasning til enkelte av tvistelovens frist- og saksbehandlingsregler. Videre foreslås inntatt nye lovbestemmelser om partshjelp, forening av saker, stansing og rettsforlik, basert på de tilsvarende bestemmelsene i tvisteloven. I noen grad foreslås også bestemmelsene om partenes fravær (uteblivelse) tilpasset tvisteloven. Tvistelovens ordning med småkravprosess eller annen form for forenklet prosess foreslås ikke innført for Arbeidsretten. Heller ikke bestemmelsene om sakskostnader i den alminnelige sivilprosess foreslås for Arbeidsretten, men det inntas en bestemmelse om sakskostnader som er i overensstemmelse med Arbeidsrettens praksis.

Ordningen med lokale arbeidsretter foreslås avvirket. Ordningen har liten praktisk betydning i dag.

I kapittel 7 nedenfor følger en nærmere drøftelse og beskrivelse av enkelte av de endringene som foreslås i prosessreglene og forholdet til tvisteloven.

Arbeidsrettens administrative tilknytning mv.

Det ble i 2002 gjennomført omfattende endringer i administreringen av norske domstoler og i regelverket for dommerne. Domstoladministrasjonen (DA) ble opprettet, og det ble innført endrede prosedyrer for ansettelse av dommere og nye regler for bruk av midlertidige dommere. Det ble videre opprettet en klage- og disiplinærordning for dommere og en regulering av dommers adgang til sidegjøremål.

Departementet gjennomførte våren 2007 en høring om i hvilken utstrekning endringene som er gjennomført for de alminnelige domstoler og dommers stillinger, bør gjøres gjeldende for Arbeidsretten.

Departementet går i proposisjonen her ikke inn for å legge Arbeidsretten under DA. Det foreslås imidlertid å etablere en egen godkjennings- og registreringsordning for fagdommernes sidegjøremål. I kapittel 3 nedenfor gis en nærmere beskrivelse av de enkelte temaer i høringen og hvilke av dem som videreføres.

I denne sammenheng drøftes også mulige virkemidler for å bedre det faglige og arbeidsmiljømessige grunnlaget i domstolen, på bakgrunn av at Arbeidsretten er en liten og sårbar institusjon. Mulige tiltak for å bedre rekrutteringen til Arbeidsretten drøftes også.

2 Bakgrunnen for forslaget

2.1 Utgangspunkter

Det rettslige hovedgrunnlaget for den kollektive arbeidsretten er trukket opp i lov 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister og lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister. Begge lover gir regler om tariffavtaler og deres rettsvirkninger og om prosedyrer og institusjoner for konfliktløsning.

Arbeidstvistloven gir regler om tariffavtalers form, innhold og rettsvirkninger, samt regler for løsning av konflikter, i både interesse- og rettsvister, herunder bestemmelser om Arbeidsretten og meklingsinstitusjonen. Arbeidstvistloven gjelder i utgangspunktet alle arbeidsforhold, både i privat og offentlig sektor. Dens virkeområde er bare begrenset av tjenestetvistloven, som gjelder for statssektoren.

Arbeidstvistloven har som utgangspunkt at arbeidslivets parter gjennom organisering er jevnbyrdige og har frihet til å regulere lønns- og arbeidsvilkår gjennom forhandlinger og tariffavtaler. Et sentralt hensyn bak loven er å vareta arbeidstaker- og arbeidsgiversidens interesse i å nå frem til en bindende regulering ved tariffavtale, noe som bidrar til å sikre stabilitet i arbeidslivet. Loven forutsetter at arbeidskamp (streik og lock-out) er et rettmessig middel i interessetvister om tariffavtalers inngåelse og innhold. Samtidig er det et sentralt hensyn at loven skal bidra til å bevare arbeidsfreden.

Arbeidstvistloven bygger på et grunnleggende skille mellom rettsvister, dvs. tvister om eksistens, gyldighet og fortolkning av tariffavtaler, og interessetvister, dvs. tvister om hva som skal bli innholdet i en ny eller revidert tariffavtale. Det følger av lovens fredspliktsregler at rettsvister skal løses uten bruk av kampmidler. Hvis partene ikke finner en løsning, skal tvisten løses av Arbeidsretten. I interessetvister står kampmidler til disposisjon, men de kan bare anvendes i samsvar med lovens regler om fremgangsmåte og frister, herunder reglene om mekling.

Lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister stiller Rikslønnsnemnda til disposisjon for partene dersom de ønsker en tvist løst

ved nemndbehandling, og supplerer i så måte arbeidstvistlovens regulering av interessetvister.

Det partssammensatte Utvalget for tarifforhandlingssystemet (Stabelutvalget) foretok i sin innstilling NOU 2001: 14 en bred gjennomgang av arbeidstvistlovens materielle regler. Utvalgets mandat var å gjennomføre en analyse av hvordan gjeldende forhandlingsordning og rammeverk fungerer i praksis, samt å foreslå lovendringer for å avhjelpe eventuelle svakheter som ble avdekket. Utvalget la frem forslag om enkelte endringer, vesentlig i kapitlet om mekling, men konkluderte på de fleste punkter med at gjeldende lovbestemmelser var tilfredsstillende eller at endringer ville ha for store konsekvenser. Innstillingen ble fulgt opp i Ot.prp. nr. 46 (2001-2002). Lovendringene ble vedtatt ved lov 28. juni 2002 nr. 58 og trådte i kraft 1. januar 2003.

Det falt utenfor Stabelutvalgets mandat å behandle arbeidstvistlovens prosessregler for Arbeidsretten. Utvalget foretok heller ingen teknisk og språklig gjennomgang av loven, men det var bred enighet i utvalget om at det var behov for en modernisering av så vel arbeidstvistloven som lønnsnemndloven og tjenestetvistloven.

Det er behov for å gjennomgå arbeidstvistloven med sikte på en språklig modernisering, blant annet ved å bruke kjønnsnøytrale begreper, og en tilpasning til den teknologiske utviklingen. Gjeldende arbeidstvistlov fra 1927 er hovedsakelig en videreføring av den første arbeidstvistloven av 1915. Språket er gammelmodig og til dels vanskelig tilgjengelig. Gjennom årene er det dessuten utviklet en rikholdig rettspraksis, i hovedsak fra Arbeidsretten, og praksis knyttet til partenes avtaleverk. Denne praksisen bør vurderes med sikte på å få en lov som gjenspeiler også denne. Det er også behov for å modernisere lov om lønnsnemnd i arbeidstvister.

Videre er det behov for en gjennomgang av arbeidstvistlovens prosessregler for Arbeidsretten. Arbeidsretten er en særdomstol som ble opprettet ved arbeidstvistloven av 1915. Den behandler tvister om gyldighet, eksistens og fortolkning av tariffavtaler, samt tvister om brudd på arbeidstvistlovens regler om fredsplikt og om erstatnings-

ansvar for tariffbrudd og ulovlig arbeidsstans. Domstolen har hele landet som rettskrets, og den settes med juridiske fagdommere og dommere oppnevnt etter innstilling fra partene.

Ny tvistelov (lov 17. juni 2005 nr. 90) trådte i kraft 1. januar 2008. Prosessreglene i arbeidstvistloven har i noen grad kopiert bestemmelser i den gamle tvistemålsloven. I tillegg har Arbeidsretten i sin praksis lagt til grunn at tvistemålslovens bestemmelser i en viss utstrekning har utfylt arbeidstvistlovens regler. Den nye tvisteloven er derfor gjennomgått med sikte på å vurdere nødvendige og ønskelige tilpasninger i arbeidstvistloven. Også i arbeidet med prosessreglene er det behov for å trekke inn rettspraksis og partenes avtaleverk.

2.2 Arbeidet med ny arbeidstvistlov

2.2.1 Kort om mandatet

I samarbeid med arbeidslivets parter ble det utarbeidet et mandat for arbeidet med ny lov. Om den tekniske og språklige moderniseringen av arbeidstvistloven og lønnsnemndloven heter det i mandatet:

”Denne delen av arbeidet vil bli utført i departementet og vil bestå i en gjennomgang av lov 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister, for å modernisere loven, gjøre loven kjønnsnøytral og gjøre nødvendige tilpasninger på bakgrunn av den teknologiske utviklingen. Rettspraksis, i hovedsak fra Arbeidsretten, og partenes avtaleverk skal i nødvendig grad trekkes inn i gjennomgangen.

Dersom det i løpet av arbeidet fremstår som hensiktsmessig, kan det utarbeides utkast til en ny lovstruktur.

På tilsvarende måte skal lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister gjennomgås. Lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister skal også gjennomgås med sikte på nødvendige tilpasninger som en følge av revisjonen av arbeidstvistloven og lønnsnemndloven.”

Om gjennomgangen av arbeidstvistlovens prosessregler for Arbeidsretten fremgår det:

”Arbeidet vil bestå i en gjennomgang av arbeidstvistlovens prosessregler og andre regler som står i nødvendig sammenheng med disse, særlig lovens kap. 2 og enkelte bestemmelser i kap. 4 og 5. Denne gjennomgangen tar

sikte på en effektivisering og tilpasning til gjeldende praksis og dagens sammensetning i Arbeidsretten. Også her skal rettspraksis og partenes avtaleverk trekkes inn.

Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile saker (tvisteloven) skal gjennomgås med sikte på nødvendige og ønskelige tilpasninger i arbeidstvistloven. I denne sammenheng skal det blant annet vurderes om de nyskapningene som tvisteloven innfører, også bør gjelde for Arbeidsretten.”

Denne delen av arbeidet ble utført av daværende dommer og nestleder i Arbeidsretten.

2.2.2 Referansegruppen

Arbeidslivets parter er sentrale på dette rettsområdet. På mange måter er arbeidstvistloven en kodifisering av partenes avtaler og praksis, og partene har alltid hatt stor innflytelse på utviklingen av rettsområdet. For å sikre partenes innflytelse og bistand inviterte departementet hovedorganisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, Riksmeklingsmannen, Arbeidsretten og Fornyingsdepartementet til samarbeid om revisjonsarbeidet. Det ble opprettet en referansegruppe bestående av representanter for Landsorganisasjonen i Norge (LO), Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), Unio, Akademikerne, Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), KS, Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH), Arbeidsgiverforeningen NAVO (nå Spekter), Fornyingsdepartementet, Arbeidsretten, samt Riksmeklingsmannen. Det ble avholdt fire møter i referansegruppen.

Arbeidet i referansegruppen foregikk ved at medlemmene ble invitert til å komme med innspill. De fikk seg forelagt lovutkast som ble diskutert i møter, justert og drøftet på ny i flere omganger.

Departementet hadde dessuten et møte med enkelte andre arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner og orienterte om arbeidet med å revidere arbeidstvistloven. Organisasjonene fikk anledning til å komme med innspill og synspunkter som dels er tatt med i det videre arbeidet. De fremmøtte organisasjonene understreket alle at det er et sterkt behov for en teknisk revisjon av arbeidstvistloven. Flere pekte på at loven burde bli mer pedagogisk og lettere å finne frem i, og at den burde gi bedre veiledning i hvordan en fagforening skal gå frem når den ønsker å kreve tariffavtale på en arbeidsplass.

2.2.3 Høring

Et høringsbrev med forslag til ny lov om arbeidstvister ble utarbeidet i departementet i samarbeid med nestlederen i Arbeidsretten og på grunnlag av diskusjoner i og innspill fra referansegruppen. Høringsbrevet ble sendt på høring 17. april 2009 med høringsfrist 19. oktober 2009.

Høringsbrevet ble sendt til følgende adressater:

Barne- og likestillingsdepartementet
Finansdepartementet
Fiskeri- og kystdepartementet
Fornyings- og administrasjonsdepartementet (Fornyingsdepartementet)
Forsvarsdepartementet
Helse- og omsorgsdepartementet
Justis- og politidepartementet (Justisdepartementet)
Kommunal- og regionaldepartementet
Kultur- og kirkedepartementet
Kunnskapsdepartementet
Landbruks- og matdepartementet
Miljøverndepartementet
Nærings- og handelsdepartementet
Olje- og energidepartementet
Samferdselsdepartementet
Utenriksdepartementet

Arbeidsforskningsinstituttet AS
Arbeidsretten
Arbeidstilsynet
Likestillings- og diskrimineringsombudet
Petroleumstilsynet
Regjeringsadvokaten
Riksmeklingsmannen
Statens arbeidsmiljøinstitutt STAMI
Stortingets ombudsmann for forvaltningen

Akademikerne
ALT
AOF Norge
Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening
Arbeidersamvirkenes Landsforening
Arbeidsgiverforeningen Spekter
Bedriftsforbundet
Den Norske Advokatforening
Den norske jordmorforening
Finansnæringsens arbeidsgiverforening
Forbrukersamvirkets Lederforbund
Forskningstiftelsen FAFO
Handels- og Servicenæringsens Hovedorganisasjon (HSH)
JURK
Juss-Buss

Jussformidlingen i Bergen

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

KS

Landbrukets Arbeidsgiverforening (LA)

Landsorganisasjonen i Norge (LO)

Lederne

Luftfartens Funksjonærforening

Maskinentreprenørenes Forbund (MEF)

NITO

Norges Apotekerforening NAF

Norges Farmaceutiske Forening

Norges Rederiforbund

Norges Taxiforbund

Norsk Flygerforbund

Norsk Flytekniker Organisasjon

Norsk Journalistlag

Norsk Kabinforening

Norsk Sjøoffisersforbund

Norsk Skuespillerforbund

Norske Meierifolks Landsforening

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)

SAMFO – Arbeidsgiverorganisasjon for samvirkeforetak

Transportbrukernes Fellesorganisasjon

Professor Henning Jakhelln, Universitetet i Oslo, Institutt for offentlig rett

Professor Stein Evju, Universitetet i Oslo, Institutt for privatrett

Unio

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

I tillegg ble høringsbrevet publisert på regjeringen.no.

Følgende har avgitt høringsuttalelser:

Barne- og likestillingsdepartementet

Fornyingsdepartementet

Forsvarsdepartementet

Fiskeri- og kystdepartementet

Helse- og omsorgsdepartementet

Justis- og politidepartementet

Kommunal- og regionaldepartementet

Kultur- og kirkedepartementet

Kunnskapsdepartementet

Landbruks- og matdepartementet

Miljøverndepartementet

Nærings- og handelsdepartementet

Samferdselsdepartementet

Utenriksdepartementet

Arbeidsrettens leder

Arbeidstilsynet

Domstolsadministrasjonen

Likestillings- og diskrimineringsombudet

Petroleumstilsynet

Riksmeklingsmannen

Akademikerne

AOF Norge

Arbeidsgiverforeningen Spekter

Den Norske Advokatforening

Finansnæringens arbeidsgiverforening

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH)

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

KS

Landsorganisasjonen i Norge (LO)

Maskinentreprenørenes Forbund (MEF)

NITO

Norges Rederiforbund

Norges Taxiforbund

Næringslivets Hovedorganisasjon NHO

Professor Stein Evju, Universitetet i Oslo, Institutt for privatrett

SAMFO – Arbeidsgiverorganisasjon for samvirkeforetak

Unio

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

2.2.4 Innspill som ikke følges opp

Innledning

Enkelte høringsinstanser har foreslått endringer i arbeidstvistlovgivningen på områder som ikke var problematisert eller behandlet i høringsbrevet. Dette gjelder svært ulike temaer:

- det materielle innholdet i arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepene
- ytterligere lovregulering av tariffavtalenes ufravikelighet
- erstatningsreglene for tariffbrudd
- Arbeidsrettens praksis når det gjelder etterbetaling av tariffmessig lønn
- bruk av midlertidig forføyning i tarifftvister
- behovet for modernisering av tjenestetvistloven

Diverse høringsinnspill

LO anfører i sin høringsuttalelse at det er en gjennomgående svakhet ved *begrepene arbeidstaker og arbeidsgiver*, slik de er definert i flere lover, at disse begrepene ikke fanger opp dem som bør fanges opp, og at det er mulig å organisere seg bort fra eller omgå de rettigheter eller plikter som følger av status som arbeidstaker eller arbeidsgiver. LO vil komme tilbake til dette ved en senere anledning, men organisasjonen finner det nødven-

dig å peke på at dette også har konsekvenser for arbeidstvistlovens virkeområde.

LO minner videre om sitt tidligere krav om *lovregulering av ufravikelighetsvirkninger* på kollektivt nivå, dvs. mellom konkurrerende tariffavtaler. Den beskrivelse av ufravikelighet som er gitt i NOU 1996:14 (og i vedlegget) må enten lovfestes eller gis en autoritativ og avklarende fremstilling i proposisjonen. Videre bør ufravikelighetsvirkningene for uorganiserte lovfestes, da det er et problem at arbeidsgivere ikke alltid er klar over tariffavtalens virkninger i denne sammenheng. I andre tilfeller favoriseres uorganiserte bevisst. En lovfesting kan gjøre tariffsystemet mer effektivt. Det er lite akseptabelt at helt sentrale elementer i tariffretten glimrer med sitt fravær i loven.

Til forslaget til ny bestemmelse om *erstatningsansvar* i høringsutkastet § 9 påpeker LO at forslaget ikke omtaler tariffstridige aksjoner. LO mener at sanksjoner mot tariffbrudd rammer helt skjevt, fordi dette er en sanksjon som ensidig rammer arbeidstakersiden. LO mener videre at det ut fra brukerhensyn bør fremgå at erstatningsbestemmelsen også gjelder uorganiserte arbeidsgivere. Se nærmere om dette under punkt 4.2.2.

LO sier videre i sitt høringsvar at praksis ved *etterbetaling av tariffmessig lønn og lignende* bør rettes opp, da det her er skapt en særordning til fordel for arbeidsgiverne.

NHO er i forbindelse med spørsmålet om avskaffelse av de lokale arbeidsretter opptatt av om dette innebærer at Arbeidsretten mister muligheten til å overføre et spørsmål om midlertidig forføyning, for eksempel spørsmålet om å forby en varslet arbeidsnedleggelse før lovliggjøringen av denne er avgjort, til den lokale tingrett. Begjæring om slik midlertidig forføyning har ved et par anledninger vært behandlet av lokal arbeidsrett. NHO forutsetter at Arbeidsretten fortsatt skal ha muligheten til å behandle krav om midlertidig forføyning, og da etter reglene i tvisteloven kapittel 34.

Riksmeklingsmannen uttaler at når det gjelder andre lover som har grensesnitt med arbeidstvistloven, er særlig tjenestetvistlovens nokså parallelle bestemmelser av betydning. De viktigste fellesbegrepene er nå harmonisert, men riksmeklingsmannen mener likevel at også tjenestetvistloven trenger en helhetlig gjennomgang med sikte på tilsvarende strukturell og språklig modernisering, og det anbefales at det gjennomføres så snart situasjonen ligger til rette for det. Det bør eventuelt vurderes om tjenestetvistlovens regler kan innpasses i arbeidstvistloven for på sikt kun å ha en hovedlov for arbeidstvister.

Departementets vurdering

Departementet ser at det i høringsrunden er reist flere viktige problemstillinger som ikke er en del av mandatet for høringen, jf. punkt 2.2.1. Etter departementets vurdering er det ikke hensiktsmessig å følge opp de ulike innspillene i denne omgang, da de ikke har vært gjenstand for tilbakemelding og vurdering hos samtlige høringsinstanser og til dels ligger utenfor mandatet. Departementet ser at dette er interessante problemstillin-

ger som det vil kunne være aktuelt å komme tilbake til på et senere tidspunkt.

Enkelte aspekter ved temaene er imidlertid delvis berørt i proposisjonen her. Arbeidsgiver- og arbeidstakerbegrepene er kort omtalt under punkt 4.2. Når det gjelder bestemmelsen om erstatningsansvar for tariffbrudd, vises det til punkt 4.2 nedenfor og merknadene til § 9. Om bruk av midlertidig forføyning i tarifftvister vises det til punkt 7.14.4 nedenfor. Øvrige problemstillinger vil ikke bli behandlet i lovproposisjonen.

3 Arbeidet med Arbeidsrettens administrative tilknytning mv.

3.1 Innledning

På bakgrunn av Domstolkommisjonens utredning NOU 1999: 19 Domstolene i samfunnet ble det i 2002 gjennomført omfattende endringer i administreringen av norske domstoler og i regelverket omkring dommerne. Den sentrale domstoladministrasjonen ble skilt ut fra Justisdepartementet og opprettet som et eget administrativt organ, Domstoladministrasjonen (DA). Det ble innført endrede prosedyrer for ansettelse av dommere og nye regler for bruk av midlertidige dommere, samtidig som deres stillingsvern ble styrket. Det ble også opprettet en klage- og disiplinærordning og innført en regulering av dommers adgang til sidegjøremål. Endringene ble gjennomført ved lov 15. juni 2001 nr. 62 om endringer i domstolloven m.m. (den sentrale domstoladministrasjon og dommers arbeidsrettslige stilling), jf. Ot.prp. nr. 44 (2000 – 2001). Endringene trådte i hovedsak i kraft 1. november 2002.

Domstolkommisjonen tok ikke stilling til hvorvidt Arbeidsretten som særdomstol skulle omfattes av de foreslåtte endringene, men overlot til departementet å utrede spørsmålet om administrativ løsning for Arbeidsretten i samråd med representanter for Arbeidsretten og domstolens brukere, jf. NOU 1999: 19 s. 376.

Departementet hadde våren 2007 ute på bred høring et høringsbrev som omhandlet hvorvidt og eventuelt i hvilken utstrekning endringene som var gjennomført for de alminnelige domstoler og dommers stillinger, skulle gjøres gjeldende for Arbeidsretten. I høringsbrevet ble det administrative rammeverket for Arbeidsretten gjennomgått, og departementet ba om høringsinstansenes syn på følgende:

- Hvorvidt administrasjonen av Arbeidsretten bør overføres fra Arbeidsdepartementet til DA. Det ble blant annet vist til at en overføring kan bidra til å styrke Arbeidsretten og gjøre den mer robust ved at den inngår som en del av et større administrativt system.
- Hvorvidt Innstillingsrådet for dommere skal få et større ansvar også for innstillingsprosessen for Arbeidsrettens fagdommere. I den forbin-

delse ble det vist til ulike måter dette kan gjennomføres på for å ivareta de særlige forhold som gjør seg gjeldende i Arbeidsretten.

- Om den tredje fagdommeren i Arbeidsretten bør gis stillingsvern tilsvarende det som er gitt midlertidige dommere ved de alminnelige domstoler.
- Om tilsynsutvalget for dommere også skal kunne føre tilsyn med og treffe avgjørelser overfor Arbeidsrettens tre fagdommere.
- Om også Arbeidsrettens tre fagdommere skal omfattes av den etablerte godkjennings- og registreringsordningen for dommers adgang til sidegjøremål.

I høringsbrevet ba departementet også om innspill til tiltak som kan styrke Arbeidsretten og gjøre domstolen mer robust. Arbeidsretten nyter stor tillit hos rettens brukere. Samtidig er den en liten arbeidsplass (fire medarbeidere) med et lite miljø både faglig og sosialt. Dette gjør domstolen sårbar for eksempel når det gjelder videreutvikling av fagmiljøet, rekruttering og håndtering av uforutsette hendelser og fravær. Dette forholdet har ingen direkte sammenheng med Domstolkommisjonens forslag. Departementet mente imidlertid at når man først skulle utrede blant annet rettens administrative tilknytning, burde også tiltak som kan gjøre domstolen mindre sårbar, drøftes.

Høringsbrevet ble sendt på høring 16. februar 2007 med høringsfrist 21. mai 2007. Det ble sendt til følgende adressater:

Finansdepartementet
Fornyingsdepartementet
Justisdepartementet
Kommunal- og regionaldepartementet
Statsministerens kontor

Arbeidsforskningsinstituttet AS
Arbeidsretten
Arbeidstilsynet
Domstoladministrasjonen
Petroleumstilsynet
Regjeringsadvokaten
Riksmeklingsmannen

Statens arbeidsmiljøinstitutt STAMI
Stortingets ombudsmann for forvaltningen

Akademikerne

ALT

Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening

Arbeidersamvirkenes Landsforening

Arbeidsgiverforeningen NAVO, nå Spekter

Arbeidssøkerforbundet (AFO)

Bedriftsforbundet

Den Norske Advokatforening

Den norske jordmorforening

Finansnæringens arbeidsgiverforening

Forbrukersamvirkets Lederforbund

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH)

JURK

Juss-Buss

Jussformidlingen i Bergen

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

KS

Landbrukets Arbeidsgiverforening (LA)

Landsorganisasjonen i Norge (LO)

Lederne

Luftfartens Funksjonærforening

Maskinentreprenørenes Forbund (MEF)

NITO

Norges Apotekerforening NAF

Norges Farmaceutiske Forening

Norges Rederiforbund

Norges Taxiforbund

Norsk Flygerforbund

Norsk Flytekniker Organisasjon

Norsk Journalistlag

Norsk Kabinforening

Norsk Sjøoffisersforbund

Norsk Skuespillerforbund

Norske Meierifolks Landsforening

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)

Olje- og energikartellet

SAMFO – Arbeidsgiverorganisasjon for samvirkeforetak

Professor Henning Jakhelln, Universitetet i Oslo, Institutt for offentlig rett

Professor Stein Evju, Universitetet i Oslo, Institutt for privatrett

Unio

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

Følgende har avgitt høringsuttalelser:

Fornyingsdepartementet

Justis- og politidepartementet

Kommunal- og regionaldepartementet

Arbeidsretten

Arbeidstilsynet

Datatilsynet

Domstoladministrasjonen

Innstillingsrådet for dommere

Petroleumstilsynet

Statens arbeidsmiljøinstitutt STAMI

Stortingets ombudsmann for forvaltningen

Akademikerne

Arbeidersamvirkenes Landsforening

Arbeidsgiverforeningen NAVO, nå Spekter

Bedriftsforbundet

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH)

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

KS

Landsorganisasjonen i Norge (LO)

Maskinentreprenørenes Forbund (MEF)

Norges Rederiforbund

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)

Professor Henning Jakhelln, Universitetet i Oslo, Institutt for offentlig rett

Professor Stein Evju, Universitetet i Oslo, Institutt for privatrett

Unio

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

3.2 Den sentrale domstolsadministrasjonen i Trondheim

3.2.1 Gjeldende rett

Arbeidsretten er i dag administrativt underlagt Arbeidsdepartementet. Det administrative ansvaret innebærer blant annet at departementet lyser ut og forbereder utnevning i embetsstillingene, forbereder oppnevninger av dommerne i bistilling, bistår ved tilsettinger og utarbeider budsjett for domstolen.

3.2.2 Høringsforslaget

Hovedspørsmålet i høringen var om Arbeidsretten administrativt bør legges under den sentrale Domstolsadministrasjonen (DA). DA har ansvaret for den administrative driften av domstolene og ivaretar sentrale funksjoner knyttet til økonomi, lokaler, personale og IT.

Høringsbrevet drøftet hvorvidt administrasjonen av Arbeidsretten bør overføres fra Arbeidsdepartementet til DA. De prinsipielle hensyn som lå til grunn for overføring av administrasjonen av de

alminnelige domstoler fra Justisdepartementet til en egen domstolsadministrasjon, kan også anføres til støtte for en overføring av Arbeidsretten. Det ble pekt på at en overføring av administrasjonen av Arbeidsretten til DA kan bidra til å styrke Arbeidsretten ved at den inngår som en del av et større administrativt system. En slik løsning kan gjøre det enklere å etablere et kontorfellesskap eller lignende med for eksempel lagmannsretten, noe som igjen kan føre til at Arbeidsretten blir en del av et større faglig miljø, og at rekrutteringsgrunnlaget for fagdommere både på permanent og midlertidig basis ville bli større. På den annen side er det viktig å ta hensyn til at Arbeidsretten er en del av det samlede tvisteløsningssystemet som staten stiller til rådighet for partene i arbeidslivet.

Departementet ba samtidig om innspill på tiltak som kan styrke Arbeidsretten og gjøre den mer robust. Arbeidsretten har stor tillit hos rettens brukere. Som en liten domstol med et lite fagmiljø er den likevel sårbar med hensyn til blant annet fravær, håndtering av uforutsette hendelser, rekruttering og videreutvikling av fagmiljøet. Det ble vist til at bemanningen ved domstolen gradvis har økt noe. På tidspunktet for høringen hadde den to faste heltidsdommere, sekretær og utreder i tillegg til at den tredje fagdommeren som en prøveordning også var på heltid.

I høringsbrevet ba departementet om innspill fra høringsinstansene uten å konkludere.

3.2.3 Høringsuttalelser

LO uttaler at de på det sterkeste vil motsette seg at Arbeidsretten skal overføres til DA. LO peker på at domstolen er vel etablert med et saksområde av stor samfunnsmessig betydning og nyter den nødvendige tillit hos partene. Etter LOs syn er det ingen grunner til å endre dagens ordning. LO mener at et tiltak som kan styrke Arbeidsretten, er å gjøre den tredje fagdommerstillingen fast. LO peker på at Arbeidsrettens saksmengde og behandlingstid også tilsier dette. LOs primære ønske er imidlertid at Høyesteretts dommere på ny kan få en rolle i Arbeidsretten, slik situasjonen var før 1977. LO mener for øvrig at myndighetene har et betydelig ansvar for å styrke arbeidsrettsfagets status og bidra med nødvendige ressurser til universitetene.

Også *Unio* går imot å overføre Arbeidsretten til DA og frykter at Arbeidsretten, som spesialdomstol og en svært liten enhet, kan fremstå som svak i forhold til de alminnelige domstoler og ikke

bli tilgodesett i tilfredsstillende grad. *Unio* mener at tredjedommerstillingen bør gjøres fast.

Både *YS* og *Akademikerne* støtter en overføring til DA, selv om *YS* understreker at de heller ikke har innvendinger mot at nåværende administrative tilknytning videreføres uendret. *YS* støtter også tanken om å gjøre den tredje dommerstillingen til en fast stilling på heltid og antar at et større miljø med flere faste dommere vil gjøre domstolen mer robust.

NHO støtter en overføring til DA dersom dette innebærer en sterkere tilknytning til det øvrige domstolsapparatet og at Arbeidsretten samlokaliseres med en av de store domstolene i Oslo, fortrinnsvis Borgarting lagmannsrett. Dersom dette ikke skjer, er det etter *NHOs* syn ingen grunn til å endre dagens administrative ordning. I høringen til ny arbeidstvistlov uttaler *NHO* at Arbeidsretten ikke bør ha en sammensetning med tre fulltidsstillinger som dommere, men at behovet for flere fagdommere bør løses ved et samarbeid med Høyesterett eller lagmannsrettene slik at et antall dommere der kan alternere som fagdommere i Arbeidsretten. Et bredere tilfang av dommere vil gjøre Arbeidsretten mindre sårbar.

KS mener at Arbeidsretten er en spesialisert domstol med særskilte behov, og at dagens administrative ordning fungerer godt. *KS* kan støtte en overføring til DA dersom det kan bidra til en samlokalisering med for eksempel Borgarting lagmannsrett, fordi dette kan gjøre fagmiljøet bredere og muligens styrke Arbeidsretten. I høringen til ny arbeidstvistlov understreker *KS* at det er nødvendig å vurdere om Arbeidsretten som spesialdomstol har en hensiktsmessig organisering. Domstolen er i dag svært sårbar ved sykdom og naturlig utskifting, og har også hatt problemer med å få kvalifiserte søkere til ledige dommerstillinger. *KS* ber departementet vurdere om Arbeidsretten kan få en organisasjonsform etter mønster fra Danmark, ved at høyesterettsdommere fast gjør tjeneste som dommere i Arbeidsretten. Alternativt bør en fast tilknytning til Borgarting lagmannsrett vurderes. Dermed får flere dommere spisskompetanse på tariffvister, og domstolen blir mindre sårbar.

HSH uttaler at ut fra deres erfaringer er det ikke behov for en overføring til DA. Men for Arbeidsretten kan det være positivt å samlokaliseres med for eksempel Borgarting lagmannsrett. I høringen til ny arbeidstvistlov foreslår *HSH* at det fremfor tre faste dommerstillinger i Arbeidsretten i stedet bør være et samarbeid primært med Høyesterett eller lagmannsrettene om alternering.

Dette vil etter HSHs mening gjøre Arbeidsretten mindre sårbar for uforutsette forhold.

Både *Norges Rederiforbund* og *KA* er positive til en overføring til DA.

Fornyingsdepartementet uttaler at de er tilbøyelige til å mene at administrasjonen av Arbeidsretten bør overføres til DA. Hovedargumentene for opprettelsen av DA har også vekt for Arbeidsretten. For Arbeidsretten er det imidlertid viktig at den ikke bare nyter tillit hos folk generelt, men at den har tillit også hos brukerne (partene og organisasjonene i arbeidslivet). Fornyingsdepartementet understreker at det derfor bør legges stor vekt på hva de store organisasjonene i arbeidslivet mener, før det tas endelig standpunkt.

Justisdepartementet mener at det synes mest hensiktsmessig å overføre administrasjonen av Arbeidsretten til DA. Hensynet til Arbeidsrettens uavhengighet taler for en slik løsning.

DA peker på at en overføring vil understreke skillet mellom den utøvende og dømmende makt og samtidig gi Arbeidsretten en fordel ved at den får et administrativt støtteapparat. En overføring vil etter DAs syn ikke være til hinder for at Arbeidsretten er samlokalisert med Riksmeklingsmannen. På sikt bør det vurderes om det ikke er mest formålstjenlig at Arbeidsretten samlokaliseres enten med Borgarting lagmannsrett eller Oslo tingrett.

Etter høringen har DA på grunnlag av en henvendelse fra departementet vurdert mulighetene for en samlokalisering mellom Arbeidsretten og Borgarting lagmannsrett. På grunn av arealsituasjonen har DA konkludert med at det ikke er aktuelt med en samlokalisering. DA er imidlertid positive til å fortsette samtaler om den administrative tilknytningen for Arbeidsretten, og peker på at dette for eksempel kan omfatte et utstrakt administrativt og faglig samarbeid med Borgarting lagmannsrett, men uten gjennomføring av en fysisk samlokalisering.

Arbeidsrettens leder ser at de prinsipielle hensyn som Domstolkommisjonen påpekte, trekker i retning av en overføring av det administrative ansvaret til DA, men er etter en gjennomgang av fordeler og ulemper i tilknytning til de enkelte administrative funksjoner kommet til at man bør søke gjennomført en mellomløsning. Han legger utslagsgivende vekt på budsjettsituasjonen og utsiktene til nødvendig ressurstildeling, samtidig som en overføring til DA vil vanskeliggjøre gjennomføring av felles administrative funksjoner ved Arbeidsrettens kontor og Riksmeklingsmannens kontor. Han foreslår at det overordnede administrative ansvaret for Arbeidsretten i utgangspunkt

tet fortsatt skal høre under vedkommende departement, likevel slik at domstolen og dens dommere på enkelte områder gis en form for ”assosiert tilknytning” til DA. Dermed vil departementet fortsatt ha den overordnede arbeidsgiverfunksjonen, ansvaret for overordnet budsjettarbeid og økonomistyring for Arbeidsretten, og dessuten ansvaret for optimal ressursfordeling mellom tvisteløsningsorganene på arbeidsmarkedet.

Arbeidsrettens leder mener at det viktigste tiltaket for å styrke Arbeidsretten er en tredje heltids dommerstilling. Dette er allerede gjennomført på midlertidig basis, men bør gjøres permanent. Videre vil et utvidet administrativt samarbeid med Riksmeklingsmannens kontor også bidra til mindre sårbarhet. En samlokalisering med Borgarting lagmannsrett vil ikke i seg selv medføre vesentlig styrking av Arbeidsretten, men et utvidet samarbeid mellom de to domstolene kan bidra.

Professor Stein Evju mener at Arbeidsretten ikke bør overføres til DA. Han viser til at Arbeidsretten er en liten og sårbar institusjon som på mange områder skiller seg vesentlig fra de alminnelige domstoler, blant annet når det gjelder sammensetning, prosessordning og interaksjon med dem som opptre som parter for domstolen. Etter professor Evjus syn er det ikke sannsynlig at en overføring vil gjøre det enklere å etablere et kontorfellesskap eller lignende med lagmannsretten, og peker på at det er mer realistisk å videreutvikle samarbeidet med Riksmeklingsmannen.

Professor Henning Jakhelln mener at de administrative ordninger som gjelder for de alminnelige domstoler, også bør gis anvendelse for Arbeidsretten.

3.2.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet ser at flertallet av de som har uttalt seg, går imot en overføring av det administrative ansvaret for Arbeidsretten til DA. Av de som støtter en overføring, gjør de fleste det fordi de legger til grunn at det vil gjøre det enklere å få til et nærmere samarbeid og samlokalisering med Borgarting lagmannsrett.

I høringsrunden innkom flere synspunkter på hvordan Arbeidsretten kan styrkes og gjøres mer robust. Departementet har merket seg at flere høringsinstanser ønsker seg et kontorfellesskap eller lignende med for eksempel lagmannsretten, idet Arbeidsretten da blir en del av et større faglig miljø, noe som vil styrke Arbeidsretten.

Departementet er enig i at de prinsipielle hensyn som lå til grunn for opprettelsen av DA og overføring av administrasjonen av de alminnelige domstoler fra Justisdepartementet til DA, også har gyldighet for Arbeidsretten. Samtidig er Arbeidsretten en særegen domstol, og den er en del av det samlede tvisteløsningssystemet som staten stiller til rådighet for partene i arbeidslivet. Videre er Arbeidsrettens praktiske samarbeid med Riksmeklingsmannen nyttig og fruktbart for begge parter. Departementet legger stor vekt på høringsinstansenes syn, og er enig i at det kan stilles spørsmål ved om en så liten og særegen enhet kan oppnå særlige driftsmessige fordeler under DA, samtidig som det kan være en fare for at den drukner blant de store og tunge alminnelige domstoler. Departementet har også merket seg at flere av høringsinstansene anser en samlokalisering med Borgarting lagmannsrett som en forutsetning og nærmest eneste fordel ved en overføring til DA. Som det fremgår av DAs uttalelse over er en samlokalisering mellom Arbeidsretten og Borgarting lagmannsrett på grunn av arealsituasjonen ikke aktuell. På denne bakgrunn er departementet kommet til at det ikke vil foreslå en overføring av Arbeidsretten til DA.

Når det gjelder tiltak som kan gjøre Arbeidsretten mer robust, er departementet kommet til at samlokalisering i seg selv i liten grad vil avhjelpe situasjonen. Det viktige er å sikre dommerressurser med kompetanse innenfor kollektiv arbeidsrett og stabilitet i domstolen. Departementet er enig med Arbeidsrettens leder i at det viktigste tiltaket for å styrke Arbeidsretten er en tredje heltids dommerstilling. Dette ble gjennomført som en midlertidig prøveordning fra 2007. Med tre dommere på heltid økes kapasiteten, i tillegg til at det faglige miljøet blir større og domstolen mindre sårbar for fravær osv. Tre embeter vil gi en arbeidssituasjon og et minste kollegium som gjør det mulig å sikre den faglige utviklingen innenfor kollektiv arbeidsrett. Det sikrer også fleksibilitet og muligheter for dommerne til å påta seg andre oppgaver innenfor fagfeltet, eksempelvis undervisning, som igjen kan bidra til å sikre faglig ettervekst. Videre legges det til grunn at Arbeidsretten med slik økt kapasitet vil ha større mulighet til å være en synlig og aktiv del av det arbeidsrettslige fagmiljøet, for eksempel ved å videreutvikle domstolens internettsider og som bidragsytere og deltakere på kurs og konferanser.

Departementet foreslår å gjøre den tredje fagdommerstillingen til en heltids dommerstilling, tilsvarende de stillingene som rettens leder og nestleder innehar.

Det andre viktige tiltaket er å videreføre og videreutvikle samarbeidet mellom Arbeidsretten og Borgarting lagmannsrett og øvrige domstoler. I den perioden det har vært en prøveordning med en tredje heltids dommerstilling, har det vært fast praksis at retten i den enkelte sak settes med to av rettens faste fagdommere og en tilkalt dommer fra varadommerlisten. Disse har enten vært dommere fra Borgarting lagmannsrett eller pensjonerte dommere fra Høyesterett og andre domstoler. Dette er viktig for å trekke inn annen dommerkompetanse i Arbeidsretten og for å spre kunnskap om Arbeidsrettens saksfelt. Denne ordningen foreslås lovfestet når det nå fremmes forslag om å gjøre prøveordningen med en heltids tredje dommerstilling permanent. Det pågår for tiden også drøftelser med sikte på et nærmere samarbeid med Borgarting lagmannsrett. En mulighet som undersøkes, er om Arbeidsrettens fagdommere kan konstitueres som ekstraordinære dommere i Borgarting lagmannsrett, slik at de på nærmere vilkår kan fungere som dommere på tilkalling og gjøre tjeneste i saker for lagmannsretten. Arbeidsretten vil kunne ha kapasitet til dette med tre fulltids dommerstillinger. Dette vil gi dommerne i Arbeidsretten en bredere faglig basis, samtidig som dommerkapasiteten ved Borgarting lagmannsrett styrkes.

Departementet har også gjennom flere år finansiert et professorat med særskilt vekt på arbeidsrett på Juridisk fakultet ved Universitetet i Oslo. Dette er videreført gjennom en økonomisk satsing over ti år på oppbygging av det arbeidsrettslige fagmiljøet på Universitetet i Oslo. Satsingen er organisert som et prosjekt på Institutt for privatrett, kalt Arbeidsrettslig fagutvikling (Arfa).

Arfa er et faglig utviklingsprosjekt for arbeidsrett. Det overordnede formålet er å sikre at faglig kompetanse blir bevart og utviklet på høyt nivå, for å ivareta samfunnsmessige behov for kunnskap om arbeidslivets og arbeidsmarkedets regelverk og institusjoner. I formålet inngår det å styrke fagkompetansen nasjonalt, og å utvikle internasjonale relasjoner som kan bidra til kunnskaps- og kompetanseutvikling.

Prosjektet har normalt fire rekrutteringsstillinger (doktorgradsstipendiat/postdoktor) og to vitenskapelige assistenter (studentstillinger) til enhver tid, og dessuten en prosjektleder (professor). Det er også et samarbeid med andre arbeidsrettslige prosjekter og forskere.

Denne satsingen må også ses i sammenheng med finansieringen av Fafos strategiske instituttprogram "Et europeisk perspektiv på kollektive aktører og reguleringer", som også bidrar til kom-

petanseoppbygging og kunnskapsspredning om arbeidslivets aktører, mekanismer og institusjoner.

Departementet mener at denne satsingen på sikt vil bidra til at rekrutteringssituasjonen til både Arbeidsretten og andre arbeidsrettslige institusjoner og miljøer vil bedres. I tillegg vil departementet ta initiativ til drøfting av ytterligere tiltak som særskilt kan bidra til å styrke Arbeidsretten som institusjon.

3.3 Oppnevning av dommere

3.3.1 Gjeldende rett

Etter gjeldende rett foretar Arbeidsdepartementet både utlysning og innstilling til stillingene som Arbeidsrettens leder og nestleder. Disse dommerne er embetsmenn og utnevnes i statsråd. Den tredje fagdommeren er i midlertidig bistilling og oppnevnes i statsråd for tre år av gangen sammen med de innstilte dommerne i Arbeidsretten, se likevel ovenfor i punkt 3.2.4 der det fremgår at denne stillingen foreslås omgjort til en heltids embetsstilling. De innstilte dommerne oppnevnes i statsråd for tre år av gangen etter forslag fra organisasjoner med innstillingsrett (to fra arbeidsgiversiden og to fra arbeidstakersiden, samt et stort antall varadommere). Oppnevningene i statsråd forberedes i Arbeidsdepartementet.

3.3.2 Høringsforslaget

DA lyser ut ledige dommerembeter for fagdommerne ved de alminnelige domstoler. Innstillingsrådet for dommere behandler søknadene og sender innstilling til Justisdepartementet, og dommerne utnevnes i statsråd. Spørsmålet er om denne innstillingsordningen vil passe for oppnevning av Arbeidsrettens tre fagdommere. I høringsbrevet ble det drøftet hvorvidt Innstillingsrådet for dommere skal få et større ansvar også for innstillingsprosessen for disse dommerne. Det ble vist til at Innstillingsrådet skal være et sentralt og uavhengig organ. Ved oppnevninger til Arbeidsretten er det likevel viktig å gi innflytelse til rettens brukere snarere enn å holde avstand til dem. Det ble skissert tre alternativer der Innstillingsrådet gis et ansvar for oppnevning av fagdommerne i Arbeidsretten, men med ulike tilpasninger for å sikre innflytelse for arbeidslivets parter. Kort skissert var alternativene disse:

1: Innstillingsrådet forestår innstilling til Arbeidsdepartementet som utarbeider kongelig

resolusjon til statsråd og kan foreta nødvendige vurderinger og sonderinger ut fra Arbeidsrettens spesielle behov.

2: Innstillingsrådet gis en egen sammensetning i disse sakene som inkluderer arbeidslivsrepresentanter.

3: En rett for partene i arbeidslivet til å bli hørt/uttale seg før Innstillingsrådet skal legge frem forslag i den enkelte sak.

Det ble ikke foreslått noen endringer i oppnevningsprosedyren for de innstilte dommerne i Arbeidsretten.

3.3.3 Høringsuttalelser

LO krever at dagens ordning for oppnevning av dommere videreføres uendret.

Heller ikke YS ser behov for å endre dagens ordning for oppnevning av fagdommerne i Arbeidsretten.

Unio mener at hvis fagdommerne skal innstilles og tilsettes av kollegiale utvalg i DA, bør arbeidslivets parter ha en formalisert rett til å uttale seg.

Akademikerne tilrår at tilsetting av fagdommere ved Arbeidsretten skjer etter tilsvarende prosedyrer som for jordskifterettene.

NHO forutsetter at den praksis som departementet har fulgt ved oppnevninger, kan opprettholdes. Dersom Arbeidsretten fortsatt skal administreres av departementet, er det ingen grunn til å gjøre endringer i nåværende regler og praksis.

KSs vurdering er at partene ikke bør ha noen større påvirkningsmulighet ved oppnevning av fagdommerne enn den ordning som fungerer i dag. Første alternativ ivaretar dette best.

Etter *HSHs* vurdering er trolig første alternativ best, siden det vil innebære at AD med sin fagkunnskap og kontakt med arbeidslivets organisasjoner kan foreta nødvendige vurderinger og sonderinger før dommerne utnevnes. Det er ønskelig at departementet ikke bare sonderer med LO og NHO, men at også de øvrige store arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene med innstillingsrett etter arbeidstvistloven kontaktes.

Spekter er i tvil om Innstillingsrådet har en sammensetning som gjør det egnet til å ivareta de særlige hensyn som oppnevning av dommere til Arbeidsretten krever. Dersom Innstillingsrådet skal brukes, er det viktig at det suppleres med et system som kan sikre at dommerne nyter brukernes tillit.

Både *Norges Rederiforbund* og *KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon* mener at

dagens oppnevningsordning fungerer tilfredsstillende, og at det ikke er behov for endringer.

Justisdepartementet er kommet til at det synes mest hensiktsmessig å formalisere innflytelsen til partene i arbeidslivet. Dersom Arbeidsdepartementet skal foreta uformelle sonderinger etter at Innstillingsrådet har avgitt sin innstilling, og eventuelt fravike innstillingen, kan det svekke tilliten til utnevnesprosessen. JD antar at det vil være mest hensiktsmessig at Innstillingsrådet gis en egen sammensetning i disse sakene.

Verken DA eller *Innstillingsrådet for dommere* vurderer noen av alternativene i høringsbrevet som fullgode løsninger. DA forutsetter også at de ved utnevning av dommere til Arbeidsretten vil ha samme oppgaver og posisjon overfor Innstillingsrådet som ved utnevnelser av dommere ved de alminnelige domstoler og jordskifterettene.

Arbeidsrettens leder mener at arbeidslivets parter fortsatt bør sikres innflytelse på det endelige tilsetningsvedtak, og at det mest hensiktsmessige er at organisasjonene, som i dag, får redegjøre for sitt syn direkte overfor departementet.

Professor Stein Evju mener at alternativ 1 må danne basis dersom man skal gå over til en annen ordning enn dagens. Det bør i tilfelle suppleres med at Innstillingsrådets innstilling forelegges Arbeidsretten som ledd i den departementale prosess frem til en kongelig resolusjon.

Etter *professor Henning Jakhelln*s syn er det viktig at partene i arbeidslivet har innflytelse, samtidig som det for øvrig bør legges opp til at den ellers gjeldende fremgangsmåte for utnevning av dommere blir lagt til grunn. Innstillingsrådet for dommere bør gis en sammensetning som inkluderer representanter fra arbeidslivets parter.

Fornyingsdepartementet vurderer det slik at alle de skisserte alternativene synes tilfredsstillende, men antar at alternativ 1 er best. Fordi det er viktig at Arbeidsretten nyter den nødvendige tillit hos brukerne (partene og organisasjonene i arbeidslivet), understreker departementet at det her bør legges stor vekt på hva de store organisasjonene i arbeidslivet mener.

3.3.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet tar utgangspunkt i at Arbeidsretten er en særdomstol for partene i arbeidslivet, og at for å opprettholde organisasjonenes nødvendige tillit til domstolen må de fortsatt ha innflytelse på utnevningen av fagdommerne. Som det fremgår ovenfor krever LO at dagens ordning for oppnevning av dommere vide-

reføres uendret. Også YS og NHO forutsetter at gjeldende praksis fortsetter. Departementet mener, også på bakgrunn av DAs uttalelse, at det vil bli vanskelig å opprettholde den nødvendige innflytelse for partene på utnevninger av fagdommerne i Arbeidsretten dersom Innstillingsrådet for dommere skal gis ansvar for innstillingsprosessen av fagdommerne i Arbeidsretten.

Departementet konkluderer med at det ikke bør foretas endringer i gjeldende ordning for oppnevning av dommere til Arbeidsretten.

3.4 Klage- og disiplinærordning for dommere

3.4.1 Høringsforslaget

Det er opprettet et klage- og disiplinærorgan, Tilsynsutvalget for dommere, for dommerne ved de alminnelige domstoler. Bestemmelsene om ordningen fremgår av domstoloven kapittel 12 Om klage- og disiplinærordningen for dommere. Ordningen ble opprettet ved endring av domstoloven 15. juni 2001 nr. 62 og trådte i kraft 1. november 2002. Senere er også dommerne ved jordskifterettene knyttet til ordningen.

Det ble i høringsbrevet foreslått at Tilsynsutvalget for dommere også skal føre tilsyn med og treffe avgjørelser overfor Arbeidsrettens fagdommere. Klage- og disiplinærordningen er ikke gjort gjeldende for lekdommerne ved de alminnelige domstolene. Departementet la i høringsbrevet til grunn at ordningen ikke bør gjøres gjeldende for de innstilte dommerne i Arbeidsretten.

3.4.2 Høringsuttalelser

LO anser forslaget som unødvendig og mener prinsipielt at det ikke bør innføres slike regler for Arbeidsretten.

De øvrige høringsinstanser som uttaler seg, støtter forslaget. Dette gjelder YS, *Unio*, *Akademi-kerne*, *NHO*, *KS*, *HSH*, *Norges Rederiforbund*, *KA*, *Justisdepartementet*, *Arbeidsrettens leder*, *professor Stein Evju* og *professor Henning Jakhelln*.

Arbeidsrettens leder peker på at departementet i høringsbrevet ikke tar opp situasjonen for dommerne som er oppnevnt som varadommere for de tre fagdommerne, og uttaler videre:

”For så vidt de er yrkesaktive dommere ved de alminnelige domstoler, vil de allerede i utgangspunktet høre under Tilsynsutvalgets mandat. For så vidt de er pensjonerte dommere, vil utgangspunktet være det motsatte.

Uansett bør ordningen for disse varamedlemmene etter mitt syn være at de omfattes av tilsynsordningen, på linje med Arbeidsrettens faste medlemmer.”

3.4.3 Departementets vurderinger og forslag

Departementet er kommet til at forslaget fra høringen om å knytte Arbeidsrettens fagdommere til klage- og disiplinærordningen for dommere ikke følges opp. Arbeidsretten er en særegen domstol som består av juridiske dommere og dommere oppnevnt etter innstilling fra organisasjoner med innstillingsrett på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. De innstilte dommerne er ordinære dommere i domstolen, likestilte med de juridiske dommerne, til forskjell fra lekdommere ved de ordinære domstoler. Å knytte de juridiske dommerne til den ordinære klage- og disiplinærordningen kan bidra til å skape to kategorier dommere i Arbeidsretten. Det vil være betenkelig. Arbeidsretten er dessuten en særdomstol med et begrenset fagfelt. Arbeidsretten har også andre typer parter enn de ordinære domstoler. Det er hovedsakelig de store organisasjonene, og sjelden enkeltpersoner, som er parter. De store organisasjonene har tyngde og ressurser til å ivareta egne interesser, og de har også en viss innflytelse på utvelgelsen av dommere til Arbeidsretten.

3.5 Dommernes sidegjøremål

3.5.1 Høringsforslaget

Dommeres sidegjøremål skal registreres i et register som føres av DA. I tillegg må en del sidegjøremål godkjennes før en dommer kan påta seg dem, jf. domstolloven kapittel 6A Dommeres sidegjøremål mv. Ordningen ble opprettet ved endring av domstolloven 15. juni 2001 nr. 62 og trådte i kraft 1. november 2002.

Departementet foreslo i høringsbrevet at Arbeidsrettens tre fagdommere knyttes til ordningen. For de innstilte dommerne la departementet til grunn at reglene om sidegjøremål ikke skal gjøres gjeldende, idet disse etter departementets syn i denne sammenheng må vurderes på samme måte som lekdommere i de ordinære domstolene.

3.5.2 Høringsuttalelser

LO anser forslaget som unødvendig og mener prinsipielt at det ikke bør innføres slike regler for Arbeidsretten.

De øvrige høringsinstanser som uttaler seg, enten støtter eller uttaler at de ikke har merknader til forslaget. Dette gjelder YS, *Unio*, *Akademikerne*, *NHO*, *KS*, *HSH*, *Norges Rederiforbund*, *KA*, *Justisdepartementet*, *DA*, *Arbeidsrettens leder*, *professor Stein Evju*, *professor Henning Jakhelln* og *Datatilsynet*.

Arbeidsrettens leder peker på at det bør overveies om ordningen skal gjøres gjeldende for de dommerne som er varamedlemmer for de tre fagdommerne, og uttaler videre:

”Her kan det synes vanskelig å trekke et klart skille ut fra de hensyn som begrunner ordningen. Enkelte av disse varamedlemmene møter svært hyppig, mens andre knapt avgir møte i løpet av åremålsperioden. Et slikt inngrep i deres frihet til å påta seg sidegjøremål, kan bidra til å svekke rekrutteringen til varamannslisten blant pensjonerte dommere. Videre antar jeg at man vil kunne leve med en løsning som innebærer at heller ikke disse varamedlemmene omfattes av ordningen.”

3.5.3 Departementets vurderinger og forslag

Departementet mener at det bør gjelde en godkjennings- og registreringsordning for sidegjøremål for Arbeidsrettens fagdommere. Med bakgrunn i at det i proposisjonen her ikke foreslås noen annen tilknytning til DA for Arbeidsretten, slik at departementet fortsatt skal ha det administrative ansvaret, er departementet imidlertid kommet til at det bør etableres en egen ordning for sidegjøremål for fagdommerne i Arbeidsretten, og at denne bør administreres av departementet.

Når det gjelder varadommene for fagdommerne, har departementet vurdert innspillet fra Arbeidsrettens leder, og er etter en vurdering av de avveininger han foretar, kommet til at forslaget i denne omgang bare bør omfatte de faste fagdommerne.

Med utgangspunkt i domstollovens bestemmelser om dommeres sidegjøremål foreslås det inntatt et eget ledd i lovforslaget § 36 om krav til Arbeidsrettens dommere, der det etableres en registrerings- og godkjenningsordning for fagdommerne i Arbeidsretten. Det vises til lovforslaget § 36 tredje ledd og merknadene i kapittel 9 nedenfor.

3.6 Oppsummering av forslag knyttet til høring av Arbeidsrettens administrative tilknytning mv.

Det foreslås ikke å legge Arbeidsretten inn under DA.

For å gjøre Arbeidsretten mer robust foreslås det å gjøre prøveordningen med en tredje dom-

merstilling på heltid permanent, slik at Arbeidsretten vil få tre fagdommere på heltid.

Det foreslås å opprette en egen registrerings- og godkjenningsordning for sidegjøremål for Arbeidsrettens fagdommere som skal administreres av Arbeidsdepartementet. Ordningen vil ikke omfatte varadommerne.

4 Teknisk revisjon og språklig modernisering

4.1 Teknisk og språklig modernisering – ny lovstruktur

4.1.1 Høringsforslaget

For mange fremstår arbeidstvistloven 1927 som uoversiktlig og vanskelig tilgjengelig, særlig for mindre erfarne brukere. Departementet fikk flere innspill om dette i forbindelse med lovrevisjonsarbeidet. Enkelte paragrafer er store og kompakte, og det gjør loven vanskelig å finne frem i. Noen av de mest omfattende paragrafene inneholder bestemmelser om svært ulike forhold. Det fører blant annet til at paragraftittelen i mange tilfeller ikke gir noen god anvisning på hva bestemmelsene gjelder. Dette bidrar til at loven er lite pedagogisk.

På denne bakgrunn ble det i høringsutkastet til ny arbeidstvistlov foreslått en ny lovstruktur som bedre avspeiler prosessen med inngåelse og revisjon av tariffavtaler, og hvor bestemmelsene i gjeldende lov om lønnsnemnd i arbeidstvister tas inn som et eget kapittel i loven. Lovens oppbygging ble foreslått endret slik at de ulike bestemmelsene kommer i en mer naturlig kronologisk rekkefølge. Dermed avspeiles tydeligere de ulike faser partene må gjennom i et tariffoppgjør. Dette vil gi bedre veiledning om hvordan en part må gå frem for å få opprettet tariffavtale. Som ledd i forenklingen ble det også foreslått å dele enkelte paragrafer inn i flere bestemmelser. Følgende kapittelinndeling i den nye loven ble foreslått:

Kapittel 1. Innledende bestemmelser

Kapittel 2. Tariffavtaler

Kapittel 3. Mekling

Kapittel 4. Rikslønnsnemnda

Kapittel 5. Arbeidsretten

Kapittel 6. Avsluttende bestemmelser

Kapitlene 1 og 2 inneholdt bestemmelser som i dag finnes i arbeidstvistloven kapittel 1. I tillegg ble det av pedagogiske grunner tatt inn en ny bestemmelse innledningsvis i kapittel 2 om forhandling om inngåelse av tariffavtale. I kapittel 3 ble det også foreslått tatt inn bestemmelser om

mekling og om meklingsinstitusjonen. I tillegg inneholdt kapittel 3 nye bestemmelser om plassoppgivelse og plassfratredelse, jf. nærmere nedenfor under punktene 5.2 og 5.3. I kapittel 4 ble det foreslått å innlemme lov om lønnsnemnd i arbeidstvister.

Bestemmelsene om Arbeidsretten var i høringsforslaget flyttet til lovens kapittel 5, som også omfattet prosessuelle regler for Arbeidsretten, jf. kapittel 7 nedenfor. Høringsforslagets kapittel 6 inneholdt avsluttende bestemmelser som i arbeidstvistloven 1927 er plassert i kapitlene 4 og 5. I tillegg ble det foreslått omstruktureringer i enkelte av bestemmelsene i gjeldende lov.

Arbeidstvistloven er en gammel lov, og språket bærer preg av det. Enkelte språklige oppdateringer har vært gjort ved endringer i enkeltbestemmelser i årenes løp og ved lovendring 1. januar 2008 i forbindelse med ikrafttredelse av ny tvistelov. Det har imidlertid ikke vært foretatt noen total gjennomgang av loven med sikte på å modernisere språket.

Arbeidstvistloven og lønnsnemndloven stammer fra en tid da det ikke var noen tradisjon for å benytte kjønnsnøytrale begreper. Begge lovene benytter i stor utstrekning betegnelser som mann, han, formann og riksmeglingsmann. Ved lovendring i 2005 (lov 17. juni 2005 nr. 60) ble titlene Arbeidsrettens formann og nestformann erstattet med Arbeidsrettens leder og nestleder. Det ble imidlertid ikke foretatt en gjennomgående vurdering av begrepsbruken i lovene med sikte på å gjøre ord og uttrykk i loven kjønnsnøytrale.

Departementet viste i høringsbrevet til at arbeidstvistlovens gammelmodige språk bidrar til å gjøre loven mindre tilgjengelig for dagens brukere. Det ble derfor foreslått en rekke språklige endringer for å oppdatere loven i tråd med dagens språkbruk og for i størst mulig utstrekning gjøre ord og uttrykk i loven kjønnsnøytrale. På enkelte punkter er dette gjort mer eller mindre automatisk i forbindelse med en språklig oppdatering av loven, for eksempel ved å luke ut ord som mann, han, hans osv. Tilsvarende gjelder for formann i Rikslønnsnemnda, som benyttes i lønnsnemndloven i dag og som naturlig kan endres til leder, slik

dette allerede er gjort for Arbeidsretten. Når det gjelder betegnelsene riksmeglingsmann, kretsmeglingsmann og meglingsmann, er dette tradisjonelle og innarbeidede betegnelser som kan sies å identifisere meklingsinstitusjonen som sådan. Departementet understreket likevel i høringsbrevet at også disse benevnelsene bør endres, og at dette enkelt kan gjøres ved å benytte henholdsvis riksmekler, kretsmekler og mekler. Verken for riksmekler og kretsmekler vil det være noen identifikasjonsproblemer i forhold til andre yrkesbetegnelser. Mekler benyttes også som betegnelse på andre roller og yrker. Ut fra sammenhengen vil det likevel sjelden være tvil om hva slags mekler det er snakk om, slik at det ikke vil innebære noen praktiske problemer å erstatte dagens meglingsmann med mekler.

Begrepet Arbeidsrettens *medlemmer* ble foreslått endret til rettens *dommere*, og *varamedlemmene* til *varadommere*. Rettens leder, nestleder og den tredje juridiske dommeren ble foreslått betegnet som *fagdommere*, mens dommerne oppnevnt etter innstilling ble foreslått betegnet som *meddommere*. De formelle kravene til dommerne ble foreslått forenklet, blant annet slik at de mer tilsvarende kravene til dommere etter domstolloven.

4.1.2 Høringsuttalelser

Det var bred støtte blant høringsinstansene til forslaget til ny lovstruktur. Det var også enighet om behovet for språklig modernisering av arbeidstvistloven, blant annet med kjønnsnøytrale ord og uttrykk.

YS mener det er fornuftig å modernisere loven med hensyn til både språk og oppbygging, og uttaler:

”Vi er tilfreds med at loven gjøres kjønnsnøytral og at den er ryddigere og språklig mer moderne.”

Akademikerne finner det positivt at lovgivningen på det kollektive arbeidsrettsområdet gjøres mer tilgjengelig. Både *NHO*, *KS*, *HSH* og *Norges Rederiforbund* støtter forslaget til ny lovstruktur.

LO og *Unio* motsetter seg imidlertid at lov om lønnsnemnd i arbeidstvister innlemmes i arbeidstvistloven, se nærmere under punkt 6.3 nedenfor.

Riksmeklingsmannen uttaler:

”Vi tiltrer lovendringsforslagene når det gjelder lovstruktur, både for så vidt gjelder den nye

kapittelinnvidelingen og kapittelrekkefølgen. Lovforslagets rekkefølge samsvarer nå mye bedre med det mest vanlige faktiske hendelsesforløp, og innebærer derved også en forbedring rent pedagogisk for lovens brukere.

Sett under ett fremstår nå både overskrifter og lovbestemmelser som mer treffende, oversiktlige og tilgjengelige for alle brukere.”

Riksmeklingsmannen mener at de språklige oppdateringene, herunder lovens bruk av kjønnsnøytrale og teknologinøytrale betegnelser, er nødvendige og synes dekkende.

Professor Stein Evju mener på sin side at endringen fra ”riksmeglingsmann” til ”riksmekler” og de øvrige endringene der meklingsmann/mekler inngår, er særdeles lite vellykkede. Mekler/megler er en generisk betegnelse, eksempelvis aksjemegler, skipsmegler og eiendomsmegler, og disse megler henholdsvis aksjer, skip og eiendommer, mens riksmeglingsmannen er en stillingsbetegnelse i det offentlige retts- og forvaltningsapparat, der suffikset mann har vært vanlig. Evju er enig i å bruke betegnelsene dommere og fagdommere, men fraråder å kalle dommere oppnevnt etter innstilling for meddommere, da dette er domstolovens standardbetegnelse på lekdommere som trekkes for den enkelte sak.

Justisdepartementet har omfattende tekniske merknader til bestemmelsene som omhandler Arbeidsrettens dommere, og foreslår også en omorganisering av bestemmelsene.

4.1.3 Departementets vurderinger og forslag

Departementet tar høringsinstansenes tilslutning til ny lovstruktur til etterretning og viderefører forslaget fra høringen, med det unntak at kapittel 4 Rikslønnsnemnda utgår, jf. punkt 6.3 nedenfor.

Departementet har merket seg Justisdepartementets innspill til omredigering av bestemmelsene som omhandler Arbeidsrettens dommere, og har lagt disse til grunn i lovforslaget nedenfor. Betegnelsen meddommer er også sløffet, etter råd fra professor Stein Evju. Departementet tar for øvrig høringsinstansenes tilslutning til forslaget til teknisk og språklig modernisering av arbeidstvistloven til etterretning og viderefører de enkelte forslag fra høringsutkastet.

4.2 Nærmere om lovens kapittel 1 og 2

4.2.1 Høringsforslaget

Den sentrale målsettingen bak ny lovstruktur og språklig modernisering, nemlig å gjøre loven mer tilgjengelig, pedagogisk og oversiktlig, lå til grunn for kapitlene 1 Innledende bestemmelser og 2 Tariffavtaler i høringsforslaget. Disse inneholder bestemmelsene i arbeidstvistloven 1927 kapittel 1, men er delt opp for å gi bedre oversikt.

Kapittel 1 inneholder legaldefinisjoner i § 1. Disse er språklig modernisert, og definisjoner av begrepene plassoppsigelse, rettsvist og interessevist ble også tatt med. I § 2 er inntatt fagforeningers og arbeidsgiverforeningers opplysningsplikt overfor departementet og riksmekleren.

I kapittel 2 er bestemmelser om tariffavtalen søkt samlet. Av informasjonshensyn og pedagogiske grunner er det tatt inn en ny bestemmelse innledningsvis i kapittel 2 om forhandlinger om inngåelse av tariffavtale. Som det fremgår av merknadene i kapittel 9 nedenfor, innebærer bestemmelsen ingen materielle endringer.

De øvrige bestemmelsene i kapittel 2 omhandler:

- Tariffavtalens form og innhold
- Tariffavtalens varighet og oppsigelse
- Tariffavtalens ufravikelighet
- Virkning av utmeldelse av fagforening eller arbeidsgiverforening
- Fredsplikt
- Erstatningsansvar for brudd på tariffavtale mv.
- Fastsettelse av erstatning for brudd på tariffavtale mv.

4.2.2 Høringsuttalelser

Hovedtyngden av høringsinstansene har ikke hatt merknader til forslagene til kapittel 1 og 2 i ny arbeidstvistlov.

LO uttaler til *definisjonen av arbeidstaker og arbeidsgiver* at endringen og den språklige moderniseringen av definisjonene neppe vil få rettslige konsekvenser. LO peker for øvrig også på at lovgivningen her ikke er tidsmessig, idet begrepene ikke fanger opp dem som bør fanges opp, og at det er mulig å organisere seg bort fra eller omgå de rettigheter og plikter som følger av status som arbeidstaker eller arbeidsgiver. LO melder at de vil komme tilbake til dette forholdet ved en senere anledning, se også punkt 2.2.4 foran.

LO mener videre at det kan reises tvil om hensiktsmessigheten ved legaldefinisjonene av begrepene plassoppsigelse, rettsvist og interessetvist,

først og fremst fordi man i høringsforslaget ikke er konsekvent med hensyn til bruken av definisjonene, samt at noen av begrepene brukes så få ganger at lite er vunnet ved en legaldefinisjon.

LO foreslår å endre bestemmelsen om *tariffavtalers varighet* fra tre til to år om ikke annet avtales.

LO gir sin tilslutning til forenklingen av bestemmelsen om *ufravikelighet*, høringsforslaget § 6, men minner om tidligere krav om lovregulering av ufravikelighetsvirkninger på kollektivt nivå, dvs. mellom konkurrerende tariffavtaler, jf. også punkt 2.2.4 foran.

Til høringsforslaget § 9 om *erstatningsansvar* peker LO på at forslaget ikke omtaler tariffstridige aksjoner. LO mener dessuten at sanksjoner mot tariffbrudd rammer helt skjevt, fordi dette er en sanksjon som ensidig rammer arbeidstakersiden. Dette oppfattes som urettferdig, tatt i betraktning det relativt store omfang av tariffbrudd som finner sted på arbeidsgiversiden. Videre sier LO at erstatningsansvar for uorganiserte arbeidsgivere faller utenfor ordlyden i § 4 i arbeidstvistloven 1927, men at det etter Arbeidsrettens praksis gjelder samme erstatningsansvar for dem som for organiserte arbeidsgivere. LO mener at det ut fra brukerhensyn bør fremgå at erstatningsbestemmelsen også gjelder uorganiserte arbeidsgivere.

Unio ser behov for en grundigere gjennomgang av enkelte arbeidsrettslige begreper, og peker på at arbeidsgiverbegrepet bør utvides. Likeledes bør etter deres oppfatning arbeidstakerbegrepet gjennomgås for å hindre omgåelser.

Til forslaget til § 3 om forhandlinger om inngåelse av tariffavtale uttaler *Spekter* at det ikke er uvanlig at forhandlingsretten er regulert i hovedavtaler, og at det særlig er vanlig med bestemmelser med minimumskrav til representativitet før tariffavtale kan kreves opprettet eller gjort gjeldende. *Spekter* mener det bør presiseres at slike avtalte bestemmelser fortsatt gjelder mellom partene.

Riksmeklingsmannen tiltrer forslaget om endringer av definisjonsbestemmelsene i § 1, og uttaler:

”Vi tiltrer også forslaget om å lovfeste regler om plassoppsigelse og plassfratredelse, ikke minst for å bringe samsvar mellom lov og praksis og for å skape klarhet. I den forbindelse antar vi at det i definisjonsbestemmelsen (§ 1) bør gis en definisjon av både plassoppsigelse og plassfratredelse. Begrepet plassfratredelse bør etter vårt syn således også være definert innledningsvis, og vi tillater oss å foreslå at defi-

nisjonen tas inn som § 1 nr. 8, dvs. rett etter at begrepet plassoppsigelse er definert. Dette tilses særlig av pedagogiske grunner.”

Professor Stein Evju peker på at formuleringsendringen av *arbeidsgiverdefinisjonen* i § 1 fra ”sysselsetter en eller flere” til ”har ansatt” kan ha realitetsbetydning. Gjeldende lovs definisjon bygger på at vedkommende ”arbeidsgiver ikke behøver å ha noen ansatt på det aktuelle tidspunkt, dersom han har en eller flere sysselsatt på noen tider av året. Evju understreker at dersom meningen er at den nye ordlyden skal forstås på samme måte, bør dette gjøres meget uttrykkelig i forarbeidene. Til *erstatningsbestemmelsen* i høringsforslaget § 9 uttaler Evju at en ny bestemmelse bør være tydeligere om skillet ”tariffstridig” og ”ulovlig”.

4.2.3 Departementets vurderinger og forslag

Departementet har merket seg innspillene i høringsrunden. Etter departementets syn ligger en gjennomgang av arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepet utenfor mandatet og rammene for denne lovrevisjonen, så LOs innspill på dette punkt blir ikke fulgt opp. Det samme gjelder spørsmålet om utvidet lovregulering av tariffavtalenes ufravikelighet, jf. punkt 2.2.4.

Til LOs innspill om at enkelte av definisjonene er unødvendige fordi de er lite brukt senere i loven, vil departementet peke på at en slik samling av definisjoner innledningsvis i loven likevel har verdi, fordi dette gir informasjon og bedre oversikt for brukerne.

Forslaget til endring av arbeidsgiverdefinisjonen i § 1 har bakgrunn i at departementet ønsker at arbeidstvistloven skal ha samme definisjon av arbeidsgiver som benyttes i arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd. Definisjonen i arbeidstvistloven 1927 er mer omfattende enn forslaget til ny definisjon, jf. merknadene til bestemmelsen i kapittel 9 nedenfor, men departementet legger til grunn at dette ikke vil ha noen praktisk betydning. Til professor Evjus bemerkning om at gjeldende lovs definisjon bygger på at vedkommende ”arbeidsgiver” ikke behøver å ha noen ansatt på det aktuelle tidspunkt, dersom han har en eller flere sysselsatt på noen tider av året, og at formuleringsendringen av arbeidsgiverdefinisjonen i § 1 fra ”sysselsetter en eller flere” til ”har ansatt” derfor kan ha realitetsbetydning, vil departementet understreke at den nye ordlyden ikke er ment å skulle innebære noen realitetsendring i så måte.

Til Spekters innspill til § 3 vil departementet peke på at bestemmelsen foreslås tatt inn av informasjonshensyn, og at den ikke er ment å innebære materielle endringer. Bestemmelsen gir ingen rett til forhandlinger, men gir en anvisning på hvilke virkemidler som kan tas i bruk dersom det ikke innledes forhandlinger eller hvis forhandlingene ikke fører til enighet. Avtaleverket mellom partene gjelder som før. Høringsforslagets bestemmelse om tariffavtalens varighet på tre år foreslås videreført, se merknadene til § 5 første ledd nedenfor under kapittel 9.

Når det gjelder forslaget til § 9 om erstatningsansvar for brudd på tariffavtale mv., foreslås en språklig modernisering og materielt sett en videreføring av arbeidstvistloven 1927. Etter forslag i Ot.prp. nr. 33 (1965-1966) ble arbeidstvistloven 1927 § 7 nr. 2 endret slik at Arbeidsretten fikk kompetanse til å pådømme spørsmål om rene lovbrudd (dvs. brudd på reglene i § 8 andre ledd). Det ble den gang ikke tatt standpunkt til hvorvidt Arbeidsretten skulle ha tilsvarende kompetanse etter § 4 i 1927-loven til å idømme erstatningsansvar for de rene lovbrudd. Departementet antar at dette beror på en inkurie, og legger til grunn at for fremtiden skal Arbeidsretten også ha kompetanse til å idømme erstatning for slike lovbrudd. Dette er fulgt opp ved et nytt tredje punktum i § 9 første ledd som sier at en arbeidsgiver, arbeidsgiverforening eller fagforening, eller deres medlemmer, også er erstatningsansvarlige ved brudd på bestemmelsene i § 8 andre ledd. Departementet vil peke på at § 9 er en bestemmelse som regulerer erstatningsansvar for *medlemmers* tariffbrudd og ulovlige arbeidsstans. At en *tariffpart* er erstatningsansvarlig for eget tariffbrudd og iverksettelse av ulovlig arbeidsstans sies ikke i lovbestemmelsen, men følger etter alminnelige regler av stillingen som avtalepart. En uorganisert arbeidsgiver med tariffavtale vil være erstatningsansvarlig som tariffpart, etter de alminnelige regler nevnt over, i likhet med alle andre tariffparter.

For øvrig er det foretatt visse språklige justeringer i bestemmelsene i kapitlene 1 og 2 etter høringsrunden.

Om de enkelte bestemmelsene, se nærmere i merknadene til bestemmelsene i kapittel 9 nedenfor.

4.3 Teknologinøytralitet

4.3.1 Innledning

Et utgangspunkt for arbeidet med å revidere arbeidstvistloven var at bestemmelsene skal til-

passes den teknologiske utviklingen. En slik tilpasning er allerede foretatt i den nye tvisteloven ved at bestemmelsene legger til rette for bruk av moderne informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT). Elektronisk informasjonsutveksling vil kunne bidra til å redusere saksbehandlingstiden, øke informasjonskvaliteten og forbedre informasjonstilgangen, samtidig som saksbehandlingen blir mer kostnadseffektiv.

4.3.2 Gjeldende rett

Tvisteloven og domstolloven

Der det stilles krav til skriftlighet i den nye tvisteloven, kan dette oppfylles både ved papirbaserte og elektroniske dokumenter. Justisdepartementet har i tvistelovproposisjonen (Ot.prp. nr. 51 (2004-2005)) punkt 19.2 uttalt at "både et papirbasert og elektronisk dokument [vil] oppfylle krav til "skriftlig" etter loven".

I den nye tvisteloven er det bare gjort ett unntak fra dette utgangspunktet. I § 5-2 om varsel om krav og grunnlag for kravet fremgår det i tredje ledd at "Skriftlig varsel etter første og annet ledd skal være på papir til private parter hvis ikke annet er avtalt eller partene har en løpende forretningsforbindelse hvor skriftlig kommunikasjon vanligvis skjer elektronisk".

For øvrig er bestemmelsene i tvisteloven gjennomgående utformet uten at det henvises til avsendingsform, og slik åpnes det i utgangspunktet for at de aktuelle meldingene også kan sendes elektronisk. Som et eksempel vises til tvisteloven § 12-3 om innsending av prosesskriv, som lyder:

"§ 12-3. Innsending av prosesskriv

- (1) Prosesskriv med bilag sendes til retten.
- (2) Mellom parter som er representert ved advokat, skal prosesskriv med bilag sendes direkte til motparten samtidig som det sendes til retten.
- (3) Blir prosesskriv med bilag sendt som papirdokument, skal det sendes så mange eksemplarer at retten kan beholde ett."

Som det fremgår er det gitt særlige regler for det tilfelle at dokumentet sendes som papirdokument.

I merknadene til bestemmelsen er det imidlertid presisert at prosesskrift med bilag må tilfredsstille kravene i domstolloven § 197a med forskrift, jf. nærmere nedenfor.

Tilsvarende fremgår av merknadene til § 12-2 i tvistelovproposisjonen (s. 410), som omhandler prosesskrivets utforming. Når det gjelder kravet

om at prosesskrivet skal være undertegnet, er det vist til at "undertegning kan skje for hånd eller elektronisk når prosesskrivet sendes elektronisk". Det pekes imidlertid på at undertegning ved elektroniske prosesskriv må oppfylle de krav til elektronisk signatur som følger av domstolloven § 197a med forskrift.

Domstolloven § 197a gir hjemmel til i forskrift å bestemme at kommunikasjon med domstolene som etter loven skal skje skriftlig, også kan skje elektronisk. Videre åpner bestemmelsen for at det kan gis nærmere regler om elektronisk kommunikasjon med domstolene, herunder regler om blant annet signering. Domstolloven § 197a trådte i kraft 28. oktober 2005. Fra samme tidspunkt er det i domstolloven § 146 gitt særlige regler om fristavbrytelse og forkynnelse ved elektronisk kommunikasjon. Det er ennå ikke fastsatt noen alminnelig forskrift om bruk av elektroniske dokumenter.

Arbeidstvistloven

En rekke bestemmelser i arbeidstvistloven 1927 inneholder krav til skriftlighet. Blant annet er det krav om at søksmålsrett skal overdras skriftlig (§ 8), dommerløfte skal avgis skriftlig (§ 16), stevning og tilsvarende skal gis skriftlig (§18), tariffavtaler må opprettes skriftlig (§ 3 nr. 1) mv. Enkelte av bestemmelsene har også krav til formen for oversendelse, blant annet skal rettinger av dom meddeles partene gjennom rekommandert brev (§ 25), og melding om plassoppsigelse skal sendes meklingsmennene i telegram eller i rekommandert brev (§ 28).

Videre inneholder arbeidstvistloven 1927 særlige fristregler. I henhold til § 29 nr. 1 første ledd kan arbeidsnedleggelse eller arbeidsstenging ikke iverksettes før fire virkedager er gått fra meldingen om brudd på forhandlinger er innkommet til riksmeklingsmannen, og etter paragrafens nr. 2 fjerde ledd må riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans være sendt innen utløpet av to dager etter at riksmeklingsmannen har fått slik melding.

4.3.3 Høringsforslaget

I høringsforslaget ble det lagt til grunn at en ny og modernisert arbeidstvistlov på tilsvarende måte som tvisteloven må utformes teknologinøytralt og legge til rette for moderne IKT. Høringsforslaget er utformet slik at et krav om skriftlighet kan oppfylles ved både papirbasert og elektronisk dokument, med mindre det i loven presiseres noe annet. Verken Arbeidsretten eller Riksmeklings-

mannen har i dag et system for bruk av elektronisk signatur, men forslaget til ny lov åpner for at kommunikasjonen med institusjonene kan skje elektronisk når de tekniske løsningene ligger til rette for det.

4.3.4 Høringsuttalelser

Det var bred støtte blant høringsinstansene til forslaget om å gjøre arbeidstvistloven teknologinøytral. *Unio* mener det er viktig at arbeidstvistloven holder tritt med den teknologiske utviklingen. *Akademikerne* støtter at arbeidstvistloven gjøres teknologinøytral og slik gir mulighet for bruk av dagens kommunikasjonsformer.

NHO, *HSH* og *KS* er enige i at loven utformes teknologinøytralt for å åpne muligheten for elektronisk kommunikasjon.

DA opplyser i sin uttalelse at det på bakgrunn av føringer i forarbeidene til tvisteloven ble avsluttet en mulighetsstudie om elektronisk kommunikasjon i og med domstolene i april 2008. *DA* uttaler videre:

”Mulighetsstudien hadde deltakere fra blant annet *DA*, Advokatforeningen og domstolene. Det pågår nå et arbeid for å legge til rette for tekniske løsninger med sikte på en fremtidig elektronisk kommunikasjon mellom advokater og domstoler. I forbindelse med tilretteleggingen for elektronisk kommunikasjon vil det senere også bli startet et forskriftsarbeid knyttet til dl § 197a.”

Riksmeklingsmannen uttaler at også for meklingsinstitusjonen vil lovens tilrettelegging for elektronisk samhandling og kommunikasjon kunne bety tids- og kostnadsbesparelser.

4.3.5 Departementets vurderinger og forslag

Departementet er enig med høringsinstansene i at det er viktig at arbeidstvistloven er teknologinøytral, slik at den muliggjør bruk av dagens kommunikasjonsformer. Saksbehandlingen både hos *Riksmeklingsmannen* og i saker for *Arbeidsretten* vil kunne gjennomføres raskere og mer effektivt enn i dag. For det første vil elektronisk saksbehandling redusere behovet for håndtering av papirbaserte dokumenter. Videre vil sakspapirer, prosesskriv, meldinger mv. komme raskere frem til både domstolen, riksmekleren og partene. Dette vil kunne gi tidsbesparelse på alle stadier i prosessen.

Det vil også kunne være enklere for både partene, domstolen og meklerne å forholde seg til prosessmateriale dersom dette er tilgjengelig elektronisk, samtidig som det vil lette arkivering av og tilgjengelighet til sakene. Elektronisk prosessmateriale vil også gi bedre muligheter til gjenbruk av data, for eksempel i forbindelse med domsskriving.

Også i en ny arbeidstvistlov må utgangspunktet være at et krav om skriftlighet kan oppfylles ved både papirbasert og elektronisk dokument, med mindre det i loven presiseres noe annet. Kravet til signatur blant annet på prosesskriv vil imidlertid på samme måte som etter tvisteloven begrense muligheten for elektronisk samhandling med retten. Per i dag har verken *Arbeidsretten* eller *Riksmeklingsmannen* et system for bruk av elektronisk signatur.

Departementet mener at det er naturlig at reglene om fristavbrytelse og forkynnelse ved elektronisk kommunikasjon i domstolloven § 146 og senere forskrifter som gis med hjemmel i domstolloven § 197a, også må legges til grunn ved fortolkningen av arbeidstvistlovens regler, når de tekniske løsningene åpner for bruk av elektroniske prosesskriv i *Arbeidsretten*. Departementet har vurdert om det er nødvendig å ha en egen forskriftshjemmel i arbeidstvistloven som åpner for å gi forskrift hjemlet i domstolloven § 197a anvendelse også for elektronisk samhandling med *Arbeidsretten*. Eventuelt kunne det henvises uttrykkelig til domstolloven § 197a i de relevante bestemmelsene i arbeidstvistloven. Departementet legger imidlertid til grunn at det er fast og langvarig praksis i *Arbeidsretten* at tvistelovens (tidligere tvistemålslovens) og domstollovens bestemmelser gis tilsvarende anvendelse så langt de passer og ikke strider mot arbeidstvistloven. Med bakgrunn i denne praksis antar departementet at når en generell forskrift gis med hjemmel i domstolloven § 197a, vil forskriften også uten en egen forskriftshjemmel i arbeidstvistloven eller direkte henvisning i arbeidstvistloven kunne anvendes i saker for *Arbeidsretten*, så langt den passer og ikke strider mot arbeidstvistloven. Det er tilstrekkelig å presisere i merknadene til de bestemmelsene i ny arbeidstvistlov som regulerer prosesskriv, at prosesskrivet må tilfredsstillе kravene i domstolloven § 197a med forskrift (på tilsvarende måte som det er gjort i merknadene til tvisteloven § 12-2), se nedenfor i kapittel 9 Merknader til bestemmelsene. Det vises for øvrig til *DA*s uttalelse ovenfor.

I arbeidstvistlovens regler om mekling stilles også krav til avsendingsform, for eksempel i

arbeidstvistloven 1927 § 28, som krever at melding om plassoppsigelse skal sendes Riksmeklingsmannen i telegram eller i rekommandert brev. Riksmeklingsmannen godtar bare meldinger om plassoppsigelser som mottas rekommandert eller med bud. Riksmeklingsmannen kvitterer for mottatt melding, og det er klart og tydelig når meldingen er innkommet. I tråd med ønsket om en teknologinøytral lov bør det også her åpnes for alternative avsendelsesmåter så lenge dette skjer

på en betryggende måte. I utkastet til ny arbeidstvistlov er de aktuelle bestemmelsene her §§ 16 og 19. I og med at bestemmelsene utløser frister, er det viktig at man ved elektronisk kommunikasjon på samme måte som ved rekommandert brev etter arbeidstvistloven 1927 sikrer at det sendte dokumentet kommer til mottakers kunnskap.

Det vises til de enkelte bestemmelsene i lovforslaget og merknadene til disse i kapittel 9 nedenfor.

5 Endringer i meklingsbestemmelsene som følge av etablert praksis

5.1 Innledning

På en del punkter der arbeidstvistloven 1927 er taus, har partene utfyllt loven ved sine avtaler. Dessuten er en rekke spørsmål gjennom årene avklart gjennom Arbeidsrettens praksis. Et spørsmål er om forhold som ikke er regulert i dagens lov, men som har funnet sin løsning i praksis, bør reguleres i en revidert lov. Departementet mener at loven i størst mulig utstrekning bør reflektere den praktiske virkelighet. Dette vil bidra til at loven gir bedre veiledning for brukerne. På denne bakgrunn ble det i høringsbrevet foreslått å innta i loven bestemmelser om plassoppsigelse og plassfratredelse.

Videre ble det foreslått flere mindre endringer og tilpasninger, herunder forslag om ikke å videreføre bestemmelser eller deler av bestemmelser som i praksis ikke benyttes. Disse mindre justeringene er stort sett bare kommentert i merknadene til de aktuelle bestemmelsene. Nedenfor i punkt 5.4 omtales også bestemmelser som foreslås å utgå i sin helhet, og som derfor ikke er kommentert i merknadene.

5.2 Plassoppsigelse

5.2.1 Gjeldende rett

I arbeidstvistloven 1927 § 1 nr. 7 er plassoppsigelse (arbeidsoppsigelse) definert som

”arbeidernes opsigelse av sine arbeidsplasser eller arbeidsgivernes opsigelse av arbeidere i hensikt å iverksette arbeidsnedleggelse eller arbeidsstenging”.

Definisjonen bygger på og reflekterer det privatrettslige utgangspunkt om at når det foretas en plassoppsigelse som ledd i en arbeidskamp, innebærer dette at arbeidstaker- eller arbeidsgiversiden sier opp de individuelle arbeidsavtalene for de berørte arbeidstakerne. Formelt sett blir arbeidsforholdet til arbeidstakere som skal delta i

arbeidsstansen, avsluttet. En plassoppsigelse er altså i utgangspunktet det samme som en ordinær oppsigelse av de individuelle arbeidsforhold. Det som først og fremst skiller de to oppsigelsesformer, er at plassoppsigelsen foretas i kamphensikt, men også rettsvirkningene er forskjellige.

Det rettslige utgangspunktet er at oppsigelse av en arbeidsavtale må gis av de enkelte arbeidstakere til arbeidsgiver, eventuelt omvendt. Det følger imidlertid av vanlige fullmaktsregler at en fagforening normalt har fullmakt til å gi plassoppsigelse på vegne av medlemmene. I følge rettspraksis må slik oppsigelse gis med angivelse av navn på de enkelte arbeidstakere/medlemmer som omfattes av plassoppsigelsen, til arbeidsgiver, eventuelt til arbeidsgivers organisasjon hvis denne har fullmakt til å motta oppsigelser på sine medlemmers vegne, jf. for eksempel ARD 1976 s. 127 og ARD 1992 s. 90.

I etablerte tarifforhold er det imidlertid vanlig med kollektive plassoppsigelser, jf. eksempelvis § 3-1 i Hovedavtalen 2010-2013 mellom LO og NHO. Kollektiv plassoppsigelse innebærer at partene har avtalt at plassoppsigelse kan gis gjennom et varsel utvekslet mellom organisasjonene. I boka *Det kollektive arbeidslivet* omtales bruk av kollektive plassoppsigelser slik:

”I de mange hovedavtalene er det imidlertid gjennomgående gitt bestemmelser om ”*kollektiv plassoppsigelse*”, og typisk med en formulering om at plassoppsigelsen ”skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistlovens § 28”. Plassoppsigelse kan da gis direkte mellom organisasjonene, og det er ikke nødvendig med navnelister; det er tilstrekkelig at oppsigelsen angir hvilke bedrifter og antallet arbeidstakere ved hver bedrift som omfattes, samt oppsigelsesfristens utløp. Til dels kan kollektiv plassoppsigelse også gis i enda mer generelle former, bare med henvisning til at den omfatter samtlige arbeidstakere som omfattes av en eller flere tariffavtaler som er sagt opp for revisjon. Dette forutsetter imidlertid at det er enig-

het eller etablert en bindende praksis mellom partene om at det kan gås frem på en slik måte (jf. ARD 1998 s. 289).

Reglene om hvordan plassoppsigelse kan gis, er således vesentlig forskjellige avhengig av om partene har tariffavtalte bestemmelser om dette eller ikke.” (Torgeir Aarvaag Stokke, Stein Evju, Hans Otto Frøland (2003): Det kollektive arbeidslivet – organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk. Oslo: Universitetsforlaget s. 141)

Etter arbeidstvistloven er det et grunnleggende vilkår for å iverksette arbeidskamp i interesselvister at plassoppsigelse er gitt og at plassoppsigelsesfristen er utløpt, se arbeidstvistloven 1927 § 6 nr. 3 første ledd, jf. § 29 nr. 1 første ledd.

I henhold til arbeidsmiljøloven § 15-17 er oppsigelsesfristen ved plassoppsigelse etter arbeidstvistloven 14 dager, hvis ikke annet er fastsatt ved skriftlig avtale eller tariffavtale. Ut over dette må de nærmere regler om plassoppsigelsen stort sett utledes på grunnlag av alminnelige kontraktsrettslige prinsipper, rettspraksis og praksis mellom arbeidslivets parter.

Arbeidstvistloven 1927 fastsetter ikke bestemte krav til plassoppsigelsens form og innhold. Derimot stilles det i § 28 detaljerte krav til den melding som skal sendes til riksmeklingsmannen i forbindelse med plassoppsigelse. Meldingen skal blant annet inneholde opplysninger om hva tvisten gjelder, ved hvilke bedrifter oppsigelse foretas og hvor mange arbeidstakere ved hver bedrift oppsigelsen omfatter.

5.2.2 Høringsforslaget

Departementet tok i høringsbrevet utgangspunkt i at plassoppsigelse (arbeidsoppsigelse) er definert i gjeldende arbeidstvistlov og er et vilkår for å iverksette arbeidskamp, men at hvordan plassoppsigelse skal foretas, er overlatt til partenes avtalefrihet. De fleste hovedavtaler har regler om fremgangsmåten ved plassoppsigelse. Med hensyn til plassoppsigelsens form og innhold benyttes gjennomgående de samme krav som arbeidstvistloven stiller til meldingen som skal sendes riksmeklingsmannen når plassoppsigelse foretas. De fleste hovedavtaler viser til disse kravene, for eksempel heter det i Hovedavtalen LO-NHO (2010-2013) § 3-1 Kollektive oppsigelser nr. 1 tredje ledd:

”Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistlovens § 28.”

I tariffavtalene/hovedavtalene er den avtalte fristen for plassoppsigelse gjennomgående også 14 dager.

For at loven skal gi bedre veiledning for brukerne ble det i høringsnotatet foreslått å lovregulere plassoppsigelsen nærmere, men uten å svekke partenes avtalefrihet. Forslaget omfattet også adgang til kollektiv plassoppsigelse, og det ble foreslått å stille krav om at plassoppsigelsen må skje skriftlig. Videre ble det foreslått at bestemmelsen om at oppsigelsesfristen ved plassoppsigelse er 14 dager hvis ikke annet er fastsatt ved skriftlig avtale eller tariffavtale, flyttes fra arbeidsmiljøloven § 15-17 til arbeidstvistloven.

5.2.3 Høringsuttalelser

Av de som har uttalt seg til forslaget til bestemmelse om plassoppsigelse, støtter de fleste høringsinstanser forslaget, men understreker samtidig viktigheten av at avtalefriheten opprettholdes.

YS støtter forslaget om å flytte bestemmelsen om oppsigelsesfrist ved plassoppsigelse fra arbeidsmiljøloven til arbeidstvistloven, og uttaler videre:

”Bestemmelsen gjelder ved individuell plassoppsigelse. Den fastslår at oppsigelsesfristen er 14 dager hvis ikke annet er avtalt i tariffavtale eller annen skriftlig avtale.

Det er vanlig at arbeidsavtaler inneholder skriftlige bestemmelser om oppsigelsesfrist, men det er åpenbart ikke slike skriftlige avtaler man sikter til. Det bør derfor fremgå utvetydig av bestemmelsen at fristen gjelder i stedet for den fristen som evt. er avtalt i arbeidskontrakter. Slik den er formulert kan den misforstås.”

NHO er enig i at plassoppsigelse skal gis skriftlig og konstaterer at det fortsatt skal gjelde avtalefrihet på dette området. De konstaterer videre at en plassoppsigelse fra en fagforening, når annet ikke er avtalt i tariffavtale, må inneholde navn på de arbeidstakere den gjelder, og NHO slutter seg således til departementets forslag.

HSH uttaler:

”Det er helt sentralt for HSHs tilslutning til dette lovforslaget at det er foreslått å lovfeste partenes avtalefrihet på området. Dette er imidlertid ikke tilstrekkelig.

HSH vil fremheve at plassoppsigelser må gis skriftlig og det er viktig at loven inneholder hjemmel for å kunne kreve navn også på de

som omfattes av kollektiv plassoppsigelse, om da partene ikke er enige om noe annet. Navn på de arbeidstakerne som omfattes av kampmidlene må under enhver omstendighet fremgå av varselet om plassfratredelse, jf. nedenfor [...].”

HSH foreslår at dette presiseres i et nytt siste punktum i § 15 tredje ledd. Til lovforslaget § 15 tredje ledd om kollektiv plassoppsigelse uttaler HSH spesielt:

”For HSH-sektorens del, gjøres oppmerksom på at ved plassoppsigelse fra en fagforenings side, er det etablert praksis (uten at denne er tariffestet) at man ved plassoppsigelsen må oppgi virksomhetsadressen (eller undernummer i Brønnøysundregisteret) der de plassoppsagte arbeider. Dette er nødvendig på grunn av avtalestrukturen i HSH hvor tariffavtalen kan omfatte bare en del (geografisk enhet) av en juridisk person. Det er derfor helt sentralt for HSH at denne type tilleggskrav må kunne settes, selv om dette ikke er direkte regulert i lov eller tariffavtale, men kun følger av etablert praksis mellom partene. Dersom slik tilrettelegging gjennom lovverket ikke gjøres, går HSH sterkt imot lovforslaget § 15.”

HSH mener det er positivt at nåværende regel om oppsigelsesfrist ved plassoppsigelse flyttes fra arbeidsmiljøloven § 15-17 til ny arbeidstvistlov. HSH ber departementet vurdere om det kan være hensiktsmessig at det i arbeidsmiljøloven i stedet inntas en henvisning til arbeidstvistlovens bestemmelse om oppsigelsesfrist ved plassoppsigelse, på samme måte som det for eksempel også er gjort henvisning til andre lover i arbeidsmiljøloven § 13-1.

SAMFO har innvendinger til forslaget om å flytte nåværende regel om oppsigelsesfrist ved plassoppsigelse fra arbeidsmiljøloven § 15-17 til ny arbeidstvistlov, og uttaler:

”Av lovtekniske hensyn mener SAMFO at oppsigelsesfristen for den individuelle avtalen, for arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven, fortsatt bør stå i arbeidsmiljølovens kapittel om individuelle oppsigelsesvarsler. SAMFO viser til at en plassoppsigelse er å betrakte som en individuell oppsigelse av arbeidsforholdet, dog med den modifikasjon at det forutsettes at arbeidsforholdet gjenetableres etter konflikten er brakt i opphør. Den nye arbeidstvistlov bør alene regulere de kollektive handlingene. Frister for individuelle oppsigel-

ser bør fortsatt fremgå av de særskilte hjemmelsgrunnlag som regulerer det individuelle ansettelsesforhold, herunder arbeidsmiljøloven og sjømannsloven, av den individuelle avtalen eller av en kollektiv avtale.”

Riksmeklingsmannen tiltrer forslaget om å lovfeste nærmere regler om plassoppsigelse.

5.2.4 Departementets vurderinger og forslag

Plassoppsigelse (arbeidsoppsigelse) er som nevnt definert i arbeidstvistloven 1927 og er i henhold til loven et vilkår for å iverksette arbeidskamp. Loven regulerer imidlertid ikke hvordan plassoppsigelse skal gis. Det er overlatt til partenes avtalefrihet, og regler om dette er i stor grad nedfelt i tariffavtalene. Spørsmålet er om det bør lovfestes nærmere regler om plassoppsigelsen.

Etter høringsrunden legger departementet til grunn at det er bred støtte for å gi nærmere lovregler om plassoppsigelse, så lenge avtalefriheten ivaretas.

De fleste hovedavtaler har bestemmelser om fremgangsmåten ved plassoppsigelse. Med hensyn til plassoppsigelsens form og innhold benyttes gjennomgående de samme krav som arbeidstvistloven stiller til meldingen som skal sendes riksmeklingsmannen når plassoppsigelse foretas. De fleste hovedavtaler viser til disse kravene, jf. over i punkt 5.2.1 og 5.2.2.

I lovforslaget § 15 første ledd første punktum foreslås lovfestet at plassoppsigelse som ledd i interesselvstvist skal gis skriftlig. Dette er i tråd med gjeldende praksis blant partene, og det er ikke kommet innvendinger mot forslaget.

Etter høringsrunden fastholder departementet forslaget om at reglene om 14 dagers oppsigelsesfrist ved plassoppsigelse flyttes fra arbeidsmiljøloven til arbeidstvistloven, jf. lovforslaget § 15 første ledd andre punktum. Bestemmelsen omhandler forhold som ellers er regulert i arbeidstvistloven, og den bør være å finne i denne loven. I tråd med forslaget fra HSH foreslås inntatt en henvisning til arbeidstvistloven i arbeidsmiljøloven § 15-17. Etter *departementets* syn er det ikke nødvendig å presisere nærmere i lovteksten at denne oppsigelsesfristen gjelder i stedet for den frist som eventuelt er avtalt i arbeidskontrakter. Det fremgår klart av bestemmelsen at den gjelder ved plassoppsigelse som ledd i interesselvstvist.

I lovforslaget § 15 andre ledd foreslås inntatt en bestemmelse om den individuelle plassoppsigelsen. Som nevnt i punkt 5.2.1 er det prinsipielle

utgangspunktet at plassoppsigelsen innebærer oppsigelse av de enkelte arbeidsavtaler. Formelt sett blir arbeidsforholdet til arbeidstakerne som skal delta i arbeidsstansen, avsluttet. I tråd med gjeldende rettspraksis gis plassoppsigelsen for den enkelte arbeidstaker av arbeidstakeren selv eller av fagforeningen overfor arbeidsgiver, eventuelt av den enkelte arbeidsgiver overfor den enkelte arbeidstaker.

I etablerte tariffforhold er det vanlig med kollektive plassoppsigelser etter regler fastsatt i hovedavtalene, se punkt 5.2.1. Kollektiv plassoppsigelse innebærer at partene har avtalt at plassoppsigelse kan skje gjennom et varsel utvekslet mellom organisasjonene. En bestemmelse om adgang til slik kollektiv plassoppsigelse der dette er fastsatt i tariffavtale, foreslås inntatt i lovforslaget § 15 tredje ledd.

HSH understreker i sin uttalelse at loven må gi hjemmel for å kunne kreve navn også på dem som omfattes av kollektiv plassoppsigelse, om da partene ikke er enige om noe annet, samt at det for HSH er avgjørende å kunne videreføre deres etablerte praksis med hensyn til den kollektive plassoppsigelsens innhold. Departementet viser til at det i lovforslaget stilles krav om at plassoppsigelse skal gis skriftlig. Krav til plassoppsigelsens nærmere form og innhold er det opp til partene å bestemme. Dette gjelder for så vidt også for videreføring av HSHs etablerte praksis. Lovforslaget § 15 tredje ledd åpner for kollektive plassoppsigelser, og dermed kodifiseres også den etablerte bruk av kollektive plassoppsigelser, inklusive oppsigelsenes form og innhold.

Så langt departementet har kunnet bringe på det rene, er den praksis som følges i arbeidslivet forholdsvis entydig, og det vil gi god veiledning for brukerne å få tilsvarende bestemmelser inn i loven. På den annen side skal partenes avtalefrihet ivaretas. På noen avtaleområder er det også avtalt bestemmelser om plassoppsigelse som avviker fra den ellers nokså entydige praksis. Noen parter har avtalt andre oppsigelsesfrister enn det som er vanlig og som følger av arbeidsmiljøloven § 15-17. I finansnæringen er for eksempel fristen for kollektive plassoppsigelser en måned, med mindre de forhandlende parter er enige om en kortere frist (Hovedavtalen mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening § 6 nr. 3).

Etter departementets vurdering ivaretar lovforslaget ønsket om å lovregulere plassoppsigelsen nærmere uten å svekke avtalefriheten. En lovregulering gir likevel god veiledning for brukerne av loven. Med en klar understreking av adgangen

til avvikende avtaleregulering er hensynet til avtalefriheten tilstrekkelig ivaretatt.

Det vises til merknadene til § 15 i kapittel 9 nedenfor.

5.3 Iverksettelse av plassoppsigelse

5.3.1 Gjeldende rett

Det er etablert praksis mellom de fleste tariffparter at det i tillegg til selve plassoppsigelsen, på et senere tidspunkt gis et endelig *varsel om plassfratredelse*, som fikserer fratredestidspunktet og angir hvilke arbeidstakere og bedrifter som skal omfattes av arbeidskampen. Innenfor noen tariffområder gis det navnelister over arbeidstakerne som tas ut i konflikt, mens det på andre tariffområder varsles om antall arbeidstakere som omfattes i den enkelte bedrift.

Varsel om plassfratredelse er ikke lovregulert i dag. Etter gjeldende rett er utgangspunktet at adgangen til arbeidskamp står åpen når tariffavtalen er gyldig oppsagt, det er gitt plassoppsigelse, og plassoppsigelsesfristen og meklingsfristene er utløpt. Plassoppsigelsen fastsetter omfanget av og tidspunktet for arbeidskamp. En part kan ikke ensidig endre det som følger av en gitt plassoppsigelse. Eventuelle endringer forutsetter enighet mellom partene. Avtalte regler om varsel om plassfratredelse er eksempel på en slik endring/justering. Varsel om plassfratredelse er regulert i mange hovedavtaler. I tillegg følges reglene også i praksis av mange som ikke omfattes av avtalebestemmelser om dette. Nedenfor følger eksempler på avtaleregulering av plassfratredelsen.

a) I Hovedavtalen 2010-2013 mellom LO og NHO § 3-1 Kollektive oppsigelser heter det i nr. 2 og 5:

”2. Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistlovens § 36.

Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst 4 dagers frist.

5. Dersom et meklingsforslag forkastes kan plassfratredelse iverksettes med 4 dagers varsel, med mindre partene blir enig om noe annet. Varselet kan gis før svarfristens utløp.”

b) I hovedavtalen 2010-2013 mellom LO og HSH § 6-1 Kollektive oppsigelser reguleres plassfratredelsen slik:

”Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av mekling etter arbeidstvistloven § 36.

Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst 4 dagers frist.”

c) I Hovedavtalene 2010-2013 i KS-området § 5-1-1 heter det i b) og c):

”b) Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst fire dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistlovens § 36. Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst fire dagers frist.

c) Oppgave over de arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp, skal presenteres den lokale arbeidsgiver/forhandlingssammenslutningens lokale ledd minst fire dager før plassfratredelsen.”

I noen tariffområder er det utelukkende plassoppsigelsen som regulerer tidspunkt for og omfang av streik/lockout. Eksempelvis har finansnæringen kun kollektive plassoppsigelser med en måneds oppsigelsesfrist.

Oppsummert er situasjonen slik:

- Det store flertall av tariffparter har tariffavtalebestemmelser om plassfratredelse.
- Noen parter oppfører seg som om de har regler om plassfratredelse selv om de ikke har det.
- Noen parter har valgt å ikke ha regler om plassfratredelse, dvs. at uttømmende regulering av omfanget av en arbeidskamp skjer gjennom plassoppsigelsen.
- Noen parter har avtaler om at plassfratredelse kan varsles med lengre frist enn den vanlige på 4 dager.

5.3.2 Høringsforslaget

I høringsforslaget la departementet til grunn at en ny arbeidstvistlov bør inneholde regler om plassfratredelse. De fleste hovedavtaler har bestemmelser om plassfratredelse, og bruk av plassfratredelse er svært vanlig i praksis. Da bør begrepet også være å finne i arbeidstvistloven.

Samtidig la departementet vekt på at det fortsatt bør være opp til partene å avgjøre om de ønsker å ha regler om plassfratredelse eller ikke. Det ble understreket at dersom det i loven skal

inntas bestemmelser om plassfratredelse, er det viktig å utforme disse slik at man klart og tydelig opprettholder muligheten for tariffpartene til å ha egne avtaler og muligheten til å velge å ikke ha regler om plassfratredelse. Departementet foreslo etter dette en lovbestemmelse som ivaretar begge hensyn, og der det klart fremgår at regler om plassfratredelse er noe partene *kan* inngå avtale om.

5.3.3 Høringsuttalelser

Det er delte meninger blant høringsinstansene om det bør inntas bestemmelser om plassfratredelse i arbeidstvistloven. LO, Unio og YS støtter ikke departementets forslag.

LO viser til at arbeidstvistloven ikke har regler om plassfratredelse, og at bruken av plassfratredelsesvarsel er utviklet i praksis mellom LO og NHO og senere tatt inn i Hovedavtalen § 3-1 nr. 2. LO uttaler videre:

”Det kan se ut til at departementet har vært i tvil om dette forslaget, som på mange måter er innholdsløst.

Forslaget går ut på å gi en lovregel om at partene har en ordning med plassfratredelsesvarsel når det er avtalt at de skal ha en ordning med plassfratredelsesvarsel. Men dette er det ikke nødvendig å si, ettersom temaet er omfattet av den alminnelige avtalefriheten.

Slik innholdet i forslaget er, er det LOs oppfatning at forslaget bør droppes. Hvis det likevel skal gis en regel på dette felt, kan det være en ide å gi dette varselet en mer forståelig betegnelse, for eksempel streikevarsel.”

LO peker videre på at definisjonen av plassfratredelsesvarsel i høringsforslaget ikke er heldig, når det beskrives som en endring av plassoppsigelsen, og understreker at plassfratredelsen ikke trenger å være noen endring. Dessuten kan ikke fratredeelsesvarselet omfatte andre enn dem som er omfattet av plassoppsigelsen, så endringsadgangen er begrenset. LO peker også på at fristen for plassfratredelsesvarselet ikke kan fastsettes til samme tidspunkt som krav om avslutning av meklingen. Det ser ut til at loven ikke anser plassfratredeelsesvarsel som gis ved opptrapping av en konflikt, som et fratredeelsesvarsel.

Unio uttaler:

”Ordningen med plassoppsigelse og plassfratredeelse fungerer slik at arbeidstakerparten gjennom plassoppsigelsesvarselet gir et over-

slag over når og hvor streiken vil ramme og deretter identifiseres den enkelte streikende i plassfratredelsesvarselet.

Når det ikke er etablert en slik ordning og krav om tariffavtale ikke blir imøtekommet, skal det godt gjøres at partene likevel blir enige om et to trinns system; plassoppsigelse og plassfratredelse. Vi kan således ikke se noen praktisk nytte av forslaget. Det kan snarere virke forvirrende.

Den situasjon som § 17 er ment å gjelde for er dessuten ikke alltid en endring av plassoppsigelsen og overskriften bør derfor eventuelt endres.”

YS foreslår at forslaget til bestemmelse om plassfratredelse tas ut, mens *Akademikerne* uttaler at det er viktig at plassoppsigelse og plassfratredelse nå tas inn i loven og ikke gir mulighet for usikkerhet. De legger også vekt på at det samtidig fortsatt er opp til partene å gjøre nærmere avtale om prosedyre på området, slik at ulik praksis derfor fortsatt kan opprettholdes.

NHO, *Spekter*, *KS* og *HSH* støtter ikke departementets forslag. *NHO* peker også på at forslaget til § 17 synes å ha fått en uheldig utforming, og uttaler:

”Systemet med plassfratredelse i NHOs hovedavtaler innebærer ikke at plassoppsigelsene endres. Det er bare selve konsekvensen av plassoppsigelsen som kan iverksettes delvis og slik at hver av partene kan utvide konflikten innenfor rammen av den gitte plassoppsigelse med fire dagers varsel. Endring av rammen kan bare skje ved at det gis helt ny plassoppsigelse.”

KS uttaler at forslaget for så vidt ivaretar *KS*' interesser ettersom dette også er regulert i Hovedavtalen i *KS*-området. På den annen side er det i og for seg ikke noe poeng å lovfeste alle ordninger som følger av tariffavtaler. Her må partene kunne ha enerådende avtaleadgang. Regler om plassoppsigelse vil ivareta den viktigste prosedyre før kampmidler benyttes. *KS* oppfatter også forslaget slik det er utformet som noe komplisert og uklart. Ettersom det synes vanskelig å finne en formulering som ”fanger opp instituttet” vil *KS* anbefale at arbeidstvistloven ikke regulerer dette.

HSH mener at lovforslaget hva gjelder utformingen av forslagets første ledd, må bero på en misforståelse av hva plassfratredelse faktisk er. I sin uttalelse understreker *HSH* at det:

”.. for *HSH* er svært viktig at etablert praksis mellom sentrale tariffparter fortsatt må kunne følges og videreutvikles, uten nødvendigvis å måtte gå veien om tariffregulering. *HSH* vil sterkt fremheve at departementet må tilrettelegge for slik fleksibilitet mellom sentrale tariffparter. For eksempel praktiseres (uten å være tariffestet) plassfratredelse i *HSH*-sektoren slik at det av varselet fremgår både hvilke ansatte som omfattes (navnelister), samt arbeidstedets adresse/evt. underorganisasjonsnummer.”

SAMFO og *Fornyingsdepartementet* støtter forslaget til deklarasjon om plassoppsigelse og plassfratredelse. *Fornyingsdepartementet* ønsker videre at det i lovteksten til utkastet § 17 første ledd eller i lovproposisjonen fremgår at det ved opptrapping av konflikten ikke er adgang til å meddele plassfratredelse for medlemmer i bedrifter/virksomheter som ikke omfattes av den opprinnelige plassoppsigelsen. For å ta ut disse arbeidstakere i streik må organisasjonen komme med en ny kollektiv plassoppsigelse og vente i 14 dager.

Riksmeklingsmannen tiltrer forslaget om å lovfeste regler om plassfratredelse, ikke minst for å bringe samsvar mellom lov og praksis og for å skape klarhet.

Professor Stein Evju peker på at formuleringen i forslaget § 17 første ledd siste punktum ikke er heldig. De reglene som finnes i hovedavtaler om ”utvidelse”, knytter seg etter alminnelig forståelse til utvidelser innenfor rammen av den opprinnelige plassoppsigelsen. De gir ikke en annen og ny frist for ytterligere plassoppsigelser. Slik den foreslåtte bestemmelse er formet, kan den lett leses slik at den også omfatter utvidelse ut over den opprinnelige plassoppsigelsen. Og for en bruker som ikke har avtale, blir det ubesvart hva som gjelder hvis en første plassoppsigelse ønskes utvidet.

Den Norske Advokatforening støtter forslaget og understreker at av hensyn til lovens brukere er det viktig at så sentrale begreper som plassoppsigelse og plassfratredelse gjenfinnes og reguleres i loven.

5.3.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet har merket seg de omfattende innvendingene i høringsrunden mot å ta regler om plassfratredelse inn i arbeidstvistloven. Hovedtyngden av både arbeidstaker- og arbeidsgi-

versiden er imot å ta inn slike bestemmelser i loven. Organisasjonenes innvendinger går først og fremst på at man ønsker at partenes avtalefrihet på dette området opprettholdes. Selv med den forsiktige regulering som ble foreslått i høringsrunden, frykter organisasjonene at partenes frihet til selv å avtale om de vil ha slike bestemmelser eller ikke, bortfaller eller svekkes.

Departementet understreker at utgangspunktet for forslaget var at avtalefriheten skal opprettholdes, og at ingen skal påtvinges å ha regler om plassfratredelse. Forslaget til bestemmelse var således ikke ment å skulle endre tariffpartenes avtaler og praksis. Departementet mener også at det er uheldig at begrepet plassfratredelse, som er svært vanlig i praksis, ikke er å finne i loven. Hensynet til brukerne taler for at begrepet er å finne i loven.

På grunnlag av høringsrunden har departementet imidlertid kommet til at forslaget om å innta begrepet plassfratredelse i loven ikke videreføres. I spørsmål som er svært sentrale for partene i arbeidslivet, bør det være bred oppslutning blant dem om endringer. Det er ikke tilfellet her.

Departementet er etter dette kommet til at forslaget til § 17 omarbeides til en bestemmelse som slår fast hovedregelen som gjelder når plassoppsigelse er gitt, nemlig at med mindre partene har avtalt eller er enige om noe annet, skal *alle* arbeidstakere som er omfattet av plassoppsigelsen, tas ut i den varslede streik eller lockout. Dette er i samsvar med gjeldende rett. Plassoppsigelsen er således bindende når den er gitt. En tariffpart kan ikke senere ensidig trekke tilbake eller bare iverksette en del av plassoppsigelsen, med mindre partene har avtalt adgang til dette, eller på annen måte er enige om det. Hovedavtalebestemmelsene om varsel om plassfratredelse er eksempler på slik avtale.

Departementet foreslår etter dette en lovbestemmelse som slår fast at plassoppsigelsen iverksettes etter sitt innhold med mindre partene er enige om noe annet. Det vises til merknadene til § 17 i kapittel 9 nedenfor.

5.4 Enkelte andre endringer

5.4.1 Om meklingsmennenes virksomhet – arbeidstvistloven 1927 § 27a nr. 1 og 2

Bestemmelsene i § 27a nr. 1 og 2 om meklingsmennenes virksomhet kom inn i arbeidstvistloven 1927 i 1934 for å styrke meklingsinstitusjonens rolle i samfunnet og må ses i lys av situasjonen i arbeidslivet den gang. For å styrke arbeidsfreden

ønsket man en sterk og aktiv meklingsinstitusjon, og det ble inntatt bestemmelser om at riksmeklingsmannen og kretsmeklingsmennene også utenfor konfliktsituasjonene skulle følge arbeidsforholdene i landet, og at kretsmeklingsmennene skulle sende melding til riksmeklingsmannen om forhold de mener kan true arbeidsfreden innen deres kretser. I tillegg ble det åpnet for at riksmeklingsmannen, dersom han frykter at forhandlinger ikke vil føre frem og vil lede til arbeidsstans, kan kreve opplysninger av partene og også gå til meklings selv om det ikke er foretatt plassoppsigelse. Forslaget var fremmet av Foreningslovkommissjonen av 1933 og ble forelagt Stortinget i Ot.prp. nr. 31 i 1934. Bestemmelsene har imidlertid hatt liten praktisk betydning. De samsvarer i liten grad med den posisjon og rolle meklingsinstitusjonen har i dag, og departementet foreslo i høringsbrevet at bestemmelsene oppheves. Paragraf 27a nr. 3 om avskåret klageadgang for vedtak truffet av riksmeklingsmannen eller annen meklingsmann ble foreslått flyttet til § 31.

NHO, KS, HSH og SAMFO støtter forslaget, og det fremkom ingen innvendinger mot forslaget i høringsrunden.

Departementet foreslår etter dette at arbeidstvistloven 1927 § 27a nr. 1 og 2 ikke videreføres, mens § 27a nr. 3 foreslås flyttet til § 31.

5.4.2 Særregler om plassoppsigelse for midlertidige ansettelsesforhold – arbeidstvistloven 1927 § 29 nr. 1 andre til femte ledd.

Særreglene om plassoppsigelse for midlertidige ansettelsesforhold kom inn i arbeidstvistloven ved en lovendring i 1976 (lov 27. februar 1976 nr. 9). Den helt konkrete bakgrunnen for at andre til femte ledd ble tilføyd i § 29 nr. 1, var et ønske om å klargjøre at sesongbegrensede arbeidsavtaler kunne sies opp kollektivt før sesongens utløp dersom formålet med oppsigelsen var å få opprettet tariffavtale ved den aktuelle bedrift. Bestemmelsen i nr. 1 første ledd om at arbeidsnedleggelse eller arbeidsstenging ikke må settes i verk før oppsigelsesfristen er utløpt, hadde ført til problemer i hotellbransjen, spesielt i relasjon til uorganiserte hoteller som opererte med sesongavgrensede arbeidsavtaler, og som ikke ville opprette tariffavtaler. Når slike sesongavgrensede arbeidsavtaler gjennomgående ble ansett ikke å kunne sies opp så lenge sesongen varte, ble følgen at de arbeidstakere som var bundet av slike arbeidsavtaler, ikke kunne gå til arbeidsnedleggelse under sesongens løp. Følgen av det igjen var at disse

arbeidstakerne og deres organisasjoner praktisk talt var avskåret fra å bruke kampmidler ved krav om opprettelse av tariffavtaler for medlemmene ved hotellene.

Det er lite som tyder på at bestemmelsene har hatt noen praktisk betydning etter at de ble innført. De er uansett ikke i bruk i dag, og departementet foreslo i høringsbrevet at bestemmelsene ikke videreføres.

I *høringsrunden* fremkom ingen innvendinger mot forslaget.

Departementet foreslår etter dette at arbeidstvistloven 1927 § 29 nr. 1 andre til femte ledd ikke videreføres.

5.4.3 Kobling av avstemningsresultater – arbeidstvistloven 1927 § 35 nr. 9

Koblingsbestemmelsen, som kom inn i loven i 1934, hjemlet opprinnelig en rett for riksmeklingsmannen til å legge sammen stemmetall for flere meklingsforslag, slik at avgjørelsen av om forslagene var vedtatt, skulle treffes på grunnlag av det samlede stemmetall. Mekleren kunne med andre ord koble avstemningsresultatene når partene i forskjellige oppgjør hadde vedtatt at deres meklingsforslag skulle sendes ut til uravstemning. Det følger ikke av bestemmelsen eller av forarbeidene til den at bestemmelsen også var ment å skulle gi riksmeklingsmannen rett til å påby avstemning. Lenge var imidlertid dette antatt i praksis. Spørsmålet kom opp i en sak for Arbeidsretten i 1982 (ARD 1982 s. 200), der domstolen slo fast at en organisasjon kan nekte å avholde avstemning hvis mekleren ønsker å koble. Etter dette ble koblingsbestemmelsen ansett som illusorisk.

En vidtgående kompetanse til å koble avstemningsresultater kan være betenkelig etter folkeretten. ILO har for eksempel i en rekke klagesaker mot Danmark uttalt at kobling av avstemningsresultater ikke er forenlig med organisasjons- og forhandlingsfriheten etter ILO-konvensjonene nr. 87 og 98. Også Sosialrettskomiteen (the European Committee of Social Rights - ECSR), som overvåker gjennomføringen av Den europeiske sosialpakten, legger til grunn at kobling av avstemninger over meklingsforslag kan være i strid med retten til frie forhandlinger. ECSR har overfor Norge tidligere stilt spørsmål om hvordan vår koblingsbestemmelse praktiseres, og om hvorvidt partene i en sektor kan motsette seg å bli koblet med en annen sektor.

Blant annet på bakgrunn av folkerettsproblematikken ble koblingsbestemmelsen i arbeidstvistloven strammet inn ved en lovendring i 2002 (lov 28. juni 2002 nr. 58). Innstramningen innebar at for det første skal alle meklingsmulighetene være uttømt før samlet avstemning foreslås, samt at et fag ikke kan tas med i en samlet avstemning hvis noen av tariffpartene motsetter seg det.

Bestemmelsen har etter dette ikke lenger noen praktisk betydning. Dersom det skulle være ønskelig, kan partene selv vedta kobling av avstemninger, og enkelte av hovedorganisasjonene har regler i sine vedtekter om intern kobling mellom egne forbund.

På denne bakgrunn foreslo departementet i høringsnotatet at arbeidstvistlovens bestemmelse om kobling ikke videreføres.

I *høringsrunden* støtter et stort flertall forslaget om ikke å videreføre koblingsbestemmelsen. LO kan også støtte forslaget, men vil påpeke at loven mangler regler som støtter opp under frontfagsmodellen. YS, på sin side, foreslår å beholde reglene om kobling. Organisasjonen er enig i at koblingsbestemmelsen ikke lenger brukes, og således vil det ha liten betydning å fjerne den. På den annen side er den, slik den nå er utformet, relativt "harmløs". YS mener at det ikke er utenkelig at forbund kan ønske å bli koblet i fremtiden, og at det i enkelte situasjoner kan være ønskelig at mekleren kobler. Selv om det ikke er særlig praktisk at bestemmelsen blir brukt, ser ikke YS problemer med at den blir stående.

Fornyingsdepartementet er enig i forslaget om å oppheve arbeidstvistloven § 35 nr. 9, og minner om at tjenestetvistloven også har bestemmelse om kobling i § 18 tredje ledd. Fornyingsdepartementet peker på at tjenestetvistloven kom i 1958. Kobling av avstemningsresultatet for flere hovedsammenslutninger etter lovens § 18 tredje ledd har aldri vært benyttet av riksmeklingsmannen i statlig sektor. Flere av hovedsammenslutningene skal dessuten ha vedtektsfestet at avstemning over et meklingsforslag skal skje innenfor hovedsammenslutningen. Under den forutsetning at koblingsbestemmelsen i arbeidstvistloven § 35 nr. 9 oppheves, ser Fornyingsdepartementet ingen grunn til å beholde en bestemmelse i tjenestetvistloven § 18 tredje ledd som aldri har vært benyttet.

Departementet foreslår etter dette at arbeidstvistloven 1927 § 35 nr. 9 ikke videreføres og at tjenestetvistloven § 18 tredje ledd oppheves.

6 Rikslønnsnemnda

6.1 Gjeldende rett

Lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister stiller Rikslønnsnemnda til disposisjon for partene dersom de ønsker en tvist løst ved frivillig lønnsnemnd, og gir nærmere regler for Rikslønnsnemndas behandling av slike tvister. Loven er en liten særlov med få bestemmelser som supplerer arbeidstvistlovens bestemmelser om interesselstvister.

6.2 Høringsforslaget

I høringsbrevet ble det foreslått at lønnsnemndloven innlemmes i arbeidstvistloven som nytt kapittel 4 Rikslønnsnemnda, fordi dette ville gi en mer helhetlig og oversiktlig regulering.

Rikslønnsnemnda benyttes også i de situasjoner der Stortinget vedtar en særlov om tvungen lønnsnemndbehandling av en tvist. Av opplysningshensyn ble det derfor i bestemmelsen om hvilke saker som behandles av Rikslønnsnemnda, foreslått tatt inn en setning om dette i høringsforslaget § 33 første ledd andre punktum.

Det ble videre foreslått enkelte endringer i lønnsnemndlovens bestemmelser med det formål å gjøre bestemmelsene mer oversiktlige og leservennlige, blant annet ved oppdeling i flere ledd. I den forbindelse ble det også foreslått at enkelte bestemmelser ikke videreføres.

Etter § 1 tredje ledd kan Rikslønnsnemndas leder hvis han finner at tvisten ikke er av den art at den bør bringes inn for Rikslønnsnemnda, vise tvisten til lønnsnemnd i en meklingskrets, hvis partene er enige om det. Denne bestemmelsen har aldri vært benyttet, og det ble foreslått ikke å videreføre den. Det samme gjaldt § 3 som regulerer hvordan en lønnsnemnd i en meklingskrets settes sammen.

6.3 Høringsuttalelser

LO motsetter seg at lønnsnemndloven innarbeides i arbeidstvistloven, og uttaler videre:

”Lønnsnemnd er et inngrep i den frie forhandlings- og streikeretten som arbeidstvistloven bygger på. Loven hører derfor ikke hjemme i Arbeidstvistloven. Forholdet til tjenestetvistloven er heller ikke omtalt.”

Også *Unio* motsetter seg at lønnsnemndloven innarbeides i arbeidstvistloven.

YS og *Akademikerne* kommenterer ikke lovforslaget.

NHO, *KS*, *HSH* og *SAMFO* støtter forslaget om at lønnsnemndloven tas inn i den nye arbeidstvistloven. Det samme gjør *Den Norske Advokatforening* og *Riksmeklingsmannen*.

6.4 Departementets vurderinger og forslag

Store deler av arbeidstakersiden går imot å innlemme lov om lønnsnemnd i arbeidstvister i arbeidstvistloven. *D e p a r t e m e n t e t* har valgt å følge dette synet, og forslaget sløyfes. Forslaget om å innta en bestemmelse om at Rikslønnsnemnda også behandler tvister som er henvist til tvungen lønnsnemndbehandling videreføres heller ikke. Det foreslås likevel omfattende språklige og tekniske endringer i lønnsnemndloven, i tillegg til at loven forenkles. De tekniske endringene er så omfattende at det foreslås å oppheve lønnsnemndloven av 1952 og vedta en ny lov om lønnsnemnd i arbeidstvister.

Det vises til de nærmere merknader til bestemmelsene i ny lov om lønnsnemnd i arbeidstvister i kapittel 9 nedenfor.

7 Prosessreglene for Arbeidsretten mv.

7.1 Innledning

Det har lenge vært behov for en gjennomgang av arbeidstvistlovens prosessregler for Arbeidsretten. En revisjon av prosessreglene har som formål å effektivisere saksavviklingen ved domstolen. Dette var også et av hovedformålene med den nye tvisteloven, som har erstattet tvistemålsloven. Det er av den grunn blitt foretatt en tilpasning av arbeidstvistlovens prosessregler til tvistelovens bestemmelser, så langt dette ikke strider mot Arbeidsrettens særlige stilling. Prosessreglene for Arbeidsretten er videre forsøkt brakt mer i samsvar med gjeldende praksis, slik den har utviklet seg gjennom årene. I denne sammenheng kan det særlig være grunn til å peke på at Arbeidsretten i dag har en annen sammensetning enn da domstolen ble opprettet, uten at dette reflekteres i prosessreglene. Mens retten til å begynne med bare hadde én fagdommer i bistilling, har den nå tre fagdommere i full stilling.

7.2 Generelle innspill til prosessreglene i høringsrunden

De fleste høringsinstansene støtter i hovedsak departementets forslag, men har merknader på enkelte punkter. Disse kommer vi tilbake til nedenfor.

YS støtter de forslag til endringer i Arbeidsrettens prosessregler som foreslås i høringsbrevet.

Spekter legger i sitt hørings svar til grunn at henvisningene til tvisteloven bør være uttømmende, slik at det bare er de bestemmelser som er uttrykkelig nevnt som kan komme til anvendelse for Arbeidsretten.

SAMFO støtter forslagene om å oppdatere prosessreglene i ny arbeidstvistlov slik at ordbruk mv. blir sammenfallende med språkbruken i tvisteloven og domstolloven. Samtidig må disse reglene tilpasses de særegenheter som gjelder for saker som behandles av Arbeidsretten.

Utenriksdepartementet anfører at det er ønskelig at lovutkastet utrunder Arbeidsretten med kompetanse til å avvise en sak dersom det viser seg at

saksøkte nyter folkerettslig immunitet. Utenriksdepartementet viser til at tvisteloven har en slik bestemmelse i § 1-2 jf. § 4-7 nr. 3.

Justisdepartementets merknader om forholdet mellom tvisteloven og arbeidstvistloven behandles under punkt 7.3. Utover dette har Justisdepartementet enkelte mer lovtekniske kommentarer til høringsutkastet §§ 39, 47 og 53.

Arbeidsrettens leder foreslår i sitt hørings svar en del justeringer for å gjøre lovteksten mer informativ. Det påpekes at rene henvisninger til bestemmelser i tvisteloven ikke i seg selv gir noen indikasjon på hvilke spørsmål det gjelder, og at det ikke kreves store endringer i teksten for å presisere dette.

7.3 Forholdet til annen lovgivning

7.3.1 Høringsforslaget

I høringsbrevet ble det uttalt at prosessreglene i arbeidstvistloven til en viss grad har vært parallele med den tidligere tvistemålsloven, i tillegg til at denne lovens regler også har utfylt arbeidstvistlovens regler. I sin praksis har Arbeidsretten en rekke ganger slått fast at tvistemålslovens og domstollovens regler gis tilsvarende anvendelse så langt de passer og ikke er i strid med arbeidstvistlovgivningen. I høringsbrevet ble det lagt til grunn at det samme ville gjelde i forhold til tvisteloven.

7.3.2 Høringsuttalelser

Justisdepartementet har i sitt hørings svar flere merknader om forholdet mellom tvisteloven og arbeidstvistloven. Justisdepartementet ber Arbeidsdepartementet vurdere om det bør lovfestes en bestemmelse med en generell henvisning til tvisteloven eller enkelte av lovens kapitler. Justisdepartementet mener uansett at forholdet til tvisteloven bør drøftes nærmere i lovproposisjonen, og stiller særlig spørsmål om det er behov for at flere av bestemmelsene i tvisteloven kapittel 21, 22, 24, 25 og 26 skal gjelde tilsvarende for Arbeidsretten. Justisdepartementet viser for øvrig til

høringsbrevet der det fremgår at det følger av Arbeidsrettens praksis at bestemmelsene i tvistemålsloven og domstolloven gjelder tilsvarende så langt de passer og ikke er i strid med arbeidstvistlovgivningen, og antar at dette også vil gjelde for tvisteloven.

Arbeidsrettens leder uttaler seg også om forholdet mellom arbeidstvistloven og andre lover. Arbeidsrettens leder slutter seg til departementets forslag om å innta i loven de løsninger som er lagt til grunn i praksis, og at tvistelovens bestemmelser på praktisk viktige punkter gis tilsvarende anvendelse eller anvendelse så langt de passer. Arbeidsrettens leder mener det kan tenkes å oppstå spørsmål som ikke er vurdert i forbindelse med revisjonen, og at det i slike tilfeller fortsatt må være naturlig for Arbeidsretten å analogisere fra reglene i domstolloven og tvisteloven så langt de passer og ikke er i strid med arbeidstvistlovgivningen. Det samme må gjelde spørsmål som ikke er løst i arbeidstvistloven eller i de bestemmelser i tvisteloven det uttrykkelig er vist til.

Den Norske Advokatforening viser til Arbeidsrettens praksis som slår fast at den tidligere tvistemålslovens (nå tvisteloven) og domstollovens regler får tilsvarende anvendelse så langt de passer og ikke er i strid med arbeidstvistlovgivningen. En uttrykkelig regel om dette vil gi god veiledning for lovens brukere og bør gjelde for den nye loven.

7.3.3 Departementets vurderinger og forslag

Ny tvistelov (lov 17. juni 2005 nr. 90) trådte i kraft 1. januar 2008 og er gjort gjeldende for alle saker i den alminnelige sivilprosess. I sin praksis har Arbeidsretten en rekke ganger slått fast at tvistemålslovens og domstollovens regler gjelder tilsvarende så langt de passer og ikke er i strid med arbeidstvistlovgivningen. Tvisteloven innebærer en del nytt sammenlignet med tvistemålsloven. Det har på denne bakgrunn vært nødvendig å gjennomgå tvisteloven for å vurdere hvilke endringer som bør gjennomføres i arbeidstvistloven.

Hovedformålene bak ny tvistelov om å bidra til effektiv rettspleie av høy kvalitet og en rettssikker behandling mv. gjelder tilsvarende for Arbeidsretten. Samtidig er det visse grunnleggende forutsetninger og legislative hensyn som ligger til grunn for arbeidstvistloven 1927 og Arbeidsrettens praksis, og som bør videreføres i den nye arbeidstvistloven. Sentralt i denne forbindelse står oppfatningen om partenes jevnbyrdighet og deres frihet til å regulere lønns- og arbeidsvilkår gjennom for-

handling og tariffavtaler. Arbeidstvistlovens bestemmelser legger til rette for frie forhandlinger og bruk av arbeidskamp som virkemidler i partenes interesseløst samarbeid samtidig som de skal bidra til å sikre arbeidsfreden. Det er viktig at alle disse elementene videreføres og tydeliggjøres i den nye arbeidstvistloven.

Det har vært lang praksis for at Arbeidsretten kan analogisere fra reglene i domstolloven og tvistemålsloven. Dette gjelder tilsvarende etter at det kom ny tvistelov. Tvisteloven har imidlertid enkelte nye elementer sammenlignet med tvistemålsloven. Tvisteloven er derfor gjennomgått, og det er vurdert om de bestemmelsene som avviker fra tvistemålsloven, kan eller bør gjennomføres i arbeidstvistloven. Selv om det er mange likhetstrekk mellom den alminnelige sivilprosess og prosessen for Arbeidsretten, er det også vesentlige forskjeller som begrenser tvistelovens overføringsverdi til Arbeidsretten. Det vil derfor være noen områder der det ikke vil være naturlig å la tvisteloven gjelde tilsvarende, og det vises i den forbindelse til de ulike drøftelsene nedenfor.

Departementet støtter vurderingen til Arbeidsrettens leder om at det kan tenkes å oppstå spørsmål som ikke er vurdert i forbindelse med lovrevisjonen, og at Arbeidsretten i sin praksis da fortsatt må kunne la reglene i domstolloven og tvisteloven få tilsvarende anvendelse så langt det passer. Justisdepartementet er særlig opptatt av arbeidstvistloven sett i forhold til bestemmelsene i tvistelovens kapittel 21, 22, 24, 25 og 26. Dette er bestemmelser om bevis (bevisforbud og bevisfritak, vitnebevis, sakkyndigbevis og realbevis). I lovforslaget § 48 om saksbehandlingen er det i femte og åttende ledd inntatt enkelte konkrete henvisninger til tvistelovens bevisbestemmelser. Det må understrekes at dette ikke innebærer at Arbeidsretten skal være avskåret fra å kunne analogisere fra andre bestemmelser i tvisteloven, dersom det skulle vise seg nødvendig. Samtidig viderefører lovforslaget § 48 første ledd Arbeidsrettens selvstendige ansvar for sakens opplysning, en plikt som antas å gå lenger enn det ansvar de alminnelige domstoler har. Sistnevnte forhold gjør at enkelte av tvistelovens bestemmelser ikke passer for Arbeidsretten.

Departementet mener det er viktig å beholde det enkle og kortfattede preg prosessreglene i arbeidstvistloven har, slik at de blir håndterlige for brukerne, som i vesentlig grad er organisasjonene i arbeidslivet. Loven skal uten altfor store vansker kunne leses av andre enn jurister. Dette er et godt argument for å støtte forslaget fra Justisdepartementet, Arbeidsrettens leder og Den Nor-

ske Advokatforening om å innta en egen bestemmelse som opplyser om forholdet til tvisteloven og domstolloven. Tilsvarende problemstilling var oppe til vurdering i Ot.prp. nr. 33 (1965-66) s. 4. Arbeidsrettsrådet hadde gitt uttrykk for at det var uheldig at Arbeidsrettens praksis med å anvende bestemmelsene i domstolloven og tvistemålsloven ikke fremkom uttrykkelig av loven. Justisdepartementet uttalte den gang at forholdet mellom disse lovene burde bli nærmere analysert. Departementet uttalte da at en slik analyse ville ta adskillig tid, og fant det mest nærliggende å la endringsforslaget fra rådet ligge i bero, idet Arbeidsretten kunne fortsette den innarbeidede praksisen med selv å ta stilling til når domstolloven og tvistemålsloven skulle supplere arbeidstvistloven.

Det er etter departementets syn ikke mulig eller hensiktsmessig å foreta en fullstendig analyse som angir konkret hvilke bestemmelser i domstolloven og tvisteloven som vil kunne komme til anvendelse i saker for Arbeidsretten. Departementet har etter en nærmere vurdering kommet til at det ikke er behov for å lovfeste Arbeidsrettens praksis om at domstolloven og tvisteloven kan få tilsvarende anvendelse så langt det passer. Det fremkommer flere steder i arbeidstvistloven at diverse bestemmelser i de to lovene vil kunne få anvendelse så langt det passer. Arbeidsretten kan videre analogisere fra tvisteloven og domstolloven når retten finner det nødvendig.

7.4 Arbeidsrettens domsmyndighet

7.4.1 Høringsforslaget

Departementet foreslo i høringsbrevet å videreføre bestemmelsene i arbeidstvistloven 1927 § 7 om Arbeidsrettens sete og domsmyndighet med enkelte justeringer. I andre ledd ble det foreslått å modernisere ordlyden i bestemmelsen som tilsvarende arbeidstvistloven 1927 § 7 nr. 2 første ledd, ved å erstatte paragrafhenvisninger med formuleringer som i full tekst redegjør for rettens domskompetanseområde, uten at dette var ment å skulle innebære noen realitetsendringer. Forslagets andre ledd første punktum videreførte hovedregelen om at Arbeidsretten skal behandle rettsvister. I andre punktum i andre ledd ble det slått fast at Arbeidsretten skal behandle tvister om hvorvidt det foreligger brudd på tariffavtaler, tvister om lovligheten av streik, lockout eller annen arbeidskamp samt tvister om hvorvidt det foreligger erstatningsansvar for tariffbrudd og ulovlig streik, lockout eller annen arbeidskamp.

For øvrig videreførte forslaget arbeidstvistloven 1927 § 7 nr. 1, nr. 2 andre og fjerde ledd, mens § 7 nr. 3, 4 og 5 samt § 26 b ikke ble foreslått videreført som en følge av at ordningen med lokale arbeidsretter ble foreslått avvirket, jf. punkt 7.14.

Arbeidstvistloven 1927 § 7 nr. 6 om arrest for å sikre erstatningskrav ble foreslått videreført i høringsforslaget § 48 sjuende ledd om forberedelsen av saken.

7.4.2 Høringsuttalelser

LO er av den oppfatning at forslaget om Arbeidsrettens domsmyndighet i § 37 bør gjennomgås på nytt.

Professor Stein Evju har enkelte bemerkninger til høringsforslaget og mener at det i høringsnotatet legges opp til en omfattende ordlydsendring. Evju utdyper dette slik:

”Jeg bemerker at her legger utkastet opp til omfattende ordlydsendringer. De er ikke i alle henseender vellykket, og de har større rekkevidde enn høringsnotatet synes å gi uttrykk for. Gjeldende referanse til § 6 nr. 1 dekkes adekvat av annet ledd første punktum. Men utkastets formulering i annet punktum om ”brudd på tariffavtaler” er da fullstendig overflødig. Det samme gjelder tredje punktums ”erstatningsansvar for tariffbrudd”. Begge deler er uomtvistelig ”krav som grunner seg på tariffavtale”. De gjentatte henvisningene til § 4 i gjeldende § 7 nr. 2 har som funksjon å trekke inn krav som ikke er grunnet på tariffavtale, særlig krav etter § 4 annet ledd. Derimot kan det ikke legges til grunn at Arbeidsretten i dag har en alminnelig kompetanse til å behandle spørsmål om ulovlig arbeidskamp eller krav om erstatning for ulovlig arbeidskamp. Jeg viser for så vidt igjen til dommen i ARD 1993.117 (128-130). Gjeldende § 7 nr. 2s henvisning til ”tvister om det foreligger brudd på bestemmelsene i § 6 nr. 3” er en særregel om kompetanse til å behandle tvister som ikke gjelder tariffavtaler eller tariffbrudd. Ulovlighet på annet grunnlag hører ikke under Arbeidsretten. [...] Disse uklarhetene og utilsiktede kompetanseendringer bør unngås.”

7.4.3 Departementets vurderinger og forslag

Departementet ser at forslaget til ny bestemmelse om Arbeidsrettens domsmyndighet var noe mangelfullt. På bakgrunn av innspillene i

høringsrunden foreslår departementet et nytt andre ledd i lovforslaget § 33 om Arbeidsrettens sete og domsmyndighet. Forslaget viderefører gjeldende rett og presiserer dessuten at Arbeidsretten også skal ha domskompetanse i saker som gjelder ulovlig arbeidskamp, herunder erstatningsansvar for lovbrudd i henhold til bestemmelsen i forslaget § 8 andre ledd om fredsplikt i interessetvister. Se nærmere omtale i merkningene til § 9 i kapittel 9.

7.5 Forhandlinger og mekling i saker for Arbeidsretten

7.5.1 Gjeldende rett

Tvisteloven

Tvisteloven innfører, sammenlignet med tvistemålsloven, en utvidet plikt for retten og partene til å forsøke å finne en forhandlings- eller meklingsløsning.

I tvisteloven § 5-4 pålegges partene å undersøke om det er mulig å løse tvisten i minnelighet før sak reises. Bestemmelsen hjemler også tre former for mekling som partene kan benytte seg av før saksanlegg. Disse er forliksrådet, utenrettslig mekling og utenrettslige tvisteløsningsnemnder, som er lovfestet på enkelte områder.

Ved utenrettslig mekling etter tvisteloven kapittel 7 avtaler partene hvem som skal være mekler, men tingretten kan på anmodning fra partene etter nærmere regler oppnevne en mekler fra rettens utvalg av rettsmeklere.

Tvisteloven kapittel 8 omhandler mekling *etter* at sak er anlagt. I § 8-1 pålegges retten en plikt til på ethvert trinn av saken å vurdere muligheten for å få tvisten helt eller delvis løst i minnelighet gjennom mekling eller rettsmekling.

Det som i § 8-1 kalles mekling, reguleres av § 8-2 og skjer som en del av rettens saksforberedelse eller i rettsmøte. Slik mekling kan resultere i rettsforlik som må inngås for den samlede rett.

Rettsmekling skjer etter regler i §§ 8-3 flg. ved en av rettens dommere eller ved en person (vanligvis en advokat) som tilhører rettens utvalg av eksterne rettsmeklere. Alle alminnelige domstoler unntatt Høyesterett har plikt til å ha et slikt utvalg etter tvisteloven § 8-4 fjerde ledd. Som ved utenrettslig mekling kan det også oppnevnes en hjelper for rettsmekleren. Dersom rettsmekling ender i forlik, kan dette inngås som rettsforlik uten at den samlede rett må innkalles, jf § 8-5 fjerde ledd. Beslutning om å iverksette rettsmekling tas av retten, dvs. saksforberedende dommer,

jf. § 8-4 første ledd. Rettsmekling foregår utenfor rettsmøtene.

Arbeidstvistloven og Arbeidsrettens praksis

Etter arbeidstvistloven 1927 § 18 nr. 2 er det en prosessforutsetning at det er ført forhandlinger mellom partene før sak reises, eventuelt at saksøker fører bevis for at slike forhandlinger er forsøkt ført. Denne regelen går noe videre enn bestemmelsen i tvisteloven § 5-4 om at partene skal undersøke om det er mulig å løse tvisten i minnelighet før sak reises.

Arbeidstvistloven 1927 inneholder ingen bestemmelser om mekling i tvister for Arbeidsretten. Uformelt skjer likevel slik mekling i enkelte saker, og erfaringene er gode. Meklingen foretas av en av rettens dommere.

7.5.2 Høringsforslaget

De former for mekling etter tvisteloven som ble foreslått overført til prosessen for Arbeidsretten, var mekling etter § 8-2 og rettsmekling etter §§ 8-3 flg. Forslagene som ble sendt på høring (§§ 51 og 52), ble utformet slik at forskjellen mellom mekling etter mønster av tvisteloven § 8-2 og rettsmekling etter §§ 8-3 flg. ville bli noe mindre i Arbeidsretten enn i de alminnelige domstoler.

Det ble videre foreslått at Arbeidsretten, i likhet med tingrettene og lagmannsrettene, skulle pålegges å ha et utvalg av utenrettslige meklere for å kunne foreta rettsmeklinger. En egen lovregulering av utenrettslig mekling, slik man har i tvisteloven kapittel 7, ble ikke ansett nødvendig i arbeidstvistloven.

7.5.3 Høringsuttalelser

LO går imot en ordning med rettsmekling for Arbeidsretten, så lenge Arbeidsrettens etablerte meklingsvirksomhet fungerer godt. Erfaringsmessig formidles mange forlik gjennom uformelle saksforberedende møter i Arbeidsretten. Dertil er det en omfattende forhandlingsordning etter hovedavtalene, og det kan virke som anstaltmakeri å kopiere tvisteloven her. For øvrig er det arbeidsrettslige miljøet i Norge lite, og det er svært få personer å velge mellom dersom man skal benytte rettsmeklere utenom dommere eller varadommere fra Arbeidsretten. Disse dommerne kan ikke delta som dommere i saken senere dersom meklingen ikke fører frem. Det er ikke tilrådelig å bruke de faste dommerne som meklere.

Unios oppfatning er at dagens praktisering av mekling for Arbeidsretten fungerer bra, og støtter derfor ikke forslaget i høringsutkastet §§ 51 og 52 om mekling mv. Saker for Arbeidsretten er grundig gjennomarbeidet før de kommer til retten. Dessuten er det norske arbeidsrettsmiljøet lite, og det kan være vanskelig å skaffe habile meklere.

NHO slutter seg til forslaget om å innføre rettsmekling og adgang til å inngå rettsforlik. *NHO* mener slik rettsmekling må foretas av en av Arbeidsrettens dommere, og at det vil være lite hensiktsmessig med eksterne meklere.

KS er skeptisk til at Arbeidsretten som ordinær ordning skal tilby rettsmekling. *KS* støtter derimot høringsutkastets forslag om mekling og at retten løpende kan vurdere mekling, og anfører at dette kun er en kodifisering av praksis. *KS* mener at hvis arbeidstvistloven skal ha bestemmelser om rettsmekling, må kretsmeklere med erfaring fra det aktuelle tariffområdet i så fall benyttes som meklere. *KS* sier videre at det alternativt hadde vært positivt om det hadde vært en plikt for partene til selv å forhandle på nytt etter at stevning og tilsvaer foreligger, da en grundigere utredet sak vil danne et bedre grunnlag for å finne løsninger.

HSH er positiv til at det i arbeidstvistloven innføres bestemmelser om mekling og rettsmekling tilsvarende tvistelovens regler, dog tilpasset prosessen i Arbeidsretten. Det er videre viktig at meklerne er dommere med særlig kompetanse på fagfeltet. Meklingsreglene må likevel ikke føre til at terskelen for søksmål senkes. *HSH* sier videre at det er ønskelig at meklerens og partenes taushetsplikt ved mekling for Arbeidsretten presiseres i loven, eventuelt at dette fremgår av forarbeidene. Mekling bør for øvrig gjennomføres tidligst mulig etter stevning og tilsvaer.

SAMFO støtter forslaget om å lovfeste praksisen med mekling i saker ved å ta inn tilpassede regler fra tvisteloven. De understreker at det, til tross for Arbeidsrettens aktive prosessledelse, fortsatt er partene som har rådigheten over en innbrakt sak, slik at løsninger ikke må presses ned over hodet på partene. *SAMFO* er videre enig i at regler om forliksrådsbehandling, utenrettslige tvisteløsningsnemnder og utenrettslig mekling ikke er egnet i saker for Arbeidsretten.

Justisdepartementet støtter forslaget om å innta bestemmelser om mekling og rettsmekling i den nye arbeidstvistloven. Bestemmelsene bør plasseres tidlig i lovens kapittel 5, da slik mekling helst skal skje før hovedforhandling. Justisdepartementet er skeptisk til den friheten forslaget legger opp til for partene og retten til å ha separate møter

under meklingen, og antar at det er en fare for at slike separate møter kan svekke tilliten til rettens upartiskhet. Behovet for å unngå inhabilitet er minst like stort for Arbeidsretten som i saker for andre domstoler. Justisdepartementet har videre en del lovtekniske kommentarer.

Professor Sten Evju mener at forslaget om mekling i saker for Arbeidsretten er uheldig, og fraråder sterkt at slike regler tas med i den nye loven. Hvis formålet er å effektivisere saksavviklingen, vil slike regler etter *Evjus* syn være kontraproduktive.

7.5.4 Departementets vurderinger og forslag

Generelle synspunkter

Etter departementets syn er noen av formene for mekling som omhandles i tvisteloven, ikke aktuelle for Arbeidsretten. Dette gjelder både forliksrådsbehandling og lovfestede utenrettslige tvisteløsningsnemnder. Riktignok står det partene fritt å opprette slike nemnder på egen hånd, men dette krever ingen lovregulering. Departementet viser til at partene for Arbeidsretten for det alt vesentlige er organisasjoner med mye erfaring og kunnskap om forhandling og mekling, slik at det ikke skulle være nødvendig å ha egne regler i arbeidstvistloven om dette. Partene er i stand til å sette i verk utenrettslig mekling på egenhånd og etter det opplegg de selv ønsker, uten basis i lov.

Mekling for Arbeidsretten

Den uformelle meklingsvirksomhet som Arbeidsrettens dommere utøver, gir erfaringsvis gode resultater i mange saker. Dette samsvarer med erfaringene fra slik mekling i alminnelige sivile tvister. Mekling kan være tidsbesparende og kostnadseffektiv og gir begge parter et eierskap til resultatet. Det er flere høringsinstanser som støtter forslaget om å lovfeste meklingsadgangen. Departementet ser imidlertid at høringsinstansene har ulike syn på hvorvidt det er behov for å formalisere praksisen om forlik på bakgrunn av uformelle saksforberedende møter i Arbeidsretten. Både LO og Unio påpeker at den etablerte praksisen fungerer tilfredsstillende, og ønsker ikke lovregler om mekling og rettsmekling.

Etter departementets syn er det ingen grunn til at Arbeidsretten skal skille seg fra de alminnelige domstoler ved ikke å ha regler om mekling, men reglene må tilpasses tariffvistenes avtalebaserte forhandlingssystem. Etter det departemen-

tet erfarer, har brukerne av Arbeidsretten ikke opplevd det som problematisk at det avholdes separate møter i meklings situasjoner. Saksforberedende dommer vil alltid be om partenes samtykke til denne fremgangsmåten. Slike sær møter kan i praksis finne sted under saksforberedelsen, eller under hovedforhandlingen der dommeren ser en mulighet for at saken kan løses som forliket mellom partene. Departementet legger til grunn at denne fleksible adgangen som har vært en del av Arbeidsrettens praksis gjennom lang tid, bør kunne videreføres, uten at dette fremgår av selve lovbestemmelsen. Departementet ser at det kan være en viss risiko for at en dommer kan "mekle seg inhabil", men mener at dette ikke har vært noe stort problem i praksis. Arbeidsretten vil dessuten for fremtiden bestå av tre heltids embetsdommere, og en dommer vil kunne overføre en sak til en av de to andre fagdommerne ved behov. Dette vil kunne avhjelpe situasjoner der en dommer eventuelt skulle ha meklet seg inhabil.

Departementet har etter en nærmere vurdering kommet til at det i stedet for høringsforslagets bestemmelse om meklingsregel vil være mer hensiktsmessig å lovfeste Arbeidsrettens mer uformelle praksis på området. Det vil være til stor hjelp for brukerne at en meklingsregel fremgår av loven. I og med at initiativet til meklingsregel bør finne sted før hovedforhandling er igangsatt, foreslås en ny og noe forenklet bestemmelse om meklingsregel i et nytt andre ledd i arbeidstvistloven § 48 om saksbehandlingen. Bestemmelsens første punktum tilsvarer langt på vei tvisteloven § 8-1 første ledd og inneholder krav om at retten skal vurdere mulighetene for en minnelig løsning av tvisten, i form av meklingsregel. Bestemmelsens første punktum i.f. hjemler en plikt for retten til å rette en oppfordring til partene om å finne en utenrettslig løsning. Denne passusen finnes ikke i tvisteloven, men foreslås tatt inn i arbeidstvistloven på grunn av den aktive rolle Arbeidsrettens dommere spiller under saksforberedelsen. Dette er i overensstemmelse med den grunnleggende fleksibilitet som gjelder for prosessen for Arbeidsretten.

Rettsmekling for Arbeidsretten

Høringsinstansene har ulike syn på hvorvidt arbeidstvistloven bør ha regler om rettsmekling. Enkelte støtter forslaget mens andre er sterkt imot. På den ene siden kan det hevdes at det er en fordel om bestemmelser om rettsmekling er formelt regulert for det tilfelle at det skulle oppstå behov for denne typen av mer omfattende og intens form for meklingsregel. Dersom rettsmekling

skulle benyttes overfor partene i tvister for Arbeidsretten, måtte bestemmelsen uansett anvendes med fornuft og ses i sammenheng med øvrige forhandlings- og meklingsordninger i arbeidsforhold. Arbeidsretten ville dessuten i enda større grad enn de alminnelige domstoler måtte vektlegge partenes standpunkt til spørsmålet om å benytte rettsmekling.

På den andre siden kan det anføres at den uformelle praksisen med meklingsregel for Arbeidsretten er velfungerende, slik at en supplering med regler om rettsmekling er unødvendig. Som LO anfører, er det lagt opp til omfattende forhandlingsordninger i hovedavtalene, og det kan oppfattes som anstaltsmakeri å kopiere tvisteloven på dette felt. Departementet støtter dessuten det synspunkt HSH anfører om at det er en viss mulighet for at en lovregulering på dette felt vil kunne føre til økt prosessrisiko. Det kan tenkes at partene i enkelte situasjoner ikke vil være like innstilt på å føre reelle forhandlinger etter gjeldende forhandlingsprosedyrer, særlig i bedrifter der forhandlingsklimaet er konfliktfylt. Dermed vil prosessforutsetningen om at det skal være ført forhandlinger mellom partene før sak reises (lovforlaget § 45 fjerde ledd) kunne bli en proforma bestemmelse ved at partene utarbeider bruddprotokoll uten at reelle forhandlinger er ført.

Departementet vil på denne bakgrunn ikke foreslå at det inntas en bestemmelse om rettsmekling i arbeidstvistloven. Departementet er enig i at å innta bestemmelser om både meklingsregel og rettsmekling i arbeidstvistloven vil kunne virke kontraproduktivt. Det er etter departementets syn tilstrekkelig med en bestemmelse som formaliserer Arbeidsrettens praksis rundt meklingsregel, som omtalt over. Høringsbrevets forslag om å opprette et eget utvalg av meklere for å kunne ivareta gjennomføringen av den foreslåtte bestemmelsen om rettsmekling vil etter dette bortfalle.

7.6 Partshjelp

7.6.1 Gjeldende rett

Utgangspunkt

Utgangspunktet etter arbeidstvistloven 1927 § 8 første ledd er at det kun er de overordnede partene i en tariffavtale som kan opptre som formelle parter i saker for Arbeidsretten. Dersom en slik søksmålskompetent part også vil nedlegge påstand mot særskilte medlemmer eller personer, følger det av § 8 tredje ledd at disse må stevnes ved siden av foreningen. Andre enn de nevnte kan

ikke opptre som *formelle* parter i saker for Arbeidsretten.

Spørsmålet i det følgende er i hvilken utstrekning andre enn de nevnte formelle parter skal kunne opptre i saken til støtte for en av partene.

Aktuelle bestemmelser i tvistemålsloven og tvisteloven
Tvistemålsloven § 75 åpnet en viss adgang for utenforstående tredjemenn til å erklære *hjelpeintervensjon* til støtte for en av partene i en sivil sak. Grunnvilkåret var at hjelpeintervenienten hadde "rettslig interesse" i at en part vant saken. Adgangen for interesseorganisasjoner mv. til å hjelpeintervenere for de alminnelige domstoler vokste frem gjennom rettspraksis under tvistemålsloven før den ble lovregulert i tvisteloven.

I *tvisteloven* er begrepet hjelpeintervensjon erstattet med begrepet *partshjelp*. Etter § 15-7 første ledd skal partshjelp tillates for den som har et "reelt behov grunnet i egen rettsstilling" for at den ene parten vinner. Også for foreninger og stiftelser, samt visse offentlige organer, skal partshjelp tillates i saker som ligger innenfor deres formål og naturlige virkeområde.

Etter tvisteloven § 15-7 andre ledd må partshjelp erklæres i prosesskriv eller rettsmøte før saken er rettskraftig avgjort. Dersom partshjelp bestrides, avgjøres spørsmålet ved kjennelse. Dersom partshjelp ikke bestrides av noen part, skal den tillates uten at det skjer noen prøving av dette fra rettens side.

I tvisteloven § 15-8 er det innført en ny bestemmelse som gir enkelte foreninger, stiftelser og offentlige organer som ikke er part i saken, adgang til å opptre som "rettens venn" ved å gi skriftlig innlegg for å belyse allmenne interesser som en sak reiser. Denne adgangen rekker videre enn ordningen med partshjelp med hensyn til hvem som kan opptre i saken.

Arbeidstvistloven og Arbeidsrettens praksis

Arbeidstvistloven 1927 har ikke generelle bestemmelser som regulerer adgangen til hjelpeintervensjon eller partshjelp. Av § 8 andre ledd fremgår det riktignok at medlemmer og underavdelinger uten søksmålsrett kan være partshjelpere med tilatelse fra en overordnet part med søksmålsrett. Bestemmelsen ble tatt inn i loven i 1966, men ordningen har så langt ikke hatt særlig praktisk betydning. I saker hvor rett og plikt for en underavdeling berøres, vil den overordnede part normalt ivareta underavdelingens og medlemmenes interesser.

Arbeidsretten har i sin praksis avklart enkelte sider ved adgangen til hjelpeintervensjon. Samtlige avgjørelser er knyttet til tiden før den nye tvisteloven trådte i kraft, da vilkåret som nevnt var at hjelpeintervenienten hadde "rettslig interesse" i at den ene part vant saken.

Hjelpeintervensjon for Arbeidsretten har forekommet i hvert fall siden 1930-tallet, jf. ARD 1932 s. 196, uten at adgangen til dette synes å ha vært problematisert. Arbeidsretten la i ARD 1988 s. 240 til grunn at bestemmelsene i tvistemålsloven § 75 flg. "som alminnelig utgangspunkt" må få tilsvarende anvendelse, slik at det er adgang til hjelpeintervensjon for Arbeidsretten også i tilfeller som ikke reguleres av arbeidstvistloven 1927 § 8 andre ledd. Retten la tvistemålslovens regler til grunn og fant støtte for dette i arbeidstvistlovens forarbeider.

Ved flere anledninger har spørsmålet om enkeltpersoners rett til å hjelpeintervenere vært oppe for Arbeidsretten. Retten har også i disse tilfellene lagt til grunn at tvistemålslovens regler gjelder tilsvarende, med den samme vurdering av rettslig interesse som etter tvistemålsloven. Eksempelvis heter det i kjennelsen i ARD 2001 s. 302 på s. 307:

"Retten bemerker her at utfallet av det søksmålet NHO har reist mot YS, vil være avgjørende for om [A]s verv som tillitsvalgt skal opphøre eller ikke. Domsresultatet vil således være avgjørende for eksistensen av de rettigheter og plikter som påhviler [A] i egenskap av tillitsvalgt etter hovedavtalens kapittel VI. Retten trenger ikke ta stilling til om dette i seg selv innebærer at vilkåret etter tvistemålslovens § 75 er oppfylt. Slik saken er opplyst, må retten under enhver omstendighet bygge på at utfallet vil kunne få konsekvenser for [A]s rett etter den lokale særavtalen til fortsatt permisjon fra sin ordinære stilling med lønn fra bedriften. Retten finner det derfor klart at vilkåret om at hjelpeintervenienten må ha rettslig interesse, er oppfylt i dette tilfellet."

Et spørsmål av atskillig praktisk betydning som har vært oppe i flere saker for Arbeidsretten, er hvorvidt man kan tillate partshjelp for organisasjoner som ikke er underavdeling av en part. Problemstillingen er om for eksempel et YS-forbund kan intervenere til fordel for LO, og hva vilkårene for dette i tilfelle skal være.

I en kjennelse inntatt i ARD 2002 s. 1 ("KLP-saken") ble Kommunalansattes Fellesorganisasjon (KFO) akseptert som hjelpeintervenient for

LO. KFO intervenerte på vegne av sine medlemmer. Retten pekte på at LOs påstand i saken var slik utformet at dersom den fullt ut ble tatt til følge, ville dommen få rettsvirkninger også for de av KFOs medlemmer som var ansatt i kommunene. KFOs egne rettigheter og plikter ble derimot ikke berørt. Men KFO hadde en klar interesse i å vareta sine medlemmers interesse i utfallet i saken, og hjelpeintervensjon ble tillatt. Den regel man kan lede ut av dette, er at dersom en organisasjons medlemmer har rettslig interesse i partshjelp, godtas den arbeidsgiver- eller arbeidstakerforening som representerer dem, som partshjelper. Retten presiserer i kjennelsen at den ikke tar stilling til om ren prejudikatsinteresse alene er tilstrekkelig.

Et annet spørsmål er adgangen til å utøve partshjelp for andre organisasjoner enn arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner. Dette spørsmålet har særlig vært drøftet med hensyn til Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), se for eksempel NOU 2008: 6 punkt 14.3.2. Likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og arbeidsmiljøloven § 13-1 har forbud mot diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne, alder mv. Denne lovgivningen er ufravikelig. Lovene håndheves av LDO. Det kan i en sak oppstå spørsmål om hvordan tariffavtalene skal forstås for å være i samsvar med forbudene mot diskriminering. Det kan også oppstå spørsmål om (bestemmelser i) en avtale er i strid med diskrimineringslovene og derfor må settes til side som ugyldige. Slike spørsmål vil i praksis særlig kunne tenkes i saker der avtalene må vurderes opp mot likelønnsprinsippet eller forbudet mot aldersdiskriminering. Arbeidsrettens dommere har, på samme måte som dommere i alminnelige domstoler, plikt til å opplyse saken og trekke inn diskrimineringsreglene etter eget tiltak, selv om partene ikke har anført dette. Et spørsmål som da reiser seg, er om LDO i slike saker skal kunne yte partshjelp for Arbeidsretten for en av partene. Gjeldende rett på dette området er etter det departementet kan se ikke endelig avklart, se drøftelsen nedenfor under punkt 7.6.4.

Lov 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) § 10 regulerer Likestillings- og diskrimineringsnemndas forhold til Arbeidsretten. Klagenemnda har en uttalerett som er regulert i § 10 andre ledd. Dette er en uttalerett "om hvorvidt en bestemmelse i tariffavtale som er brakt inn for nemnda, er i strid med bestemmelsene i § 1 annet

ledd". Det følger av § 10 fjerde ledd at nemnda ikke kan treffe avgjørelser som etter arbeidstvistloven § 7 nr. 2 hører under Arbeidsretten. I de tilfeller hvor spørsmålet om tariffavtalers gyldighet kommer opp i en individuell klagesak for nemnda, vil nemnda prejudisielt måtte ta stilling til tariffavtalen i sin behandling av saken. For slike tilfeller bestemmer diskrimineringsombudsloven § 10 første ledd jf. tredje ledd at hver av partene i tariffavtalen kan få dette spørsmålet avgjort av Arbeidsretten. Saken for nemnda stilles i så fall i bero.

7.6.2 Høringsforslaget

I høringsbrevet ble det foreslått å lovfeste Arbeidsrettens praksis med å tillate partshjelp for den som har et reelt behov begrunnet i egen rettsstilling for at den ene parten vinner, i tråd med hva som gjelder etter tvisteloven § 15-7 første ledd bokstav a). Forslaget skulle fange opp både enkeltpersoner og juridiske personer med rettslig interesse i saken.

Det ble videre foreslått å lovfeste organisasjoners adgang til partshjelp i tråd med kjennelsen i KLP-saken, dvs. at organisasjoner hvis medlemmer har rettslig interesse i en sak, kan opptre som partshjelpere uavhengig av om organisasjonens egne rettigheter og plikter blir berørt av resultatet i saken.

Hvorvidt også partshjelp ut i fra ren prejudikatsinteresse, i tråd med tvistelovens regler burde gjelde for Arbeidsretten, ble også vurdert, men det ble ikke ansett som hensiktsmessig å lovfeste tvistelovens bestemmelser på dette punktet. Det ble heller ikke foreslått å lovfeste tvistelovens regler om at andre organisasjoner enn de Arbeidsretten er til for, skulle kunne erklære partshjelp.

Etter tvisteloven kan partshjelp erklæres når som helst før saken er rettskraftig avgjort. I høringsbrevet ble det foreslått avvikende regler for Arbeidsretten, nemlig slik at partshjelp måtte erklæres senest tre uker før hovedforhandling. Begrunnelsen var den særlige plikten Arbeidsretten har til å opplyse saken.

7.6.3 Høringsuttalelser

LO uttaler kort til dette punktet at reglene om partshjelp for enkeltpersoner etter tvisteloven, ikke hører hjemme i arbeidstvistloven.

NHO slutter seg til departementets forslag til regler om partshjelp.

KS støtter departementets forslag om begrensninger i adgangen til partshjelp for Arbeidsretten sett i forhold til tvisteloven som

åpner for partshjelp på grunnlag av rene prejudikatsinteresser. KS sier videre at hva som skal til for å kunne erklære partshjelp, må fremkomme tydeligere i premissene til loven, samt at vilkårene for partshjelp av pedagogiske grunner bør utformes i et selvstendig ledd i bestemmelsen.

HSH er åpen for at rett til partshjelp lovfestes dersom regler om dette begrenses til det som i dag er gjeldende rett. Det er viktig at partsforholdet og partsinteressen ikke forstyrres av at noen erklærer partshjelp uten at dette er i forståelse med den parten det erklæres støtte for. HSH foreslår at fristen for å erklære partshjelp forlenges fra tre til minst fire uker.

SAMFO støtter forslaget om å lovfeste Arbeidsrettens praksis angående partshjelp, men finner det uhensiktsmessig å ta inn regler om partshjelp for andre typer interesseorganisasjoner, myndigheter eller institusjoner enn arbeidslivets parter og organisasjoner. SAMFO er enig i at partshjelp som utgangspunkt må erklæres før hovedforhandlingen begynner, men mener at Arbeidsretten i særlige tilfeller bør ha mulighet til å utsette hovedforhandlingen dersom partshjelp erklæres etter utløpet av den foreslåtte treukersfristen. En slik adgang til å forlenge fristen bør ha en klar hjemmel i loven.

Justisdepartementet er kritisk til forslaget om å avskjære muligheten for partshjelp for offentlige organer med oppgave å fremme særskilte interesser, eksempelvis Likestillings- og diskrimineringsombudet. Ombud kan ikke likestilles med "andre typer interesseorganisasjoner", slik at adgangen til partshjelp mv. må vurderes uavhengig av Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillingsnemndas søksmåls- og vedtakskompetanse i rettsvister om tariffavtaler. Justisdepartementet viser til Lovavdelingens uttalelse i brev av 12. april 2007 til Barne- og likestillingsdepartementet. I brevet fremkommer det at Likestillings- og diskrimineringsombudet i visse tilfeller både kan opptre som partshjelper etter tvisteloven § 15-7 og som "rettens venn" etter tvisteloven § 15-8. Dette er også lagt til grunn av Likelønnskommisjonen, se NOU 2008: 6 punkt 7.5.1. Forslaget i høringsnotatet innebærer således en realitetsendring som bør drøftes og vurderes nærmere. Justisdepartementet er videre i tvil om berettigelsen av høringsforslaget § 49 andre ledd første punktum om at partshjelp må erklæres tre uker før hovedforhandling. Forslaget er begrunnet med Arbeidsrettens særlige plikt til å sørge for sakens opplysning. Partshjelpere forutsettes nettopp å kunne bidra til sakens opplysning, og må forventes å ville bidra selv om de kommer sent inn i saken.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) uttaler at det er antatt at ombudet har adgang til partshjelp for Arbeidsretten i dag, og viser til Lovavdelingens uttalelse i ovennevnte brev til Barne- og likestillingsdepartementet 12. april 2007. Det bør etter ombudets syn begrunnes godt dersom ombudets adgang til å tre inn som partshjelper i saker for Arbeidsretten skal være avskåret.

7.6.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet er kommet til at det bør tas inn egne bestemmelser om partshjelp i den nye arbeidstvistloven. Dette vil kunne øke lovens brukervennlighet. Departementet ser ellers ikke grunn til å innsnevre den adgangen til hjelpeintervensjon som er utviklet i praksis. På enkelte punkter rekker imidlertid tvistelovens nye bestemmelser om partshjelp for langt, sett i forhold til de spesielle hensyn som gjør seg gjeldende for Arbeidsretten.

Utgangspunktet bør som etter tvistelovens § 15-7 første ledd være at partshjelp skal tillates for den som har et reelt behov grunnet i "egen rettsstilling" for at den ene parten vinner, jf. lovforslaget § 46 første ledd bokstav a). I utgangspunktet kreves det således at partshjelperens *egne rettigheter* må kunne påvirkes av domsresultatet, eller at partshjelperens rettsstilling er avledet av partens. På dette punkt innebærer lovforslaget en videreføring av Arbeidsrettens praksis med å tillate hjelpeintervensjon for organisasjoner og enkeltpersoner som har et reelt behov begrunnet i egen rettsstilling for å opptre i saken. Om denne praksis vises det til omtale av arbeidstvistloven og Arbeidsrettens praksis foran, hvor blant annet kjennelsen i ARD 2001 s. 302 er omtalt.

Etter departementets syn bør det forhold at en arbeidstaker- eller arbeidsgiverforening har tariffavtale med bestemmelser som er *likelydende* med dem saken for Arbeidsretten gjelder, ikke i seg selv gi tilstrekkelig grunnlag for å erklære partshjelp. I høringsnotatet ble det ikke ansett som hensiktsmessig å kopiere tvistelovens løsning på dette punkt. Ingen av høringsinstansene har tatt til orde for at denne formen for *prejudikatinteresse* skal være tilstrekkelig. Det må her understrekes at en manglende adgang til partshjelp i slike tilfeller ikke vil innebære at vedkommende organisasjon vil være avskåret fra å reise eget søksmål for Arbeidsretten om samme type spørsmål som allerede verserer for domstolen. Dette har forekommet ved flere anledninger. I praksis har Arbeidsretten vanligvis behandlet slike parallelle søksmål

i den rekkefølge de er kommet inn for domstolen. Som regel er de sist innkomne sakene blitt løst i minnelighet mellom partene etter at behandlingen av den først innkomne saken er avsluttet.

Av tvisteloven § 15-7 første ledd bokstav b) fremgår det at partshjelp skal tillates også for "foreninger og stiftelser, samt offentlige organer med oppgave å fremme særskilte interesser, i sak som ligger innenfor deres formål og naturlige virkeområde etter § 1-4". Departementet mener at en slik bestemmelse er for vidtrekkende til at den kan innføres i saker for Arbeidsretten. Noen tilsvarende bestemmelse er derfor ikke tatt inn i lovforslaget. Departementet vil likevel foreslå at andre arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner enn de som er formelle parter i den tariffavtale saken for Arbeidsretten gjelder, i særlige tilfeller skal kunne opptre som partshjelpere. Etter lovforslaget § 46 første ledd bokstav b) er vilkåret at vedkommende organisasjon har et reelt behov grunnet i *sine medlemmers rettsstilling* for at den ene parten vinner saken. Som eksempel på et slikt tilfelle, vises det til saksforholdet i kjennelsen i ARD 2002 s. 1, hvor Arbeidsretten godtok hjelpeintervensjon ut fra de nevnte interesser.

Departementet har vurdert om adgangen for organisasjoner til å erklære partshjelp bør tilsvare tvistelovens regler, slik at også enhver organisasjon vil kunne erklære partshjelp. Noe som taler for at LDO bør ha en slik adgang, er at diskrimineringslovene er ufravikelige og basert på menneskerettigheter og offentlige likestillingsinteresser. Partene har ikke mulighet til å avtale seg bort fra diskrimineringsforbudene. Ombudets uttalelser i slike saker vil kunne bidra til at sakens diskrimineringsrettslige aspekter blir tilstrekkelig belyst. Dette gjelder ikke minst fordi det ikke alltid vil være slik at ombudet har uttalt seg i saken allerede. Det store flertallet av høringsinstanser støtter det fremsatte forslaget om å videreføre Arbeidsrettens praksis om bruk av partshjelp. Slik som prosessordningen for Arbeidsretten fungerer, er det etter departementets syn ikke hensiktsmessig å ha en egen bestemmelse som gir andre typer interesseorganisasjoner enn arbeidsgiver- og arbeidstakerforeninger adgang til partshjelp, jf. SAMFO og HSHs høringsuttalelser om at det er viktig at partsinteressene ikke forstyrres av at andre erklærer partshjelp uten at dette er i forståelse med partens ønsker. Departementet vil derfor ikke foreslå å ta tvistelovens bestemmelser på dette punktet inn i den nye arbeidstvistloven. Arbeidsdepartementet mener det er helt sentralt å videreføre prinsippet om Arbeidsretten som tariffpartenes domstol. Dette innebærer at offentlige

organer og andre interesseorganisasjoner enn arbeidslivets organisasjoner ikke bør kunne tre formelt inn og støtte den ene siden i tvisten.

Departementet har merket seg at Justisdepartementet og LDO er av den oppfatning at offentlige organer med oppgave å fremme særskilte interesser, som for eksempel LDO, har eller bør ha adgang til å yte partshjelp etter arbeidstvistloven. I begrunnelsen for å gi nemnda uttalerrett om tariffavtalers lovlighet fremgår det i Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) at det ikke vil være hensiktsmessig å endre det arbeidsrettslige prosesssystemet i tilknytning til revideringen av likestillingsloven. Begrunnelsen var at slike endringer ville være kontroversielle og bryte med lang rettstradisjon og innarbeidet praksis. Rettstilstanden når det gjelder denne problemstillingen ble vurdert av Likelønnskommisjonen når det gjelder LDO i saker for Arbeidsretten. Kommisjonen fremmet ikke noe forslag om partshjelp for LDO, se NOU 2008: 6, punkt 14.3.2. Det følger videre av NOU 2008: 6 punkt 7.5.1 at Justisdepartementet vurderte om LDO kunne yte partshjelp i saker der nemnda ikke har vedtakskompetanse, det vil si spørsmål om tariffavtalers eksistens, gyldighet og forståelse. Dette ville kunne være aktuelt når en sak bringes inn for Arbeidsretten for bindende avgjørelse, og saken for nemnda stilles i bero. Justisdepartementet konkluderte med at "det prinsipielt ikke er utelukket at ombudet i en slik situasjon vil kunne yte partshjelp for en av partene i tariffavtalen" i saker for Arbeidsretten.

Det fremgår videre av en fotnotehenvvisning til punkt 7.5.1 i NOU 2008: 6 at:

"Arbeidstvistloven har imidlertid egne prosessregler. Tvistelovens bestemmelser kommer derfor ikke uten videre til anvendelse i saker for Arbeidsretten. Det er for tiden et arbeid i gang i Arbeids- og inkluderingsdepartementet med sikte på en revisjon av arbeidstvistlovens prosessregler, herunder skal nødvendige tilpasninger til tvisteloven vurderes."

Etter departementets syn innebærer høringsforslaget ikke noen realitetsendring slik Justisdepartementet uttaler i sitt høringssvar, men snarere en oppklaring av en uavklart rettslig situasjon. Arbeidsdepartementet er med andre ord av en annen oppfatning enn Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), som i sitt høringssvar uttaler at det er antatt at ombudet har adgang til partshjelp for Arbeidsretten i dag. Etter Arbeidsdepartementets syn er ikke dette riktig. Etter det departementet kjenner til har det heller ikke forekom-

met i praksis at LDO eller andre offentlige organer har opptrådt som partshjelper for Arbeidsretten.

Departementet har vurdert hvorvidt det i enkelte tilfeller vil kunne være hensiktsmessig at andre enn partene, som for eksempel LDO, gis adgang til å opplyse en sak som "rettens venn" i tråd med tvisteloven § 15-8. På denne måten ville andre aktører enn arbeidslivets parter få adgang til å gi oppklarende innlegg i saker for Arbeidsretten. Et spørsmål som da reiser seg er hvorvidt en slik adgang burde begrenses til å omfatte kun offentlige organer, slik Justisdepartementet foreslår. Dette ville kunne være instanser som Barneombudet, Forbrukerombudet, Statens seniorråd mv., men ville ikke omfatte enhver annen interesseorganisasjon som for eksempel Norges Naturvernforbund, Norges Blindforbund mv.

Departementet har etter en nærmere vurdering kommet til at det er viktig å videreføre prinsippet om Arbeidsretten som en domstol for parter i en tariffavtale. Det er partene som i hovedsak bør ha ansvaret for å legge opp bevisføringen og opplyse en sak. Dette anses som viktig for å opprettholde domstolens legitimitet. Videre har Arbeidsretten selv et særskilt ansvar for å opplyse saken, slik at det ikke vil være utelukket at Arbeidsretten tar initiativ til å fremskaffe opplysninger som supplerer det som kommer fra partene. Se lovforslaget § 48 femte ledd om at retten kan innhente opplysninger fra "enhver annen hvis forklaring kan være av betydning for saken". Det er på det rene at Arbeidsretten må opplyse om forhold knyttet til ufravikelig lovgivning, som for eksempel diskrimineringslovgivningen som har gjennomslag overfor tariffavtaler. Arbeidsretten må sikre at saker med dette innhold er tilstrekkelig opplyst.

I og med at det er en viss uenighet om LDOs adgang til partshjelp for Arbeidsretten, vil departementet vurdere behovet for en nærmere utredning av dette på et senere tidspunkt.

Høringsbrevet inneholdt også forslag til nærmere bestemmelser i den nye loven § 46 andre og tredje ledd om enkelte prosessuelle forhold i tilknytning til erklæringer om partshjelp. Disse forslagene er knapt kommentert av høringsinstansene. Om de aktuelle bestemmelsene vises det derfor til merknadene til § 46 andre og tredje ledd i kapittel 9.

For øvrig må partshjelperen fylle de alminnelige kravene til partsevne og prosessdyktighet, og det er retten som på eget initiativ skal prøve om disse vilkårene er oppfylt. Hvor partshjelp ikke er bestridt av noen av partene, skal derimot ikke ret-

ten av eget initiativ prøve adgangen til å erklære partshjelp.

Det innføres en frist for å melde i fra om ønske om partshjelp. Fristen utvides fra tre til fire uker, i tråd med høringsinnspillet fra HSH. Med utgangspunkt i en frist på tre uker før hovedforhandling, vil Arbeidsretten neppe rekke å behandle spørsmålet før hovedforhandlingen.

7.7 Forening av saker til felles behandling og avgjørelse

7.7.1 Gjeldende rett

Tvisteloven

Ifølge tvistemålsloven § 98 kunne saker forenes til felles behandling og avgjørelse dersom dette kunne lette eller påskynde behandlingen og minst én part var den samme i alle saker.

Etter tvisteloven kan saker forenes hvis de reiser likeartede spørsmål og skal behandles med samme sammensetning av retten og etter hovedsakelig samme saksbehandlingsregler, jf. § 15-6. Dette innebærer at adgangen til å forene saker er blitt noe utvidet i og med at det ikke lenger er et vilkår at minst én part må være den samme i de sakene som forenes.

Arbeidstvistloven og Arbeidsrettens praksis

Arbeidstvistloven 1927 inneholder ingen bestemmelser om forening av saker.

Arbeidsretten har likevel i sin praksis lagt til grunn at forening av saker kan skje etter tvistemålslovens regler. Det vises til ARD 1983 s. 6. Her var det tre saker med forskjellige saksøkere hvor en av de saksøkte var den samme i alle saker. Forening skjedde etter anmodning fra saksøkerne, og de saksøkte hadde ikke noe å bemerke til det. Retten forente sakene med hjemmel i tvistemålsloven § 98.

Et særtrekk ved prosessen for Arbeidsretten er at blant dommerne som er oppnevnt etter innstilling, tilkalles i den enkelte sak de dommerne som er innstilt av den organisasjon som er part i tvisten. Dette følger av arbeidstvistloven 1927 § 14 tredje ledd. Selv om en forening av saker kan lette eller påskynde behandlingen, og selv om en av partene er den samme i alle sakene, kan forening dermed være utelukket fordi sammensetningen av retten vil være forskjellig. En sak mellom YS og NHO kan for eksempel ikke forenes med en sak mellom LO og NHO, fordi retten sammensettes på forskjellig måte i de to sakene.

Der man har ønsket en effektivisering av saksbehandlingen av materielt likeartede saker med ulik partsstilling, har man imidlertid i noen tilfeller tydd til andre løsninger enn forening. En slik løsning er partshjelp. En annen løsning er at en av sakene behandles av retten, mens de øvrige stilles i bero. Erfaring viser at partene i de andre sakene stort sett alltid selv finner en løsning i tråd med resultatet i den første saken. Som eksempel på begge disse løsningene kan nevnes KLP-saken, som var anlagt av LO mot KS med påstand om brudd på hovedtariffavtalen mellom de to organisasjonene (sak nr. 7/1999, ARD 2002 s. 90). Mellom KFO og KS fantes en hovedtariffavtale som i sitt innhold var parallell med hovedtariffavtalen mellom LO og KS, og KFO anla egen sak (sak nr. 9/1999) som var parallell med den LO hadde anlagt. I dette tilfellet ble løsningen at KFO opptrådte som hjelpeintervenient. Etter at avgjørelsen i sak nr. 7/1999 (ARD 2002 s. 90) forelå, fant partene en tilsvarende løsning i sak nr. 9/1999, som aldri kom så langt som til hovedforhandling.

7.7.2 Høringsforslaget

I høringsforslaget ble det foreslått å lovfeste adgang til forening av saker for Arbeidsretten etter mønster av tilsvarende regulering i tvisteloven. Forslaget var i tråd med en vel innarbeidet praksis for Arbeidsretten. Begrensningen som ligger i at det skal være en sammenheng mellom partsstillingen i saken og sammensetningen av retten, ville etter forslaget fortsatt gjelde.

Adgangen til å forene saker innenfor den alminnelige sivilprosess ble noe utvidet fra tvistemålsloven til tvisteloven, fordi vilkåret for forening ikke lenger er betinget av at minst én part er den samme i de sakene som forenes, jf. over. Departementet kunne i høringsforslaget ikke se noen grunn til at denne utvidelsen ikke også skulle gjelde i prosessen for Arbeidsretten, men påpekte at reglene om sammensetningen av retten antagelig ville føre til at den praktiske betydningen av utvidelsen ville bli liten.

7.7.3 Høringsuttalelser

LO mener at en bestemmelse om forening av saker neppe vil få stor praktisk betydning. Når LO og underliggende forbund er part, vil andre organisasjoners saker vanligvis ikke kunne forenes, på grunn av vilkåret om at retten skal ha samme sam-

mensetning i sakene som skal forenes. Dette problemet er likevel langt på vei imøtekommet ved muligheten til partshjelp. LO finner derfor å kunne støtte forslaget.

NHO, KS og SAMFO slutter seg til forslaget.

HSH er i utgangspunktet skeptisk til å åpne for forening av saker når dette gjelder saker med ulik partskonstellasjon, men ser likevel at dette kan medvirke til en mer hensiktsmessig saksbehandling. HSH støtter forslaget om at forening av saker fortsatt skal begrenses til saker med samme sammensetning av retten.

Arbeidsrettens leder tiltrer forslaget om å innta en bestemmelse om adgang til forening av saker etter mønster fra tvisteloven. Arbeidsrettens leder nevner i sin høringsuttalelse en annen løsning som har vært brukt i praksis når partene har vært enige om det, nemlig at det gjennomføres én hovedforhandling, men at det avsies særskilt avgjørelse i hver sak, og med de dommerne som skal delta ved behandlingen av saker med vedkommende parter. Arbeidsrettens leder legger til grunn at høringsutkastet § 50 ikke er til hinder for fortsatt bruk av en slik alternativ og praktisk løsning i tilfeller hvor formell forening av sakene ikke kan finne sted.

7.7.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet ser at høringsinstansene i all hovedsak støtter forslaget, og foreslår å lovfeste en adgang til forening av saker for Arbeidsretten etter de samme regler som gjelder i tvisteloven. Dette er i tråd med Arbeidsrettens innarbeidede praksis. Den begrensning som ligger i at det skal være en sammenheng mellom partsstillingen og sammensetningen av retten i den enkelte sak, vil fortsatt være der, jf. forslaget § 38 første ledd tredje punktum.

Tvistelovens adgang til å forene saker er blitt noe utvidet fra tvistemålsloven. Det er ikke lenger et vilkår for forening at minst én part er den samme i de sakene som forenes. Det er ingen grunn til at dette ikke også gjennomføres i prosessen for Arbeidsretten, men reglene om rettens sammensetning i den enkelte sak vil antagelig føre til at den praktiske betydningen av utvidelsen blir liten. Forslaget fremgår av ny § 47 om forening av saker. Det vil ikke være til hinder for at Arbeidsrettens praksis som nevnt i høringsuttalelsen fra Arbeidsrettens leder videreføres.

7.8 Effektivisering av saksforberedelse og saksbehandling

7.8.1 Gjeldende rett

Tvisteloven

Tvisteloven inneholder en rekke bestemmelser som har som formål å effektivisere behandlingen av sivile saker i de alminnelige domstoler og få saksbehandlingstiden ned. Blant de viktigste av disse reglene er:

Nye regler om mekling/rettsmekling antas å effektivisere prosessen ved at færre saker kommer til hovedforhandling. Om mekling vises til punkt 7.5 ovenfor.

Småkravprosess er en nyskapning som reguleres av tvisteloven §§ 10-1 flg. Ved småkravprosess behandles med noen unntak:

- Alle saker hvor tvistesummen er under kr 125 000,
- saker med høyere tvistesum dersom partene samtykker i slik behandling og retten beslutter det,
- saker som ikke gjelder formuesverdier, dersom retten finner at småkravprosess vil være forsvarlig og ingen part motsetter seg det.

Saker etter småkravprosess underkastes en enklere behandling, og det skal gå maksimalt tre måneder fra stevning kommer inn til dom er avsagt.

Aktiv dommerstyring. Dette er nytt i tvisteloven. Saksforberedende dommer skal ifølge tvisteloven § 9-4 "aktivt og planmessig styre saksforberedelsen for å oppnå en rask, prosessøkonomisk og forsvarlig behandling". Retten skal etter drøfting med partene legge opp en plan for den videre behandling, og blant annet fastsette frister.

Tilsvarsfristen fastsettes av retten og bør normalt være tre uker, jf. tvisteloven § 9-3 første ledd. Dette var også regelen etter tvistemålsloven § 313.

Maksimal saksforberedelsestid er i tvisteloven § 9-4 andre ledd bokstav h) satt til seks måneder, regnet fra stevning kom inn til hovedforhandling holdes. Bare hvis særlige grunner gjør det nødvendig, kan hovedforhandling berammes senere enn dette. Hvis regelen overholdes, vil saksbehandlingstiden for de alminnelige domstoler gå vesentlig ned.

Siste frist for avslutning av saksforberedelsen. Etter tvisteloven § 9-10 skal saksforberedelsen normalt avsluttes, vanligvis med et sluttinnlegg fra partene, senest to uker før hovedforhandlingen (én uke ved småkravprosess). Som følge av dette skal det ikke være mulig å inngi prosesskrifter tett

oppunder hovedforhandlingen. Retten kan fastsette et annet tidspunkt for avslutning av saksforberedelsen.

Omberammelse. Omberammelse vil si at det før hovedforhandlingen treffes beslutning om å utsette den. En part som vil ha gyldig fravær ved et rettsmøte, kan etter tvisteloven § 16-2 første ledd kreve omberammelse. Etter § 16-3 kan retten også i andre tilfeller omberamme rettsmøter når det er nødvendig for å sikre forsvarlig behandling eller tungtveiende grunner ellers taler for det. Av effektivitetshensyn er det i § 16-3 tatt inn et andre ledd om at det ved omberammelse så vidt mulig skal fastsettes ny tid for rettsmøtet.

Utsettelse under hovedforhandlingen. I tvisteloven § 16-4 slås det fast at dersom det under hovedforhandlingen blir nødvendig å utsette saken, skal retten treffe beslutninger for den videre behandling av saken slik at den blir minst mulig forsinket.

Frist for domsavsigelse. Dom skal som hovedregel avsies innen fire uker etter hovedforhandlingens avslutning, jf. tvisteloven § 19-4 femte ledd. Hvis saken er så arbeidskrevende at det ikke er mulig å overholde fristen, kan den overskrides. Dette er romligere enn den toukersfristen (én uke inntil en lovendring i 1999) som gjaldt etter tvistemålsloven § 152. Til gjengjeld forutsettes det i forarbeidene til tvisteloven at fireukersfristen i de fleste tilfeller vil være tilstrekkelig.

Arbeidstvistloven og Arbeidsrettens praksis

Opprettelsen av Arbeidsretten ble blant annet begrunnet i at behandlingen av tarifftvister skulle gå raskere enn behandlingen av saker for de alminnelige domstoler, jf. Ot.prp. nr. 19 (1912) s. 6 og Ot.prp. nr. 11 (1913) s. 5. Dette hensynet gjenspeiles enkelte steder i arbeidstvistloven 1927. Ifølge § 18 nr. 4 skal hovedforhandling holdes "snarest mulig". Bestemmelsen i § 18 nr. 6 om at innkallelse til hovedforhandling skal forkynnes med en varselfrist på minst 48 timer, viser antagelig også at prosessen for Arbeidsretten var tenkt som en hurtig prosess, dog ikke så hurtig at ikke partene rekker å innrette seg. I § 25 nr. 1 første ledd heter det at dom skal avsies snarest mulig etter saksbehandlingens (hovedforhandlingens) avslutning. Går det mer enn én uke, skal grunnen nevnes i dommen. Også tvistemålsloven hadde en tilsvarende frist på én uke, så det formelle effektivitetskravet på dette punkt er ikke strengere for Arbeidsretten enn det inntil nylig var for de alminnelige domstoler.

Vanligvis overholdes ikke forutsetningen i arbeidstvistloven 1927 § 25 nr. 1 om at det normalt

ikke skal gå mer enn én uke fra hovedforhandling til domsavsigelse. I praksis kan imidlertid Arbeidsretten behandle saker svært raskt hvis det foreligger et særlig behov for det. Dette skjer først og fremst i saker om påstått tariffstridig eller ulovlig arbeidskamp. Saksbehandlingstiden kan i slike tilfeller gå ned i et par uker, og i sakene overholdes også som regel fristen for å avsi dom. I 2010 var det enkelte hastesaker til behandling i Arbeidsretten. I dom 10. februar 2010 kom stevningen inn for Arbeidsretten 5. februar 2010, slik at samlet saksbehandlingstid var tre dager (i og med at 5. februar var en fredag). I dom 25. november 2010 ble det tatt ut stevning i saken fredag 19. november, det ble holdt hovedforhandling onsdag 24. november og dom ble avsagt torsdag den 25. november. I saker som ikke har slikt hastepreg, er imidlertid ikke saksbehandlingstiden kortere enn ved de alminnelige domstoler.

Når det gjelder omberammelse av rettsmøter, inneholder arbeidstvistloven 1927 ingen slike bestemmelser. Arbeidsrettens praksis er imidlertid i samsvar med reglene i tvisteloven §§ 16-2 og 16-3 om omberammelse. Utsettelse under hovedforhandlingen skjer fra tid til annen i Arbeidsretten, men også dette skjer uten at adgangen er særskilt lovregulert.

7.8.2 Høringsforslaget

Det ble i høringsbrevet lagt til grunn at det også i Arbeidsretten er behov for å effektivisere saksbehandlingen på noen punkter. Det ble derfor fremmet enkelte forslag om endringer med dette formålet for øye. Enkelte av tvistelovens regler knyttet til effektivisering av domstolene passer likevel ikke for Arbeidsretten. Dette gjelder blant annet småkravsprosess og siste frist for avslutning av saksforberedelsen. På disse områdene ble det ikke fremmet forslag om endringer.

Mekling/rettsmekling. Høringsforslaget behandles under punkt 7.5 ovenfor.

Tilsvarsfrist. Av hensyn til sakens fremdrift ble det i høringsbrevet foreslått tatt inn i arbeidstvistloven en bestemmelse tilsvarende tvisteloven § 9-3 første ledd andre punktum om normalt tre ukers tilsvarsfrist.

Maksimal saksbehandlingstid. Det ble i høringsforslaget foreslått tatt inn i arbeidstvistloven en bestemmelse tilsvarende tvisteloven § 9-4 andre ledd bokstav h) om at det normalt ikke skal gå mer enn seks måneder fra stevning kommer inn til hovedforhandling påbegynnes. Fristen slutter å løpe hvis en sak stanses. Dette er i overensstemmelse med ordningen i de alminnelige dom-

stoler og følger av tvisteloven § 16-15 første ledd, som i høringsbrevet ble foreslått gitt tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten.

Omberammelse. Det ble foreslått tatt inn i arbeidstvistloven bestemmelser som bygger på tvisteloven § 16-2 første ledd om omberammelse av rettsmøter ved fravær og § 16-3 om omberammelse i andre tilfeller, i en noe forenklet form.

Utsettelse under hovedforhandlingen. Det ble foreslått tatt inn i arbeidstvistloven bestemmelser i tråd med tvisteloven § 16-4 slik at forsinkelsen ved utsettelse blir minst mulig.

Frist for domsavsigelse. Det er rimelig at det også for Arbeidsretten blir innført en maksimaltid på fire uker fra hovedforhandling til domsavsigelse, og at loven forutsetter at denne fristen overholdes. Dette var også med i høringsforslaget.

Rettenns leders rolle. I en rekke bestemmelser i arbeidstvistloven 1927 gis rettens leder et særlig ansvar under saksforberedelsen, blant annet er det lederen som skal kontrollere at tvisteforhandlingskravet er oppfylt (§ 18 nr. 2 og 3). Lederen er også tillagt oppgaver av mer eller mindre administrativ art, som å sende stevning til saksøkte og fastsette tilsvarsfrist (§ 18 nr. 3), fastsette tid og sted for hovedforhandling og varsle rettens øvrige medlemmer om dette (§ 18 nr. 4 og 5), innkalle partene til hovedforhandling (§ 18 nr. 6) og innkalle vitner mv. (§ 18 nr. 7). I tvisteloven er dette formulert annerledes. Her er denne typen oppgaver gjerne lagt til retten. Arbeidstvistloven er på disse punkter heller ikke i tråd med praksis i Arbeidsretten. I dag håndteres de nevnte oppgavene av en av rettens dommere eller av rettens kontor. Disse bestemmelsene i arbeidstvistloven 1927 ble i høringsutkastet foreslått endret i overensstemmelse med reglene i tvisteloven.

Administrering av hovedforhandling. Etter arbeidstvistloven 1927 § 19 nr. 1 kan hovedforhandlinger bare ledes av Arbeidsrettens leder eller nestleder. Av effektivitetshensyn og i tråd med praksis i de alminnelige domstoler ble det foreslått at den tredje fagdommeren også skulle kunne administrere hovedforhandlinger, i tillegg til Arbeidsrettens leder og nestleder.

7.8.3 Høringsuttalelser

LO støtter forslaget om at hovedforhandling skal påbegynnes innen seks måneder etter mottatt stevning, og har i tillegg noen lovtekniske synspunkter til høringsforslaget § 48 om forberedelsen av saken. Etter LOs syn kan det videre være grunn til å ta inn mer fra tvisteloven om utformingen av stevning og prosesskriv.

NHO er enig i forslagene til nye bestemmelser. NHO anfører i denne sammenheng at for det tilfelle at de lokale arbeidsretter avskaffes (se nærmere i punkt 2.2.4 og 7.14.3), vil Arbeidsretten miste muligheten til å overføre spørsmål om midlertidig forføyning, for eksempel spørsmålet om å forby en varslet arbeidsnedleggelse før lovligheten er avgjort. NHO forutsetter at Arbeidsretten fortsatt skal ha mulighet til å behandle krav om midlertidig forføyning, og da etter reglene i tvisteloven kapittel 34. Når det gjelder høringsforslaget § 53 Saksbehandlingen - en bestemmelse som regulerer rettens plikt til å sørge for sakens fulle opplysning - bør dommerens plikt ikke gå lengre enn til å omfatte de faktiske og rettskildemessige forhold. Etter NHOs syn bør det dessuten forutsettes at tvisteloven § 9-16 om endring i krav, påstand, påstandsgrunnlag og bevis får tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten.

KS ser det som positivt at departementet vurderer ulike tiltak for å effektivisere Arbeidsrettens arbeid. Når det gjelder høringsforslaget § 53 tredje ledd, som åpner for at en sak kan behandles utelukkende etter skriftlig behandling (jf. arbeidstvistloven 1927 § 19 nr. 2 andre punktum), er KS ukjent med at denne behandlingsformen har blitt benyttet i praksis. Departementet bør vurdere forslaget nærmere og eventuelt gi ytterligere føringer for når slik skriftlig behandling kan være aktuelt. KS er i tvil om det er realistisk å innføre en frist for domsavsigelse på fire uker. Når det gjelder de øvrige forslagene (om aktiv dommerstyring, tilsvarfsfrist, maksimal saksbehandlingstid, omberammelse og utsettelse, rettens leders rolle og administrering av hovedforhandling), er KS enig i departementets forslag.

HSH går sterkt imot å lovfeste en hovedregel om normalt bare tre ukers tilsvarfsfrist slik det foreslås i § 48 femte ledd. HSH går også i mot forslaget om at det normalt ikke bør gå mer enn seks måneder fra stevning inngis til hovedforhandling påbegynnes. Bevisinnhenting kan i praksis ta tid, og særlig kan saksøkte få dårlig tid. Tatt i betraktning at saker avgjøres for Arbeidsretten med endelig virkning uten mulighet for anke, bør de nevnte fristreglene tas ut av loven. Arbeidsretten bør stå friere til å fastsette frister og beramme saker ut fra sakenes kompleksitet og partenes syn på dette.

Justisdepartementet noterer seg at presiseringen i høringsforslaget § 53 første ledd om at retten skal sørge for sakens fulle opplysning både under saksforberedelsen og under hovedforhandlingen, er ment som en kodifisering av Arbeidsrettens praksis. Det er likevel noe uklart for Justisde-

partementet hva som ligger i at retten skal sørge for sakens fulle opplysning under saksforberedelsen, ettersom et av formålene med saksforberedelsen nettopp er å bidra til at saken blir fullt opplyst under hovedforhandlingen.

Når det gjelder § 53 niende ledd, første og andre punktum som skiller mellom fravær hos parter og fravær hos partsrepresentanter og prosessfullmektiger, anser Justisdepartementet dette som en unaturlig inndeling i og med at det normalt er upersonlige rettssubjekter som er parter for Arbeidsretten. Departementet antar at det i praksis vil være § 53 niende ledd, andre punktum som bestemmer når omberammelse vil kunne kreves. Hva som ligger i vilkåret om at det må innebære en "vesentlig ulempe" at en annen møter i stedet, bør fremgå bedre av loven. Det er uklart om det skal mer til for å utsette saker for Arbeidsretten enn i saker for de alminnelige domstoler, jf. tvisteloven § 16-2 første ledd. Formuleringen i tvisteloven § 16-2 første ledd innebærer at spørsmålet om gyldig fravær må vurderes etter tvisteloven § 13-4. Sistnevnte bestemmelse angir når det foreligger gyldig fravær både hos partene selv, vitner, sakkyndige, stedfortredere, partshjelpere og prosessfullmektiger. Fravær hos alle disse kan gi grunnlag for krav om omberammelse etter tvisteloven.

Professor Stein Evju mener at det er riktig og kurant at en av fagdommerne leder saksforberedelsene i en sak. Det bør derimot ikke åpnes for at en annen enn rettens leder uten videre kan lede hovedforhandlingen. Evju uttaler videre:

"Det er viktig å holde fast ved at Arbeidsretten er en helhetlig institusjon, hvor rettens formann har og skal ha en sentral posisjon. Det vil være uheldig dersom loven åpner for at formannen kan "sette bort" ledelse av hovedforhandlingen etter eget for godtbeholdende, og dermed trekke seg unna den dømmende virksomhet."

Arbeidsrettens leder foreslår to justeringer i bestemmelsen om forberedelse av saken (forslaget § 48 andre og femte ledd) når det gjelder innhold i stevning og tilsvær. Etter utkastet skal saksøker i stevningen komme med forslag til "tidspunkt for hovedforhandling i saken". Et mer praktisk pålegg vil etter Arbeidsrettens leders mening være en regel om at stevningen skal angi "saksøkerens syn på den videre behandlingen av saken". Dette inkluderer, men er ikke begrenset til, tidspunktet for hovedforhandling. Saksøker kan med fordel kommentere forhold som bør tas opp under

saksforberedelsen. På tilsvarende måte bør kravet til tilsvarets innhold justeres slik at også tilsvaret må kommentere grunnlaget for om retten kan behandle saken, dersom det er tvil om det eller om saksøkte vil bestride at retten kan behandle saken.

Når det gjelder forberedelse til hovedforhandling, er Arbeidsrettens leder enig i at det kan være hensiktsmessig for Arbeidsretten med en frist på seks måneder for påbegynt hovedforhandling, på samme måte som etter tvisteloven. Utgangspunktet for fristløpet bør derimot være et annet enn det er i saker etter tvisteloven i og med at Arbeidsretten, i motsetning til de alminnelige domstoler, ikke kan avvise en stevning fordi den ikke oppfyller lovens krav. I motsetning til tvisteloven skiller ikke arbeidstvistloven mellom nødvendige vilkår som stevningen må oppfylle før saken kan tas under behandling, og feil og mangler ved stevningen som ikke er til hinder for å forkynne den for motparten. Dersom utgangspunktet for fristen for påbegynt hovedforhandling er senest seks måneder etter at stevning kom inn til retten, vil det si at mye tid til saksforberedelse vil gå tapt i tilfeller hvor stevningen trenger ytterligere bearbeidelse, eller det må etterlyses ytterligere dokumentasjon for at forhandlingskravet er oppfylt, før motparten kan bringes formelt inn i saken gjennom forkynning av stevning. Et mer hensiktsmessig utgangspunkt for fristberegninger for Arbeidsretten vil derfor være saksforberedende dommers beslutning om å forkynne stevningen for motparten. Først fra dette tidspunkt begynner den videre saksforberedelse.

7.8.4 Departementets vurderinger og forslag

Etter d e p a r t e m e n t e t s syn er det grunn til å følge opp formålet med ny tvistelov om effektivisering av saksbehandlingen også i Arbeidsretten. Høringsinstansene støtter naturlig nok dette. Arbeidsretten og de alminnelige domstoler vil med de nye prosessreglene stille på lik linje hva gjelder partenes forberedelse av saker. Det vil etter de nye reglene være slik at stevningen er godt gjennomarbeidet, og det vil på et tidlig tidspunkt i prosessen være mulig å se grunnstrukturen og omfanget av saken. Dette vil få betydning for fremdriften i Arbeidsretten, ved at sakene kan behandles mer effektivt enn tidligere. Departementet foreslår derfor noen endringer i arbeidstvistloven med effektivisering som formål, men unntar i tråd med høringsforslaget enkelte av tvistelovens regler knyttet til former for effektivise-

ring som ikke passer for Arbeidsretten. Dette gjelder blant annet småkravprosess og siste frist for avslutning av saksforberedelsen. Denne vurderingen støttes av høringsinstansene.

Forberedelse av saken. Departementet har valgt å etterkomme innspillene om justeringer fra Arbeidsrettens leder om hva stevningen skal inneholde, se lovforslaget § 45 andre og femte ledd om at saksøker og saksøkte skal angi sitt syn på den videre behandling av saken mv. Det er dessuten slik at Arbeidsretten har innført prosedyrer for saksforberedelsen i den enkelte sak. Som en del av saksforberedelsen gjennomføres det i praksis telefonmøter mellom saksforberedende dommer og partene, der ulike temaer som for eksempel partsforholdet i saken, tvistetema, oppklaring av tariffhistorien, inhabilitetsinnsigelser mot Arbeidsrettens dommere, muligheten for en utenrettslig løsning osv. tas opp og protokolleres. Når det gjelder innholdet i stevning og tilsvær, er bestemmelsen noe endret i forhold til høringsutkastet, da det er tatt inn mer fleksible bestemmelser i lovforslaget § 45 andre ledd bokstavene g) og h) om selve grunnlaget for og den videre behandlingen av saken.

Sakens opplysning. Justisdepartementet etter spør i sitt hørings svar hva som ligger i at retten skal sørge for sakens fulle opplysning under saksforberedelsen. Kjernen i prinsippet er at Arbeidsretten ikke uten videre er bundet av de anførsler partene gjør gjeldende, og kan ta opp rettslige og faktiske spørsmål som partene ikke har reist. Dette er til en viss grad forskjellig fra det som gjelder i sivile saker hvor partene har fri rådighet. Men også for tariff tvister vil det være elementer som er sammenlignbare med tilfeller hvor partene har fri rådighet i tvister for de alminnelige domstoler. For tolkningstvister kommer det forhold inn at partene har fortolkningsmonopol på forståelsen av sine tariffavtaler, og kan bli enige med bindende virkning om hva som ligger i avtalens ord og uttrykk. Da er det lite Arbeidsretten kan gjøre for å opplyse saken. Men gjelder det ufravikelige regler som retten må håndheve av eget tiltak, for eksempel om det resultat partene er enige om strider mot EØS-regler, må Arbeidsretten sørge for at slike spørsmål blir fullt opplyst. Ansvar for sakens opplysning er kanskje særlig viktig innenfor de rettsfelter Arbeidsretten har et ansvar for å avklare og til en viss grad utvikle, som ufravikelsehetsnormer, tolkningsnormer og tariffrettslige etterbetalingskrav. Her vil ikke partene uten videre ha de samme forutsetningene for å belyse sakens tema. Departementet vil på bakgrunn av innspillet fra Justisdepartementet foreslå

en ny formulering i § 48 første ledd som ikke skiller mellom saksforberedelser og hovedforhandling. Det nye forslaget har følgende ordlyd: "Retten skal sørge for at saken blir fullt opplyst."

Tilsvarsfrist. For å sikre fremdrift av saken vil departementet foreslå å ta inn i arbeidstvistloven en bestemmelse tilsvarende tvisteloven § 9-3 første ledd andre punktum om normalt tre ukers tilsvarsfrist, se nærmere lovforslaget § 45, femte ledd. HSH er sterkt i mot dette forslaget og anfører at bevisinnhenting er tidkrevende, og at særlig saksøkte kan få dårlig tid. Etter departementets syn er den foreslåtte treukersfristen i ny arbeidstvistlov en normalordning, som kan fravikes ved behov. Det er viktig å ha tilsvarende effektivitetskrav for Arbeidsretten som ved de ordinære domstoler, blant annet for å unngå at partene eller deres advokater nedprioriterer sakene for Arbeidsretten. Slik departementet ser det er det ikke nødvendig at lovteksten sier uttrykkelig at fristen kan fravikes. Det vil være opp til saksforberedende dommer i Arbeidsretten å sikre at saken er tilstrekkelig opplyst, og eventuelt utvide tilsvarsfristen. Departementet ser derfor ikke at en normalfrist for å inngi tilsvarende på tre uker er problematisk, og opprettholder forslaget fra høringsbrevet.

Hovedforhandling. KS etterspør i sitt høringsvar når det kan være aktuelt å benytte den angitte skriftlige behandlingsformen som følger av høringsforslaget § 53 tredje ledd. KS er ukjent med at denne behandlingsformen blir benyttet i praksis. ARD 1998 s. 138 er et eksempel på at Arbeidsretten har behandlet en sak i henhold til skriftlig prosedyre. Saken gjaldt et erstatnings spørsmål. Det vil etter departementets syn være nyttig å videreføre adgangen til skriftlig behandling av saker, se lovforslaget § 48 fjerde ledd. Det vil i konkrete tilfeller kunne fremstå som anstaltmakeri om Arbeidsretten alltid måtte gjennomføre muntlige forhandlinger.

Maksimal saksbehandlingstid. For Arbeidsretten vil det være ønskelig å få ned saksbehandlingstiden, også i ordinære saker, ikke bare i hastesakene. En av begrunnelsene for at Arbeidsretten ble opprettet, var nettopp at den skulle kunne behandle saker raskt. Hensynet har vekt også i dag. Når den nye tvisteloven legger forholdene til rette for en raskere saksbehandling for de alminnelige domstoler, er det naturlig at Arbeidsretten følger med på denne utviklingen. I motsatt fall kan man for eksempel risikere at prosessfullmektiger som fører saker for både Arbeidsretten og de alminnelige domstoler, vil nedprioritere sakene for Arbeidsretten. Departementet vil foreslå en

bestemmelse i arbeidstvistloven som tilsvarende tvisteloven § 9-4 andre ledd bokstav h) om at det normalt ikke skal gå mer enn seks måneder fra stevning kommer inn til hovedforhandling påbegynnes, se lovforslaget § 45 sjette ledd andre punktum. Fristen vil slutte å løpe om en sak stanses. Dette er i overensstemmelse med tvisteloven § 16-15, som foreslås gitt tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten, jf. lovforslaget § 49 fjerde ledd.

Arbeidsrettens leder foreslår i sitt høringsvar et avvikende utgangspunkt for fristberegningen etter arbeidstvistloven, i og med det særskilte ansvar som påligger fagdommerne for å påse at stevningen er korrekt i sitt innhold. Etter departementets syn har Arbeidsrettens leder en god begrunnelse for at fristberegningen bør starte på et senere tidspunkt enn etter tvisteloven, gitt det særegne ansvaret Arbeidsretten har for opplysning av saken mv. I praksis vil et naturlig skjæringspunkt være når saksforberedende dommer beslutter å forkynne stevningen for motparten, se lovforslaget § 45 sjette ledd.

Omberammelse. Departementet vil foreslå å ta inn i arbeidstvistloven bestemmelser som bygger på tvisteloven § 16-2 første ledd om omberammelse av rettsmøter ved fravær og § 16-3 om omberammelse i andre tilfeller. Reglene som foreslås, er noe forenklet sammenlignet med bestemmelsene i tvisteloven og bygger på Arbeidsrettens praksis. Det er særlig hensynet til fremdrift (av saker som omberammes) som begrunner forslaget, slik at den forsinkelsen som oppstår, blir minst mulig, se lovforslaget § 48 tiende ledd.

Justisdepartementet anfører i sitt høringsvar at inndelingen i parter og partsrepresentanter er unaturlig, da det normalt er upersonlige rettssubjekter som er parter for Arbeidsretten. Departementet støtter Justisdepartementets syn og foreslår å slå sammen første og andre punktum i bestemmelsen om fravær for parter mv., se lovforslaget § 50 første ledd.

Justisdepartementet stiller spørsmål om hva som ligger i vilkåret om at det må være en "vesentlig ulempe" at en annen møter i stedet for opprinnelig partsrepresentant eller prosessfullmektig. Det følger av Arbeidsrettens praksis at saker kan omberammes dersom representanter fra partene med særskilte fagkunnskaper innen fagfelt som for eksempel pensjon, yrkesskade, gruppelivsforsikring eller lignende er forhindret fra å møte. Det kan videre anses som en "vesentlig ulempe" dersom prosessfullmektigen som gjennom saksforberedelsen har inngående kjennskap til saken, må melde forfall.

Utsettelse under hovedforhandlingen. Departementet vil foreslå at arbeidstvistloven får bestemmelser i tråd med tvisteloven § 16-4 slik at forsinkelsen ved utsettelse blir minst mulig, se lovforslaget § 48 niende ledd.

Frist for domsavsigelse. Departementet finner det rimelig at også Arbeidsretten får innført en maksimaltid på fire uker fra hovedforhandling til domsavsigelse, og at det forutsettes at denne fristen overholdes, se lovforslaget § 56 andre ledd. Departementet noterer seg at KS mener at en slik frist er lite realistisk. Departementet er av den oppfatning at når Arbeidsretten får tre heltids fagdommere, jf. foran under punkt 3.2.4, så vil det normalt være mulig med domsavsigelse innen fire uker.

Retten ledes rolle. Arbeidsrettens praksis er ikke i tråd med lovens ordlyd når det gjelder rollen til rettens leder. I dag håndteres flere av oppgavene som i arbeidstvistloven 1927 er tillagt rettens leder, av en av rettens dommere eller av rettens kontor, da det er lagt til grunn at rettens leder har delegasjonsadgang, se punkt 7.8.2 foran. Departementet vil av effektivitetshensyn foreslå at arbeidstvistlovens bestemmelser endres i overensstemmelse med gjeldende praksis, se for eksempel lovforslaget § 45 fjerde, femte og sjette ledd. Når bestemmelsene bruker begrepet "retten" menes en av fagdommerne i kraft av sin rolle som saksforberedende dommer i Arbeidsretten, eventuelt rettens kontor.

Administrering av hovedforhandling. Departementet viser til høringsinnspill fra professor Stein Evju. Departementet kan ikke se at det i et moderne arbeidsliv kun skal tilligge rettens leder å kunne gjennomføre en hovedforhandling. Departementet kan heller ikke se at en ordning som den foreslåtte vil kunne virke negativt på Arbeidsretten som en enhetlig institusjon. Det vil som hovedregel være to av rettens tre faste fagdommere som deltar i konkrete saker. Etter departementets syn er det naturlig at alle Arbeidsrettens fagdommere får selvstendig ansvar for ledelse av hovedforhandlingene, se lovforslaget § 48 tredje ledd.

7.9 Partenes representanter

7.9.1 Gjeldende rett

Ifølge arbeidstvistloven 1927 § 17 kan partene møte med tre representanter hver. Prosessfullmektigene regnes med blant disse.

Bestemmelsen må sees i sammenheng med hvem som er formelle parter, og hvem som er

såkalt "oppførte parter". På saksøkersiden kan det bare være én formell part, som er den overordnede part i tariffavtaleforholdet. Dette følger av arbeidstvistloven 1927 § 8 første ledd første punktum. I tillegg har det utviklet seg en ordning med "oppførte saksøkere" ved at underordnede parter føres opp sammen med den overordnede. En sak anlegges for eksempel av "Landsorganisasjonen i Norge, med Fagforbundet". I slike tilfeller er det bare LO som har formell partsstatus og rett til partsrepresentanter. Fagforbundet er altså ikke formell part og har ikke rett til partsrepresentasjon. Konsekvensen av dette er at det ut fra gjeldende lovs system ikke vil være mer enn tre partsrepresentanter på saksøkersiden.

På saksøktesiden vil det ofte være flere formelle parter, både den overordnede avtalepart og enkeltmedlemmer (for eksempel bedrifter eller kommuner), i saker hvor det er nedlagt påstand direkte mot disse. Hver av disse formelle partene kan ha tre representanter. Retten har i sin praksis fraveket bestemmelsen om maksimalt tre partsrepresentanter for hver part i hvert fall én gang. Det var i ARD 2002 s. 90 (KLP-saken), hvor LO som saksøker opptrådte med seks representanter, som alle var prosessfullmektiger.

7.9.2 Høringsforslaget

I høringsforslaget ble det foreslått at eksisterende formulering om partsrepresentanter i loven skulle beholdes, men med et tillegg om at prosessfullmektigene ikke skulle telles med blant partsrepresentantene. Ordningen i 1927-loven kan lett føre til en ubalanse mellom saksøkersiden og saksøktesiden i de tilfeller hvor det er flere formelle parter på saksøktesiden.

7.9.3 Høringsuttalelser

NHO slutter seg til forslaget om at prosessfullmektigene ikke skal telle med blant partsrepresentantene. KS er også enig i de foreslåtte klargjøringer og presiseringer.

HSH er åpen for en lovendring for å rette opp ubalanse mellom saksøker- og saksøktesiden. Det er viktig at jevnbyrdige parter forblir jevnbyrdige også etter at tvisten er brakt inn for Arbeidsretten.

Professor Stein Evju savner noen bemerkninger om forholdet til EØS-retten. Utkastet viser til tvisteloven § 3-3 femte ledd, mens sjette ledd er forbigått i stillhet. Det at bestemmelsen ikke sier noe om i hvilken utstrekning og på hvilke vilkår advokater hjemhørende i andre EØS-stater har

rett til å opptre som prosessfullmektig, etterlater en viss usikkerhet om hva som tilsiktes.

Justisdepartementet mener at i og med at partene for Arbeidsretten er upersonlige rettssubjekter, bør arbeidstvistloven kreve at det utpekes én person som formelt ivaretar partens rettigheter og plikter i rettssaken, jf. tvisteloven § 2-3 første ledd og § 2-5. Justisdepartementet foreslår videre at bruken av flere prosessfullmektiger reguleres som i tvisteloven § 3-1 andre ledd, enten ved henvisning eller ved å gjenta innholdet i arbeidstvistloven. Alternativt kan kriteriet "særlige grunner" i § 3-1 andre ledd mykes noe opp i saker for Arbeidsretten. Justisdepartementet stiller videre spørsmål både ved behovet for og innholdet i høringsforslaget § 46 andre ledd om at partenes representanter må være myndige og skikket. Bestemmelsen bør eventuelt begrense seg til å regulere adgangen for andre enn advokater og advokatfullmektiger til å opptre som prosessfullmektiger. Justisdepartementet foreslår dessuten at begrepet "fullmakten" i høringsforslaget § 46 fjerde ledd erstattes med begrepet "en prosessfullmakt".

7.9.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet mener at rettsikkerhetshensyn taler for å endre bestemmelsen om partenes representanter. Videre vil de rimelighetshensyn som var bakgrunnen for at man fravek bestemmelsen om maksimalt tre partsrepresentanter i KLP-saken, hvor det var én formell part på saksøkersiden og 12 formelle parter på den andre siden, tale for å endre bestemmelsen for å kunne motvirke en slik ubalanse.

Det har kommet flere gode innspill i høringsrunden, og departementet vurderer det slik at de fleste av dem bør følges opp. Bestemmelsen om partsrepresentanter og prosessfullmektiger i lovforslaget § 44 har fem ledd, der det i første og andre ledd slås fast at en part kan møte selv eller la seg representere av en eller flere prosessfullmektiger, og at en part kan møte med inntil tre personer i tillegg til en eller flere prosessfullmektiger. Justisdepartementets innspill om at en part bare bør kunne ha én prosessfullmektig om gangen, med mindre særlige grunner foreligger, følges ikke opp i proposisjonen. Dette anses ikke å ha vært noe praktisk problem i sakene for Arbeidsretten. I tredje ledd foreslås en bestemmelse om bruk av utenlandske advokater. Bestemmelsens fjerde ledd slår fast at en prosessfullmakt må være uinnskrenket. Det foreslås

videre et nytt femte ledd der tvistelovens bestemmelser om parter og prosessfullmektiger i kapittel 2 og 3 gis tilsvarende anvendelse så langt de passer. Denne henvisningen vil blant annet fange opp innspillet fra professor Stein Evju om forholdet til EØS-retten. Tvisteloven § 3-3 sjette ledd om forskrift som fastsetter i hvilken utstrekning og på hvilke vilkår advokater hjemmehørende i andre EØS-stater har rett til å opptre som prosessfullmektig, vil således få tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten, så langt det passer.

7.10 Inhabilitet

7.10.1 Gjeldende rett

Arbeidstvistloven 1927 § 13 inneholder bestemmelser om inhabilitet (ugildhet). I § 13 nr. 1 slås det i første punktum fast at et medlem av Arbeidsretten er inhabil i de samme tilfeller som en dommer i alminnelige borgerlige saker. I arbeidstvistloven § 13 nr. 1 andre punktum heter det: "Når andre særlige omstendigheter foreligger, som er skikket til å svekke tilliten til et medlems uhildethet, skal han likeledes vike sæte".

I praksis er det lagt til grunn at disse bestemmelsene viser til domstolloven §§ 106 og 108, som derved får tilsvarende anvendelse i saker for Arbeidsretten. I domstolloven § 106 listes opp en del vilkår som automatisk fører til inhabilitet, for eksempel at dommeren er nært beslektet eller besvogret med en part eller er medlem av styret for et selskap, forening mv. som er part i saken. Etter § 108 er en dommer inhabil hvis det foreligger særegne omstendigheter som er egnet til å svekke tilliten til vedkommendes uhildethet.

Når det gjelder avgjørelsen av inhabilitetsspørsmål, heter det i arbeidstvistloven § 13 nr. 2: "Retten avgjør ved kjennelse, om noen skal vike sæte som ugild." Med "retten" menes den samlede rett med sju medlemmer, jf. arbeidstvistloven 1927 § 15 første ledd.

Arbeidsretten settes i den enkelte sak med tre fagdommere og fire dommere oppnevnt etter innstilling fra organisasjoner i arbeidslivet (to fra arbeidstakersiden og to fra arbeidsgiversiden), jf. arbeidstvistloven 1927 §§ 10 og 11. Når det gjelder dommerne oppnevnt etter innstilling, blir de faste medlemmene som oppnevnes, valgt fra innstillingen til de største organisasjonene på hver side i arbeidslivet. I tillegg oppnevnes en varamedlemsrekke bestående av varamedlemmer fra disse organisasjonene og øvrige organisasjoner med innstillingsrett.

Det følger av arbeidstvistloven 1927 § 14 tredje og fjerde ledd at i tvister der organisasjoner med innstillingsrett etter arbeidstvistloven § 11 er parter, skal retten sammensettes med dommere innstilt av disse organisasjonene. Dette innebærer eksempelvis at i saker der LO er part, innkalles dommere oppnevnt etter innstilling fra LO, og i saker der YS er part, innkalles dommere oppnevnt etter innstilling fra YS.

Dette er et viktig grunnelement i arbeidstvistloven. Systemet er et uttrykk for at organisasjoner med innstillingsrett skal dømmes av dommere de selv har innstilt, først og fremst fordi disse kjenner tariffavtalene som gjelder for den aktuelle organisasjonen best, men også fordi det blant organisasjonene gjennomgående anses uakseptabelt å bli dømt av andre dommere enn de som er oppnevnt etter innstilling fra egen organisasjon. Prinsippet er avgjørende for Arbeidsrettens autoritet og legitimitet. Det er samtidig viktig å understreke at dommerne i Arbeidsretten forutsettes å opptre som selvstendige og uavhengige dommere selv om de er oppnevnt etter innstilling fra en organisasjon. De avgir dommerløfte på lik linje med dommere i andre domstoler, jf. arbeidstvistloven 1927 § 16, og de kan ikke være medlem av en fagforenings eller arbeidsgiverforenings styre eller fast ansatt i en slik forenings tjeneste, jf. arbeidstvistloven 1927 § 10 nr. 3 første ledd andre punktum. Den særegne oppnevningsordningen rokker ikke ved deres stilling som upartiske, uavhengige dommere. Dette er også slått fast av Den europeiske menneskerettsdomstolen i Strasbourg i dom 22. juni 1989 i saken Langborger mot Sverige, som gjaldt en tilsvarende oppnevningsordning. De innstilte dommerne representerer ikke den organisasjonen de er oppnevnt etter innstilling fra, og organisasjonen har ingen instruksjonsmyndighet overfor dem.

Arbeidstvistloven 1927 § 13 nr. 1 andre punktum korresponderer med domstolloven § 108, og temaet her er om det foreligger andre særlige omstendigheter som er egnet til å svekke tilliten til en dommers uhildethet. Spørsmålet må avgjøres på grunnlag av en konkret og objektiv vurdering. Det grunnleggende utgangspunktet er altså at dommerens tilknytning til organisasjonen ikke fører til inhabilitet for den enkelte dommer. Det skjer ingen identifikasjon mellom organisasjonen og dommere som er oppnevnt etter innstilling fra denne organisasjonen. Det følger også klart av rettspraksis at dommernes bakgrunn og organisasjonstilhørighet, altså forhold av helt generell karakter, *ikke* er omstendigheter som er egnet til å svekke tilliten til dommernes habilitet, se for

eksempel ARD 1991 s. 60. Utgangspunktet for oppnevningsordningen er å sikre at dommerne har kunnskaper om organisasjonens avtaleområde, og da er jo nettopp personer med en fortid i organisasjonen svært relevante som dommere.

Det er dermed utelukkende dommernes *subjektive* forhold som vil være avgjørende. Inhabilitetsvurderingen må knyttes konkret til den enkelte dommer og dennes forhold. Den kan ikke baseres generelt på organisasjonenes forhold.

I ARD 2000 s. 158 (KLP-saken) uttaler retten at spørsmålet om dommere er inhabile må avgjøres ut fra en objektiv vurdering av om det foreligger "særlige" omstendigheter som med rimelighet kan oppfattes som inhabiliserende. Både av denne saken og av tidligere saker fremgår at det for den enkelte dommer kreves konkret tilknytning til tvistespørsmålene som er til behandling.

Det fremgår for eksempel i ARD 1993 s. 145 at det forhold at en dommer tidligere har deltatt i forhandlinger om hovedavtalen og forståelse av den ikke i seg selv er tilstrekkelig til at dommeren blir inhabil i en sak hvor bestemmelser som har vært berørt i slike forhandlinger, er gjenstand for behandling. For at det skal kunne bli tale om å kjenne et medlem av retten inhabil, må det foreligge mer konkrete tilkynningsforhold mellom medlemmets deltakelse og den aktuelle tvist. Likeledes kreves nærhet i tid. Retten uttalte i saken at deltakelse i et forhandlingsmøte 6. desember 1991 om forståelsen av Hovedavtalen LO-NHO § 6-7 (tatt opp på bakgrunn av forhold i heisbransjen) ikke var tilstrekkelig. Retten uttalte videre:

"Derimot fremgår det av protokollen av 16. mars 1992 at dommer Lien da, som representant for NHO, deltok i forhandlinger om konfliktspørsmål av lignende karakter som saken her gjelder, vedrørende den bedrift – Stahl Heiser – som tvisten i saken særlig knytter seg til. I protokollen ble det fra arbeidsgiversiden også gitt uttrykk for synspunkter på mulige reaksjoner ved eventuelle fremtidige aksjoner. Protokollformuleringen er i seg selv generell og ordinær i slike sammenhenger. Tvisten da ligger imidlertid relativt nær i tid – vel et halvt år forut for – de forhold som er gjenstand for tvisten i denne saken. Dertil kommer at tidligere forhold ved Stahl Heiser gjennom anførslene fra Heismontørenes Fagforening og de to klubbene ved bedriften er trukket inn som påstått direkte relevante for saken her. Ved siden av møtet 16. mars 1992 har Lien også i flere andre tilfeller deltatt for NHO i forhandlingsmøter

om nettopp slike konfliktspørsmål som aktualiseres som konkrete retts- og bevissspørsmål vedrørende heisbransjen og de bedrifter som er berørt i saken her.

Ut fra dette er Arbeidsretten etter en samlet vurdering kommet til at det i dette tilfelle foreligger slike omstendigheter som etter arbeidstvistlovens § 13 nr. 1 annet punktum tilsier at dommer Lien bør vike sete.”

I kjennelsen i ARD 2000 s. 158 gjennomgår retten inhabilitetsinnsigelsene mot de enkelte dommere og varamedlemmer. Retten peker først på at generelle innsigelser som ikke er rettet mot de berørte dommernes subjektive forhold, ikke kan føre frem. Disse innsigelsene gjelder i realiteten organisasjonenes forhold. Som det er redegjort for over, er ikke disse dommerne partsrepresentanter, og de kan heller ikke anses som inhabile gjennom en form for ”identifikasjon” med de involverte organisasjonene.

Retten uttaler også:

”Spørsmålet om dommere er inhabile må, slik retten alt har pekt på, avgjøres ut fra en *objektiv* vurdering av om det foreligger ”særlige” omstendigheter som med rimelighet kan oppfattes som inhabiliserende. De forhold som gjør seg gjeldende i denne saken, og de ulike omstendigheter som er påberopt fra de saksøkte kommunenes side, gir etter Arbeidsrettens syn ikke grunnlag for en slik oppfatning. Hverken partsforhold, interessekonstellasjoner eller konfliktspørsmål er spesielle i denne saken i forhold til saker som ellers behandles av Arbeidsretten. De uttalelser fra LOs prosessfullmektig i rettsmøtet 20. desember 1999 som de saksøkte spesielt har påberopt, kan nok virke provoserende og betenkelige sett fra kommunenes side. Men etter rettens syn gir de ingen rimelig grunn til å anse dommere oppnevnt etter innstilling fra LO som inhabile. Den enkelte dommer kan ikke hefte for eller identifiseres med organisasjonens forhold. Gjør man dét, slik de saksøkte har argumentert for, innebærer det at man ser bort fra de grunnleggende forutsetninger for dommerens stilling og funksjon som medlem av Arbeidsretten. Det er det ikke rimelig grunnlag for å gjøre, heller ikke i saken her. Også de medlemmer, og varamedlemmer, som er oppnevnt etter innstilling fra organisasjonene, er i sin funksjon som dommere fullt ut uavhengige og selvstendige, slik retten også har pekt på ovenfor. Det at de er oppnevnt etter innstilling fra en organisasjon

som er part i saken, gir ingen rimelig grunn til å anse alle som inhabile på det grunnlag.”

Retten understreker så at dette selvsagt ikke utelukker at også en dommer som er oppnevnt etter innstilling fra en organisasjon, kan bli ansett som inhabil. Deretter gjennomgår retten de konkrete inhabilitetsinnsigelsene mot hver enkelt dommer og varamedlem. Vurderingen knyttes konkret til den enkelte dommer og dennes forhold.

Gjennomgangen av rettspraksis viser at de vurderingene som gjøres, er konkrete og knyttet til den enkelte dommers subjektive forhold, og at en dommer skal ha forholdsvis nær tilknytning til en sak før vedkommende erklæres inhabil. Dette betyr at det har formodningen mot seg at det kan oppstå en situasjon der alle medlemmer og varamedlemmer som er oppnevnt etter innstilling fra én organisasjon, erklæres inhabile.

7.10.2 Høringsforslaget

I høringsnotatet ble det for det første foreslått å videreføre bestemmelsene om inhabilitet i arbeidstvistloven 1927 § 13 nr. 1. Av retts tekniske grunner ble det imidlertid foreslått å stryke § 13 nr. 1 andre punktum. Bakgrunnen for det var at innholdet i bestemmelsen tilsvarer domstolloven § 108 og dermed også omfattes av første punktum.

Det neste spørsmålet i høringsforslaget var *hvordan* inhabilitetsinnsigelser skal tas stilling til og hvilke dommere som skal delta i behandlingen av innsigelsene. Ordlyden i arbeidstvistloven 1927 § 13 nr. 2 er at *retten* avgjør ved kjennelse om noen skal vike sete som inhabil. Bestemmelsen ble foreslått videreført.

Når det gjelder den konkrete behandlingen av inhabilitetsinnsigelser og spørsmålet om hvilke dommere som skal delta i denne avgjørelsen, skilles det i høringsforslaget mellom de tilfeller der inhabilitetsinnsigelser reises *før* hovedforhandlingen og der inhabilitetsinnsigelser først kommer opp *ved innledningen til* eller *under* hovedforhandlingen.

Departementet tar i høringsbrevet først for seg situasjonen der spørsmål om inhabilitet kommer opp *ved innledningen til* eller *under* hovedforhandlingen i en sak. Reises innsigelser mot dommeres inhabilitet ved eller under innledningen av hovedforhandlingen, følger det av Arbeidsrettens praksis at de dommere det i slike tilfeller blir reist innsigelser mot, deltar ved avsikten av kjennelse om inhabilitet, jf. ARD 1989 s. 46, ARD 1993 s. 145 og ARD 1995 s. 88. Når det ikke har vært reist inhabilitetsinnsigelser på forhånd, er det

ikke innkalt varadommere. De aktuelle dommerne har da deltatt i samsvar med arbeidstvistloven 1927 § 15 første ledd, der det heter at retten ikke er forhandlings- eller beslutningsdyktig uten at alle dommere er til stede. Uten deres deltakelse kunne det ikke settes en dom før rett. Denne praksis er oppsummert i ARD 2000 s. 1, og den er også i samsvar med domstolloven § 116. Departementet la i høringsbrevet til grunn at i slike situasjoner skulle gjeldende rett videreføres.

Når det reises inhabilitetsinnsigelser *forut* for hovedforhandlingen, er det tid til å innkalle varadommere til å delta i avgjørelsen av de inhabilitetsinnsigelser som er reist. I tråd med arbeidstvistlovens system innkalles varadommere oppnevnt etter innstilling fra den samme organisasjonen som har innstilt dommeren det er reist innsigelser mot, jf. § 14 fjerde ledd første punktum.

I høringsbrevet vises det til at det kan oppstå situasjoner der det reises inhabilitetsinnsigelser mot *alle* dommere og varamedlemmer som er innstilt av den organisasjon som er part i saken. Spørsmålet er da hvem som skal delta i behandlingen av inhabilitetsinnsigelsene.

Det var en slik situasjon som oppsto i KLP-saken. Det ble da først reist inhabilitetsinnsigelser mot alle dommerne oppnevnt etter innstilling fra LO og KS, deretter mot alle dommerne oppnevnt etter innstilling av organisasjonene på arbeidstakersiden. Arbeidsrettens prinsipielle standpunkt i ARD 2000 s. 1 var at man skulle gå videre på varamedlemsrekka og innkalle medlemmer oppnevnt etter innstilling fra en annen organisasjon. Fordi det var reist innsigelser mot alle dommere og varamedlemmer på arbeidstakersiden, valgte imidlertid retten den løsningen å la de faste dommerne foreta avgjørelsen.

Arbeidsrettens prinsipielle syn i denne avgjørelsen er omstridt, idet den bryter med det grunnleggende prinsippet om at når organisasjoner med innstillingsrett er parter i en tvist, skal de dømmes av dommere som er oppnevnt etter deres innstilling. I høringsbrevet uttalte departementet at man bør holde fast ved prinsippet om at det skal være samsvar mellom partsstillingen i den enkelte sak og sammensetningen av retten.

Departementet skisserte flere mulige løsninger for denne situasjonen i høringsbrevet: En mulighet er å la dommere det er reist innsigelser mot, delta i behandlingen også i tilfeller hvor inhabilitetsinnsigelser reises på forhånd. En annen mulighet er at departementet ad hoc oppnevner settedommere etter innstilling fra den aktuelle organisasjonen. En tredje mulighet er at de tre fagdommerne avgjør inhabilitetsspørsmålet.

Departementet så i høringsbrevet for seg de to sistnevnte løsningene som mest aktuelle, fordi den førstnevnte kan bidra til å svekke dommernes stilling som selvstendige og uavhengige dommere. I høringsforslaget ble den adgang departementet i dag gjennom forskrift har til å gi permisjoner, frita og *oppnevne* medlemmer og varamedlemmer i Arbeidsretten i løpet av oppnevningsspeperioden foreslått inntatt i loven. Denne hjemmelen kan også benyttes ved oppnevning av settedommere i henhold til alternativ to over.

Det tredje alternativet var å innføre en bestemmelse om at de tre fagdommerne i saken, eventuelt rettens leder, avgjør inhabilitetsspørsmålet. Dette er en ordning tilsvarende den som følger av domstolloven § 117. Med "rettens leder" må her menes den dommer som skal lede hovedforhandlingen i den enkelte sak. Departementet ba om høringsinstansenes synspunkter på hvilken løsning som var å foretrekke.

7.10.3 Høringsuttalelser

LO sier i sin høringsuttalelse at de:

"er svært tilfreds med departementets klargjøring av hvordan retten skal sammensettes i de enkelte saker. Etter vårt syn er dette helt i tråd med forarbeider og forutsetninger ved loven. Vi ber om at dette tas inn i proposisjonen. Med hensyn til inhabilitet kan LO akseptere departementets forslag, men forutsetter at det går klart fram av forarbeidene at "inhabilitetsinnsigelser som reises under hovedforhandlingen, skal behandles av den rett slik den er satt."

YS og Akademikerne støtter forslaget om at fagdommerne avgjør inhabilitet når inhabilitetsinnsigelser reises før retten settes.

NHO er enig i forslaget om at inhabilitetsinnsigelse mot en dommer oppnevnt etter innstilling fra en av partene, bør avgjøres av rettens tre fagdommere, og slutter seg til departementets begrunnelse. NHO mener dette også bør gjelde når innsigelsen først reises ved innledning til eller under hovedforhandling. Reises det inhabilitetsinnsigelse mot en av fagdommerne, bør rettens leder alene avgjøre spørsmålet, jf. domstolloven § 117.

KS kan i det vesentligste tiltre forslagene.

HSH foretrekker at avgjørelsen av inhabilitetsinnsigelser reist forut for hovedforhandling avgjøres av rettens tre fagdommere, og støtter departe-

mentets forslag til regler om dommernes inhabilitet.

Norges Rederiforbund og *SAMFO* støtter løsningen som er valgt i lovforslaget, slik at bare fagdommerne skal avgjøre inhabilitetsspørsmål. *SAMFO* ser ingen grunn til å sonde mellom innsigelser som er reist på forhånd og innsigelser som først kommer opp ved innledningen til eller under hovedforhandling.

Justisdepartementet uttaler at bestemmelsen om inhabilitet i høringsforslaget § 42 uttrykkelig bør vise til reglene i domstolloven §§ 106 – 108 for så vidt gjelder selve inhabilitetsvurderingen for dommerne, og viser til trygderettsloven § 8 første ledd som eksempel. Det bør også vurderes om saksbehandlingsreglene ved inhabilitetsspørsmål kan inntas i form av en henvisning til bestemmelser i domstolloven kapittel 6. Justisdepartementet mener at forslaget om at det er fagdommerne som avgjør inhabilitetsinnsigelser, også bør vurderes å være ordningen når innsigelsen reises ved innledningen til eller under hovedforhandlingen. Utgangspunktet bør være at den som det reises innsigelser mot, ikke deltar ved avgjørelsen av innsigelsen, jf. domstolloven § 116 og trygderettsloven § 8 andre ledd, andre punktum. Lovforslaget bør også gi regler eller henvise til regler for hvordan inhabilitetsspørsmål skal avgjøres når innsigelsen reises mot en av fagdommerne. I høringsbrevet § 44 om beslutningsdyktighet bør det inntas en bestemmelse i første ledd nytt andre punktum om at "ved avgjørelsen av inhabilitetsspørsmål gjelder § 42". Det bør likeledes stilles habilitetskrav til Arbeidsrettens utredere og protokollførere, på samme måte som i trygderettsloven § 8 og domstolloven § 110 andre ledd.

Fornyingsdepartementet og *Kunnskapsdepartementet* støtter forslaget om at habilitetsinnsigelser som reises forut for hovedforhandlingen, avgjøres av rettens tre fagdommere. *Arbeidsrettens leder* slutter seg også til forslaget om nevnte behandlingsmåte av habilitetsspørsmål.

7.10.4 Departementets vurderinger og forslag

Etter departementets syn vil den beste løsningen for de tilfeller der inhabilitetsinnsigelser reises forut for hovedforhandlingen, være at avgjørelsen treffes av rettens tre fagdommere, særlig fordi man da unngår den muligheten at det også reises innsigelser mot varadommene.

Departementet har videre vurdert om rettens fagdommere også bør treffe inhabilitetsavgjørelsen når innsigelsen reises ved innledning til eller

under selve hovedforhandlingen, slik NHO, SAMFO og Justisdepartementet foreslår. Det er et viktig prinsipp som er nedfelt i domstolloven § 116 at den det reises inhabilitetsinnsigelse mot, ikke deltar ved avgjørelsen av innsigelsen.

Dersom rettens leder alene eller de tre fagdommerne i saken avgjør spørsmålet om en av de *innstilte* dommeres inhabilitet, vil habilitetsspørsmålet riktignok ikke bli avgjort av dommere innstilt av *samme* organisasjon som den dommer hvis habilitet er trukket i tvil, men man avverger at habiliteten til en dommer som er oppnevnt etter innstilling av én organisasjon, avgjøres av dommere innstilt av en annen organisasjon. Et tilleggsmoment som taler for at fagdommerne skal avgjøre habilitetsspørsmål, er at dette gjerne dreier seg om vurderinger av utpreget juridisk karakter. I situasjoner der inhabilitetsinnsigelsen reises ved innledningen til eller under selve hovedforhandlingen, skal habilitetsinnsigelsen etter lovforslaget imidlertid avgjøres av den samlede rett. En annen løsning ville kunne gi et inntrykk av at de innstilte dommerne ikke er likestilt med fagdommerne i Arbeidsretten. Det er viktig å opprettholde autoriteten også til dommerne som er oppnevnt etter innstilling.

Departementet har valgt å følge opp Justisdepartementets forslag om å henvise til de relevante bestemmelsene i domstolloven §§ 106-107 og 113. Når det gjelder domstolloven § 108, har departementet valgt å videreføre arbeidstvistloven 1927 § 13 første ledd, andre punktum i et mer moderne språk istedenfor å vise direkte til domstolloven. Departementet anser dette nødvendig fordi rettspraksis som omhandler saker om inhabilitet for de ordinære domstoler etter domstolloven § 108 ikke kan gis direkte anvendelse for dommerne i Arbeidsretten, jf. kommentarutgaven til domstolloven, Anders Bøhn (2000) s. 304 flg. De innstilte dommerne vil for eksempel ha, og skal ha, bakgrunn og erfaring fra partene. Dette fremgår av lovforslaget § 40 første ledd. For øvrig vil domstolloven, og i dette tilfelle lovens kapittel 6, på tilsvarende måte som tidligere bli gjeldende bakgrunnsrett. Se nærmere omtale under punkt 7.4 om Arbeidsrettens domsmyndighet mv.

Med bakgrunn i innspillet fra Justisdepartementet om å utdype hvem som treffer avgjørelser om inhabilitetsinnsigelser avhengig av hvem innsigelsen reises mot, har Arbeidsdepartementet vurdert hvordan slike regler bør utformes for Arbeidsretten. Departementet har sett på hvorvidt det er hensiktsmessig å la domstolslovens bestemmelser i § 117 andre ledd om at rettens leder treffer avgjørelsen om *fagdommernes* habili-

tet alene, bør få tilsvarende anvendelse. Departementet har kommet til at for Arbeidsretten som en liten særdomstol med kun tre fagdommere der samarbeidet er særdeles tett, så vil en løsning med at Arbeidsrettens leder avgjør egen og de øvrige to fagdommernes habilitet lett kunne angripes av partene. Departementet vil derfor ikke foreslå at domstoloven § 117 andre ledd får tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten. Departementet har kommet til at den beste løsningen er at Arbeidsrettens leder innkaller en varadommer for å delta i avgjørelsen av en fagdommers habilitet. Dette fremgår av lovforslaget § 40 tredje ledd.

Departementet legger til grunn at reglene om inhabilitet ikke vil gjelde for sekretærfunksjonen og protokollførere i Arbeidsretten, men at man må være oppmerksom på at problemstillingen kan oppstå også for dem. Departementet antar at dette i tilfelle kan løses i praksis, uten å gå veien om lovregulering. I og med at det for fremtiden skal være tre juridiske fagdommere ved Arbeidsretten, vil utrederstillingen bortfalle. Det er heller ikke behov for at sekretærstillingen omfattes av habilitetsreglene, da arbeidsoppgavene i denne stillingen er av en slik karakter at habilitetsspørsmål meget sjelden vil kunne oppstå. Se for øvrig merknadene til bestemmelsene i kapittel 9.

7.11 Stansing

7.11.1 Gjeldende rett

Tvisteloven

I tvisteloven reguleres stansing i §§ 16-15 til 16-19. Stansing er etter § 16-15 en midlertidig avbrytelse av behandlingen av en sak med den virkning at frister avbrytes, og at prosesshandlinger bare kan foretas med rettens samtykke. Stansing gjelder hele saken, med mindre retten begrenser den til de krav stansingsgrunnen gjelder. Stansing skjer under saksforberedelsen og er derfor noe annet enn utsettelse etter tvisteloven § 16-4, som innebærer at hovedforhandlingen avbrytes, og den videre behandling av saken utsettes til et senere tidspunkt. De aktuelle bestemmelser om stansing i tvisteloven er ikke vesensforskjellige fra de tilsvarende bestemmelser i tvistemålsloven §§ 101 flg. Stansing kan skje:

- Ved *avtale mellom partene*, jf. tvisteloven § 16-17. Dette kan skje bare én gang for hver sak. Retten bringer saken i gang igjen hvis en part begjærer det. Avtalen må gå ut på stansing i minst seks måneder. En sak som er stanset

etter § 16-17, skal heves når den har vært stanset i to år, jf. § 16-19.

- Ved *beslutning av retten* på begjæring av en part dersom utfallet helt eller delvis avhenger av et rettsforhold som vil bli bindende avgjort i en annen sak, jf. tvisteloven § 16-18. Stansing ved beslutning av retten kan skje også hvis andre tungtveiende grunner taler for det. Retten bringer saken i gang igjen når behandlingen kan fortsette. Toårsfristen for å bringe saken i gang igjen (§ 16-19) gjelder ikke for saker som er stanset etter § 16-18.
- *I kraft av lov* ved avbrytelse av domstolens virksomhet på grunn av krig eller andre grunner, dødsfall eller saksøkers konkurs, jf. tvisteloven § 16-16.

Arbeidstvistloven og Arbeidsrettens praksis

Stansing er ikke nevnt i arbeidstvistloven, og formell stansing har vanligvis ikke vært brukt i saker for Arbeidsretten. Retten har imidlertid i kjennelse i ARD 1988 s. 11 lagt til grunn at reglene i tvistemålsloven § 107 (tvisteloven § 16-18) om stansing i påvente av avgjørelsen i en annen sak kan gis tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten, jf. også ARD 1998 s. 234.

Det som imidlertid har vært benyttet i Arbeidsretten, er en mer uformell ordning der retten stiller saken i bero. "Berostillelse" kan også skje ved avtale mellom partene. Ofte angis ingen tidsramme for "berostillelsen", som gjelder inntil videre, eventuelt med et pålegg til partene om innen en viss frist å melde fra til retten om hvor saken står. Den eneste konsekvens av å oversitte fristen er en purring fra rettens kontor. "Berostillelse" skjer ikke sjelden i saker hvor det pågår forliksforhandlinger mellom partene, eller hvor utfallet i en sak for Arbeidsretten er avhengig av avgjørelsen i en annen sak. Likheten mellom slik "berostillelse" og stansing er åpenbar, men det er likevel ikke full identitet mellom de to ordningene.

7.11.2 Høringsforslaget

I høringsbrevet ble det foreslått å gi reglene i tvisteloven § 16-18 om at retten kan beslutte stansing i påvente av avgjørelsen i en annen sak eller av andre tungtveiende grunner, tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten. Det ble videre foreslått å ta inn i arbeidstvistloven bestemmelser om stansing av en sak etter avtale mellom partene, jf. tvisteloven § 16-17. På dette punkt ble det imidlertid ansett å være et behov for noe mer fleksibilitet

enn det tvistelovens system gir adgang til, slik at samme sak for Arbeidsretten kan stanses etter avtale mellom partene mer enn én gang. Etter tvisteloven skal en sak som har vært stanset etter avtale mellom partene, heves etter to år dersom ingen part har begjært den brakt i gang igjen. I høringsbrevet ble det derfor foreslått at dersom en sak for Arbeidsretten stanses, skal summen av stansingsperiodene for samme sak ikke overstige to år.

7.11.3 Høringsuttalelser

NHO, KS og HSH slutter seg til høringsforslaget i § 54 om stansing og er enig i at bruken av såkalt berostillelse av saker utgår.

Justisdepartementet støtter forslaget om å lovfeste regler for stansing. Det må imidlertid bestemmes i loven når avgjørelsen om stansing skal kunne tas av saksforberedende dommer alene, og når avgjørelsen må tas av den samlede rett.

Arbeidsrettens leder støtter forslaget i høringsutkastet § 54 andre ledd om at partene kan avtale stansing. Det vil oppstå spørsmål om når retten kan bringe en sak i gang igjen, og dette bør klargjøres bedre i loven.

7.11.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet vil på bakgrunn av høringsforslaget foreslå å ta tvistelovens regler om stansing inn i arbeidstvistloven, men med enkelte tilpasninger, jf. lovforslaget § 49. Lovforslaget er noe justert i tråd med høringsinnspillene fra Justisdepartementet og Arbeidsrettens leder. I og med at stansing skjer under saksforberedelsen, er det naturlig og mest effektivt at det er den saksforberedende dommeren som fatter slik avgjørelse, og ikke den samlede rett slik høringsforslaget la opp til. Lovforslaget er endret i tråd med dette.

En sak kan igangsettes igjen når grunnlaget for stansingen faller bort og det heller ikke har kommet noe nytt stansingsgrunnlag. Initiativet til stansing av en sak vil primært ligge hos partene. Det følger av lovforslaget § 49 tredje ledd at partene kan avtale stansing i minst tre måneder. Det er saksforberedende dommer som på begjæring fra partene beslutter å bringe saken i gang igjen. I tråd med innspill i høringsrunden fra Arbeidsrettens leder vil departementet avklare enkelte forhold omkring når retten kan bringe saker i gang igjen. Det vil i slike tilfeller være naturlig å analogisere fra domstolloven og tvisteloven.

Retten kan for det første bringe saken i gang igjen på begjæring fra partene, jf. lovforslaget § 49 tredje ledd andre punktum. Dersom partene har avtalt stansing i mer enn tre måneder, vil en av partene ensidig kunne fremme en begjæring om at saken skal bringes i gang igjen dersom lovens minstefrist har utløpt, selv om den avtalte fristen på mer enn tre måneder ikke har utløpt, jf. merknadene til tvisteloven § 16-17 i NOU 2001: 32 s. 869 og Ot.prp. nr. 51 s. 492. Saken må også kunne bringes i gang igjen selv om lovens minstefrist på tre måneder ikke har utløpt. Også her vil forståelsen av tvistelovens bestemmelser om stansing kunne være veiledende. Slik gjenopptakelse vil bare kunne skje etter en nærmere vurdering fra rettens side av om begjæringen bør tas til følge, og bare dersom begge parter er enige om dette, jf. NOU 2001: 32 s. 869. Arbeidsrettens praksis med "berostillelse" av saker vil, etter det departementet kan se, ikke lenger få noen praktisk betydning når arbeidstvistloven får en egen bestemmelse om stansing. Praksisen med "berostillelse" vil ikke ha noen plass innenfor rammen av de nye prosessreglene.

7.12 Fravær

7.12.1 Gjeldende rett

Tvisteloven

Begrepene uteblivelse og uteblivelsesdom er i tvisteloven erstattet med fravær og fraværdsdom. Tvisteloven § 16-8 regulerer møtefravær, dvs. en parts uteblivelse fra hovedforhandling og visse andre rettsmøter. I tillegg er det etter tvisteloven § 16-7 fravær hvis en part oversitter fristen for visse prosesshandlinger, som for eksempel tilsvarsfristen etter tvisteloven § 9-3.

Tvisteloven § 16-10 inneholder regler om fraværdsdom. Har saksøkte fravær og retten ikke gir oppfriskning etter reglene i §§ 16-12 flg., kan fraværdsdom avsies etter begjæring fra saksøker hvis denne kan gis medhold fullt ut eller i det vesentlige. Dommen skal bygge på saksøkers påstandsgrunnlag når dette er meddelt saksøkte og ikke fremstår som åpenbart uriktig.

Hvis det er saksøker som har fravær, og retten ikke gir oppfriskning, følger det av § 16-9 at saken skal avvises. Etter tvistemålsloven § 344 skulle det derimot avsies dom for frifinnelse, mens løsningsen etter enda eldre prosessrett, som gjeldende arbeidstvistlov bygger på, var avvisning.

Bestemmelser om gyldig fravær fra rettsmøter finnes i tvisteloven § 13-4. Hovedregelen er at det

slik at tvisteloven § 13-4 om gyldig fravær får tilsvarende anvendelse så langt den passer. Departementet foreslår en bestemmelse om fravær i § 50. Se for øvrig merknadene til bestemmelsen i kapittel 9.

7.13 Rettsforlik

7.13.1 Gjeldende rett

Tvisteloven

Rettsforlik kan etter tvisteloven inngås på to måter, under hovedforhandlingen og under rettsmekling. Rettsforlik under rettsmekling er en nyskaping med tvisteloven. Etter tvistemålsloven kunne rettsforlik bare inngås i rettsmøte.

Tvisteloven §§ 19-11 og 19-12 regulerer henholdsvis inngåelsen av rettsforlik i rettsmøte og rettsvirkningene av forliket, og viderefører tilsvarende bestemmelser i tvistemålsloven § 99, jf. §§ 285 flg. De viktigste bestemmelsene er at rettsforliket skal føres inn i rettsboken og undertegnes av alle rettens medlemmer, og at det har virkning som en rettskraftig avgjørelse av retten. Rettsforlik kan ved dom kjennes ugyldig etter de regler som ellers gjelder for ugyldighet og endring av avtaler. Søksmål om dette reises ved tingretten. Adgangen til å reise sak om avtalerettslig ugyldighet av et rettsforlik er en nyskaping med tvisteloven. Etter tvistemålsloven var anke rettsmiddelet mot rettsforlik (§ 286 andre ledd).

Rettsforlik under rettsmekling reguleres i tvisteloven § 8-5. Forliket skal føres inn i protokollen for rettsmeklingen. For øvrig gjelder de samme regler som for rettsforlik inngått under hovedforhandling.

Arbeidstvistloven og Arbeidsrettens praksis

Det har vært inngått rettsforlik for Arbeidsretten i minst 70 år, jf. ARD 1938 s. 88. Adgangen til dette forutsettes i arbeidstvistloven 1927 § 24 om rettsbok, hvor det heter at de forlik som sluttes mellom partene (underforstått i rettsmøter), skal føres inn i rettsboka. Noen annen regulering av rettsforlik finnes ikke i gjeldende arbeidstvistlov. Det er imidlertid vel etablert praksis at når rettsforlik inngås for Arbeidsretten, skjer det ved tilsvarende anvendelse av tvistemålslovens regler. Rettsforlik inngås derfor i rettsmøte med samtlige sju dommere til stede og med samtliges underskrift på forliksdokumentet. Det har med noen få unntak ikke vært mulig å påanke Arbeidsrettens

avgjørelser. Det har ikke vært adgang til å påanke rettsforlik inntatt i rettsboken etter bestemmelsen i arbeidstvistloven 1927 § 24.

7.13.2 Høringsforslaget

Endringene fra tvistemålsloven til tvisteloven reiser to problemstillinger i forhold til arbeidstvistloven. Høringsbrevet tok for det første opp spørsmålet om hvorvidt rettsforlik også skulle kunne inngås under rettsmekling i Arbeidsretten. For det andre reiste høringsbrevet spørsmålet om bruk av rettsmidler mot rettsforlik, herunder om det skal være noe rettsmiddel, i så fall hva slags og for hvilken rettsinstans.

Rettsforlik i rettsmøte for Arbeidsretten er en vel innarbeidet praksis som er i overensstemmelse med tvisteloven §§ 19-11 og 19-12, og ble i høringsbrevet foreslått videreført slik at de aktuelle bestemmelser i tvisteloven får tilsvarende anvendelse så langt de passer.

Det ble i høringsbrevet foreslått å åpne opp for at rettsforlik også skulle kunne inngås under rettsmekling for én av rettens dommere eller for en ekstern mekler fra rettens liste over slike. Den etablerte praksisen med at rettsboken må undertegnes av alle rettens medlemmer innebærer at det må igangsettes et stort apparat når rettsforlik skal inngås. Fra rettens brukere har det vært uttrykt et behov for å kunne inngå forlik som rettsforlik uten å sette i gang dette relativt store apparatet.

I høringsbrevet ble det dessuten foreslått at tvistelovens bestemmelse om at rettsmiddelet mot rettsforlik er søksmål for tingretten, skulle gis tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten.

7.13.3 Høringsuttalelser

NHO er enig i høringsforslaget. KS uttaler når det gjelder bestemmelsen om rettsforlik:

”I den grad ny arbeidstvistlov åpner for rettsmekling som fast ordning bør det også være adgang til å inngå dette som rettsforlik. KS er noe usikker på om det vil være adgang for en av rettens faste meklere å sette rett og inngå dette som rettsforlik. Et rettsforlik kan etter vår oppfatning kun inngås i rettsboken av en av rettens faste eller konstituerte dommere. Dette bør departementet derfor vurdere på nytt. [...] KS er for øvrig enig i at dersom forliket bestrides på rent avtalegrunnlag (ugyldighetsgrunner) er det naturlig at en tvist om dette blir behandlet av de ordinære domstoler.”

HSH støtter departementets forslag med noen presiseringer. HSH uttaler:

”I utgangspunktet bør gyldigheten av rettsforlik avgjøres av ordinære domstoler, da dette ligger utenfor Arbeidsrettens kompetanse. Ved lovforslaget § 62 andre ledd sin henvisning til tvistelovens regler (tvisteloven § 19-12 andre ledd til fjerde ledd), gis de ordinære domstoler imidlertid ikke bare rett til å avgjøre tvister om et rettsforliks gyldighet, men også rett til å avgjøre tvister om et rettsforliks innhold. Dette selv om rettsforliket gjelder en sak som ligger innenfor Arbeidsrettens kompetanseområde. Etter HSHs syn blir det unaturlig og feil at tvist om et rettsforliks innhold skal avgjøres av andre domstoler enn Arbeidsretten.”

HSH ønsker at henvisningen til tvisteloven begrenses til § 19-12 andre ledd, slik at det kun er rettsforlikets gyldighet som kan prøves. En annen og like naturlig løsning vil etter HSHs syn være å utvide Arbeidsrettens kompetanseområde til å omfatte tvister både om et rettsforliks gyldighet og om dets innhold.

SAMFO er enig i departementets vurderinger og forslag og legger særlig vekt på at fleksibiliteten i prosessen i Arbeidsretten opprettholdes. SAMFO er enig i at gyldighet av rettsforlik bør kunne prøves, og at slike spørsmål bør reises ved de alminnelige domstoler.

Arbeidsrettens leder mener at bestemmelsen bør gjøres mer informativ, og foreslår konkrete alternative utforminger.

Professor Stein Evju går sterkt i mot forslaget om å gi tvisteloven § 19-12 andre til fjerde ledd om virkninger av rettsforlik tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten. Han mener at forslaget:

”er en anomali og en systemfremmed hybrid. Det virker søkt at en tingrett skal kunne prøve en sak som er avgjort av Arbeidsretten, selv om det er ved rettsforlik. Andre lignende spørsmål kan påkjæres (nu: ankes) til Høyesteretts ankeutvalg etter reglene i gjeldene lovs § 26 nr. 2 og 3 jfr. § 26 a nr. 5. En tilsvarende løsning bør overveies her. Argumentet om at det vil innebære en utvidelse av ”Arbeidsrettens kompetanseområde” å la Arbeidsretten behandle søksmål om gyldigheten av rettsforlik, kan ikke ha nevneverdig vekt. Det grunnleggende utgangspunkt i vår prosessordning er at saker som hører under Arbeidsretten, hører under Arbeidsretten: Hvis en sak er avgjort ved voldgift, hører søksmål om voldgiftsdommens gyl-

dighet under Arbeidsretten, ikke tingretten; jfr. Rt. 1955.163.”

7.13.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet er av den oppfatning at rettsforlik for Arbeidsretten er en vel innarbeidet praksis som bør videreføres og reguleres loven. De fleste høringsinstansene uttaler at de er tilfreds med den praktisering som har funnet sted i Arbeidsretten i over 70 år. Det vil dermed fortsatt være slik at rettsforlik sluttet mellom partene, og at dette skjer i rettsmøter slik at forliket føres inn i rettsboken. Forslaget fra høringen om bestemmelser om rettsmekling videreføres ikke, jf. punkt 7.5.4.3 foran, slik at spørsmålet om rettsforlik under rettsmekling bortfaller.

Når det gjelder hvorvidt det bør være adgang til tilsvarende rettsmiddel overfor rettsforlik inngått for Arbeidsretten som det er etter tvisteloven, er det avgitt flere gode høringsinnspill. Departementet støtter HSHs syn om at det blir unaturlig at tvister om et rettsforliks innhold skal avgjøres av andre domstoler enn Arbeidsretten. Det er lang tradisjon for at Arbeidsrettens avgjørelser er endelige. HSH ønsker å begrense adgangen til bruk av rettsmiddel slik at det kun er gyldigheten av rettsforliket som kan prøves av de alminnelige domstoler, alternativt at Arbeidsrettens kompetanseområde utvides til å omfatte tvister om rettsforlikets innhold og gyldighet.

Departementet er av den oppfatning at det er et viktig prinsipp at tvister som bringes inn for Arbeidsretten, får en endelig avgjørelse der. Departementet har på den ene siden vurdert hvorvidt rettsmidler mot rettsforlik skal avskjæres fullt og helt, alternativt om professor Stein Evjus forslag om at et rettsforliks gyldighet skal kunne ankes inn for Høyesteretts ankeutvalg bør følges opp. Departementet har kommet til at det mest naturlige vil være å la den allerede etablerte ordningen i arbeidstvistloven 1927 § 26 nr. 2 og 3, jf. § 26a nr. 5 med anke til Høyesteretts ankeutvalg, bli rettsmiddelet også ved spørsmål om et rettsforliks gyldighet. I og med at Arbeidsrettens avgjørelser er endelige, bør loven begrense hva det kan ankes over. Etter departementets syn er det kun avtalerettslige ugyldighetsgrunner som bør kunne påankes i saker for Arbeidsretten, og ikke rettsforlikets innhold. Fristen for slik anke vil være en måned.

Departementet foreslår etter dette en ny bestemmelse om rettsforlik i § 57 som langt på vei innøstekommer innspillet fra Arbeidsrettens leder

om en mer informativ bestemmelse. Dette innebærer at bestemmelsen i første ledd opplyser om at det kan inngås rettsforlik under hovedforhandling for Arbeidsretten, og at disse skal føres inn i rettsboken. Det opplyses videre at det er rettens medlemmer og partene som skal undertegne forliket, og at dersom forliket ikke har bestemmelser om sakskostnader, vil retten på begjæring fra en av partene kunne ta stilling til dette. Tvisteloven § 19-11 tredje ledd om rettens kontroll med forliket vil få tilsvarende anvendelse. I § 57 andre ledd fremkommer det at et rettsforlik har samme virkning som en rettskraftig dom. I bestemmelsens tredje ledd opplyses det videre at rettsforlik på avtalerettslig grunnlag kan påankes til Høyesteretts ankeutvalg. Denne særordningen avviker fra tvistelovens system med at rettsmidler mot rettsforlik skal forelegges for domstolene i første instans, jf. NOU 2001: 31 bind A s. 594 – 595. Ordningen for Arbeidsretten begrunnes med at Arbeidsretten er en særdomstol som dømmer i siste instans, og i de spørsmål som kan påankes, er arbeidstvistlovens system at Høyesterett er ankeinstans. I tillegg er partsforholdet et annet enn for de alminnelige domstoler. Se for øvrig nedenfor i kapittel 9 under merknadene til bestemmelsen.

7.14 Avskaffelse av de lokale arbeidsretter

7.14.1 Gjeldende rett

Prosessordningen for Arbeidsretten er i det alt vesentlige en éninstansprosess. Det finnes to unntak fra dette. Det ene unntaket, som ikke behandles nærmere her, er en meget begrenset adgang etter arbeidstvistloven 1927 § 26 (høringsforslaget § 63) til å anke visse kjennelser og beslutninger til Høyesterett. Det andre unntaket er ordningen med lokale arbeidsretter.

Fra 1916 til 1937 gikk alle saker direkte til Arbeidsretten. De lokale arbeidsretter ble innført ved lov 28. mai 1937 nr. 3. I Ot.prp. nr. 27 (1937) s. 1 heter det at man med lovendringen ville forhindre at "forholdsvis ubetydelige tvistemål uten prinsipiell interesse" ble behandlet av den sentrale Arbeidsretten "til fortrengsel for andre viktige saker." Det heter også at det medfører store omkostninger for parter og vitner i lokale saker å møte i Arbeidsretten i Oslo, og at det er tid- og kostnadskrevende for Arbeidsretten å holde hovedforhandlinger utenfor Oslo.

Dette resulterte i ordningen hjemlet i arbeidstvistloven 1927 § 7 nr. 3:

"Når tvisten gjelder en tariffavtale med en enkelt arbeidsgiver eller med flere enkelte arbeidsgivere eller med en arbeidsgiverforening som etter sine lover ikke har medlemmer i mer enn to fylker, skal sak reises etter reglene i denne lov (§ 26 b) for tingretten der den bedrift ligger som tvisten gjelder. Omfatter tvisten flere bedrifter i forskjellige domssogn, kan sak reises for alle bedrifter under ett i et av disse domssogn. Etter avtale mellom partene kan sak reises også for en annen tingrett."

Det er altså partsstillingen på arbeidsgiversiden som er avgjørende for om en sak hører hjemme i lokal arbeidsrett. Arbeidstvistloven 1927 bruker for øvrig ikke uttrykket "lokal arbeidsrett", men det er alminnelig brukt i Arbeidsrettens praksis. Arbeidstvistloven 1927 § 7 nr. 4 første ledd hjemler en adgang for partene til etter avtale å bringe også andre tvister enn dem som er nevnt i § 7 nr. 3, inn for lokal arbeidsrett. I nr. 4 andre ledd finnes en bestemmelse om at Arbeidsrettens leder etter søknad fra en av partene kan overføre en sak fra Arbeidsretten til lokal arbeidsrett. I § 7 nr. 5 finnes hjemmel for det motsatte, nemlig at sak som er nevnt i nr. 3, med samtykke fra Arbeidsrettens leder kan bringes direkte inn for Arbeidsretten eller overføres fra lokal arbeidsrett til Arbeidsretten, når en av partene søker om det.

De prosessuelle regler om saker for tingrett som lokal arbeidsrett står i arbeidstvistloven 1927 § 26b. Retten settes med en fagdommer og to meddommere oppnevnt av rettens leder etter forslag fra partene. Den ene meddommeren skal være arbeidsgiver og den andre arbeidstaker. Avgjørelser av lokal arbeidsrett kan ankes til Arbeidsretten.

7.14.2 Høringsforslaget

I høringsforslaget ble det av prosessøkonomiske grunner foreslått å oppheve dagens ordning med lokale arbeidsretter. Ordningen har også svært liten praktisk betydning i dag.

7.14.3 Høringsuttalelser

LO, YS og Unio støtter forslaget om å avskaffe de lokale arbeidsretter. NHO, KS og HSH er også enige i forslaget. NHO påpeker at forslaget innebærer at Arbeidsretten mister muligheten til å overføre spørsmål om midlertidig forføyning til lokal tingrett. Som det fremkommer under punkt 2.2.4, forutsetter NHO at Arbeidsretten fortsatt

skal ha mulighet til å behandle krav om midlertidig forføyning.

Fornyingsdepartementet og *DA* støtter også forslaget om å oppheve de lokale arbeidsretter.

7.14.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet foreslår å oppheve ordningen med lokale arbeidsretter. Forslaget støttes av høringsinstansene. Ordningen har liten praktisk betydning i dag. Antallet saker som bringes inn for lokal arbeidsrett er meget lite. Arbeidsretten mottar årlig ca. en ankesak fra lokal arbeidsrett. Enkelte saker blir etter søknad tillatt innbrakt direkte for Arbeidsretten fordi det er klart at dommen uansett vil bli anket dersom den først behandles av tingrett. Det er sjelden søknader om direkte innbringelse avslås. Det har etter det departementet kjenner til for eksempel ikke hendt at det er nektet samtykke i tvister med Oslo kommune som part, jf. bestemmelsene i arbeidstvistloven 1927 § 7 nr. 3, jf. § 26 b. Adgangen etter arbeidstvistloven 1927 § 7 nr. 4 andre ledd til å overføre en sak fra Arbeidsretten til lokal arbeidsrett brukes så å si ikke.

Departementet legger til grunn at den merbelastning en avskaffelse av ordningen med lokale arbeidsretter vil medføre for Arbeidsretten, vil være ubetydelig. Dagens kommunikasjonstilbud er radikalt endret, og for partene i en lokal tvist kan det neppe anses å være en stor ressursmessig belastning å måtte reise til Oslo for å føre sak, noe som var deler av begrunnelsen for opprettelsen av de lokale arbeidsretter i 1937.

En avskaffelse av de lokale arbeidsretter vil i all hovedsak være en prosessøkonomisk fordel og innebære en forenkling av prosesssystemet. Arbeidsretten slipper å behandle søknader om direkte innbringelse. De sakene som ellers ville ha blitt anket, får kortere behandlingstid enn om de skulle ha gått gjennom to instanser. De sakene hvor tingrettsdommen ville ha blitt stående som den endelige dom, antar departementet vil få en faglig sett bedre behandling når den instans som skal behandle dem, er Arbeidsretten sentralt. Dessuten forsvinner den inkonsekvens som ligger i at til dels små lokale saker kan gå gjennom to instanser, mens store saker om landsomfattende tariffavtaler behandles i bare én instans.

NHO tok i høringsrunden opp det forhold at tingrettene som lokal arbeidsrett kan behandle saker om midlertidig forføyning, og forutsetter at denne adgangen videreføres til Arbeidsretten.

NHO viser spesielt til Stavanger byretts kjennelse 29. januar 1980.

Problemstillingen hvorvidt Arbeidsretten skal behandle begjæringer om midlertidig forføyning, ble behandlet av Arbeidsrettrådet i innstilling 1/1987. Det fremkommer av innstillingen at verken arbeidstvistloven 1927 § 7 nr. 2 eller lovens forarbeider gir noen veiledning. Det står videre på s. 9 at:

”Et annet sentralt spørsmål er hvorledes reglene om midlertidig forføyning passer inn i tvisteløsningssystemet for øvrig. Rettslig sett vil det ikke uten videre være treffende å karakterisere bruken av midlertidig forføyning som et inngrep i streikeretten i interesselvister, fordi det i tillegg må foreligge en rettstvist om utstrekningen av fredsplikten i den aktuelle situasjonen. Bruk av midlertidig forføyning vil likevel på mange måter utgjøre et fremmedelement. Dette vil riktignok ikke vise seg særlig klart i forbindelse med åpenbart ulovlige streiker i tariffperioden. [...] Det foreligger også en mulighet for at reglene om midlertidig forføyning kan misbrukes ved at en part setter frem begjæring i utide, men faren for dette er neppe større enn i sivile saker. En annen sak er at konsekvensene av misbruk kan bli større i tariffrettslige interesselvister, på grunn av den utsettelse bruk av midlertidig forføyning vil innebære. Når det gjelder rettstvister, er systemet bygget på at realitetsspørsmål skal avgjøres av Arbeidsretten på en særlig hurtig måte. Derved reduseres behovet for en snarlig og foreløpig avgjørelse gjennom midlertidig forføyning.”

Etter det departementet erfarer, har det ikke vært praksis eller nevneverdig behov i Arbeidsretten for å gjøre bruk av midlertidig forføyning. Prosessen for Arbeidsretten er lagt opp slik at retten kan hastebehandle saker der tvisten er av en slik art at det må fattes raske avgjørelser. Partene og Arbeidsretten kan i fellesskap legge opp behandlingen slik at det ikke vil være behov for kompetanse til å avsi kjennelse for midlertidig forføyning. Bekken & Strøm-saken 25. november 2010 er et nyere eksempel på dette. Saken ble berammet som hastesak, og dom ble avsagt så snart det var praktisk mulig. Alternativet er at parten utsetter iverksettelsen av arbeidskamp inntil dom foreligger. Dette var tilfellet i avgjørelsen 10. desember 2010, en sak som reiste spørsmål om iverksettelse av arbeidsnedleggelse ved Rockefeller i Oslo (Auditorium AS) ville være tariffstridig og/eller

ulovlig. Auditorium AS tok ut stevning for Arbeidsretten 3. desember og domsavsigelse forelå 10. desember 2010. Se for øvrig også punkt 7.8.1.

7.15 Sakskostnader

7.15.1 Gjeldende rett

Tvisteloven

For å bringe en sak inn for retten betales det rettsgebyr etter regler i lov 17. desember 1982 nr. 86 om rettsgebyr.

For sakskostnader er hovedregelen etter tvisteloven at en part som fullt ut eller i det vesentlige har vunnet saken, har krav på full erstatning for sine sakskostnader fra motparten (tvisteloven § 20-2). Den tapende part kan likevel helt eller delvis fritas for sitt sakskostnadsansvar dersom tungtveiende grunner gjør det rimelig.

Tvisteloven § 20-3 hjemler adgang til å tilkjenne en part sakskostnader selv om vedkommende ikke har vunnet, hvis tungtveiende grunner tilsier det.

Ifølge tvisteloven § 20-4 kan en part i visse tilfeller helt eller delvis tilkjennes sakskostnader uavhengig av sakens utfall.

Tvisteloven inneholder regler om utmåling av sakskostnader (§ 20-5).

Arbeidstvistloven

Bestemmelser om sakskostnader (saksomkostninger) står i arbeidstvistloven 1927 § 45.

I § 45 nr. 1 første ledd er det fastslått at det ikke betales for saker som bringes inn for Arbeidsretten eller meklingsmyndighetene. Det er altså ikke noe rettsgebyr. Imidlertid hjemler andre ledd en åpning for å idømme sakskostnader til staten, idet Arbeidsretten kan pålegge parter helt eller delvis å godtgjøre statskassen dens utgifter til en rettssak etter arbeidstvistloven. Bestemmelsen ble brukt enkelte ganger frem til begynnelsen av 1930-tallet.

I § 45 nr. 2 reguleres adgangen til å få tilkjent saksomkostninger fra motparten. Bestemmelsen lyder:

”Omkostningene ved en rettssak etter denne lov kan den ene part få sig tilkjent hos den annen etter reglene for saksomkostninger i almindelige borgerlige saker. Derimot skal hver part i mangel av annen avtale selv bære sine omkostninger ved meglings.”

Utgangspunktet etter ordlyden er at de til enhver tid gjeldende regler i den alminnelige sivilprosess også gjelder for Arbeidsretten. Bestemmelsen skriver seg imidlertid fra arbeidstvistloven 1915 og refererer seg til dagjeldende regler for sivile saker hvor utgangspunktet var at saksomkostninger ble tilkjent hvis den tapende part var noe å legge til last. Ved tvistemålslovens ikrafttredelse (litt etter arbeidstvistloven) i 1927 ble hovedregelen at den tapende part skulle dekke motpartens saksomkostninger. Denne hovedregelen har imidlertid ikke vært fulgt i Arbeidsrettens praksis.

Ut fra Arbeidsrettens praksis kan det utledes en hovedregel om at sakskostnader ikke tilkjennes. Dette gjelder også der en part fullt ut eller i det vesentlige har vunnet saken. Fra denne hovedregelen gjøres det noen unntak. Det tilkjennes i en del tilfeller sakskostnader hvis en enstemmig rett finner at det foreligger tariffstridig eller ulovlig arbeidskamp eller andre kvalifiserte tariffbrudd (se for eksempel ARD 2002 s. 90 og ARD-2007-6). Det er imidlertid ingen automatikk i dette. Retten utøver et bredt skjønn når den behandler sakskostnadsspørsmål. Det er også et trekk ved prosessen for Arbeidsretten at partene ofte ikke nedlegger påstand om sakskostnader.

7.15.2 Høringsforslaget

Bestemmelsen i arbeidstvistloven 1927 § 45 nr. 2 første punktum ble i høringsbrevet foreslått endret for å bringe lovteksten i samsvar med dagens praksis om at det normalt ikke tilkjennes sakskostnader. Det ble videre foreslått å åpne for at sakskostnader kan tilkjennes en part som har vunnet en sak for Arbeidsretten, når særlige grunner taler for det. I høringsforslaget ble det dessuten foreslått å videreføre gjeldende bestemmelse om rettsgebyrer og sakskostnader ved meklings.

7.15.3 Høringsuttalelser

NHO er enig i at dagens praksis nedfelles i arbeidstvistloven. NHO forutsetter at tvisteloven § 19-11 fjerde ledd om sakskostnader ved rettsforlik får anvendelse for Arbeidsretten.

KS støtter lovforslaget, men mener at forslaget er svært skjønnsmessig og bør strammes opp. Lovforslaget bør innskrenke adgangen til å tilkjenne sakskostnader kun til de rene tariffbruddsaker og tilsvarende ved ulovlig arbeidskamp. HSH gir sin støtte til departementets forslag, men ser gjerne at lovens utgangspunkt om at sakskostnader ikke dekkes, også lovfestes.

SAMFO finner det ønskelig at det ikke gjøres endringer i Arbeidsrettens praksis om at det normalt ikke tilkjennes sakskostnader, og bifaller departementets forslag om å bringe lovteksten i samsvar med dagens rettspraksis. SAMFO støtter også forslaget om å videreføre dagens bestemmelse om rettsgebyrer og sakskostnader ved meklings.

Justisdepartementet mener at forslaget om å regulere at det ikke betales gebyr for Arbeidsretten er overflødig. Det følger av rettsgebyrloven i hvilke tilfeller det skal betales gebyr for tjenester fra rettsapparatet, og loven gir ikke hjemmel for gebyr for saker som behandles for Arbeidsretten.

Arbeidsrettens leder foreslår at bestemmelsen om sakskostnader, som i høringsutkastet er plassert i kapittel 6 Avsluttende bestemmelser, flyttes til lovens kapittel 5 om Arbeidsretten. Arbeidsrettens leder foreslår også noen utdypinger i bestemmelsen, herunder presisering av når en sak anses vunnet.

Den Norske Advokatforening mener at den nye loven bør endre på Arbeidsrettens praksis når det gjelder manglende tilkjenning av sakskostnader i tolkningstvister. Dette tilkjennes normalt ikke i dag, men det er ingen grunn til å skjerme de store aktørene mot sakskostnadsansvar ved søksmål fra de små. Bakgrunnen for praksis kan ha hatt sammenheng med at de store organisasjonene i egenkap av parter i tariffavtalene og derved parter i tvistene, vekselvis saksøker hverandre, og at det dermed ikke er grunn til å kreve sakskostnader av hverandre. Advokatforeningen påpeker at det er et problem at Arbeidsretten har etablert som praksis at krav om dekning av sakskostnader i tolkningstvister ikke blir tatt til følge, også når slike krav fremsettes av parter som ikke mener seg forpliktet til å følge de store organisasjonenes praksis. Dette har vært en betydelig ulempe for de mindre organisasjonene som ikke har råd til og heller ikke kan jevne ut kostnadene gjennom mange saker. Når loven nå skal endres, er det en viktig anledning til å rette opp dette. Det kan enklest gjøres ved at tvistelovens omkostningsregler skal gjelde tilsvarende i saker etter arbeidstvistloven.

7.15.4 Departementets vurderinger og forslag

Det er bred enighet mellom partene i arbeidslivet om at det ikke er ønskelig å gjøre endringer i dagens utgangspunkt om at sakskostnader normalt ikke tilkjennes, slik dette er kommet til uttrykk gjennom Arbeidsrettens praksis.

Departementet vil av den grunn ikke foreslå endringer på dette punkt. Departementet vil følge opp forslaget fra Arbeidsrettens leder om å flytte bestemmelsen til lovens kapittel 4 om Arbeidsretten. Departementet vil dessuten følge opp Justisdepartementets merknad om at det er unødvendig å si at det ikke skal betales rettsgebyr, da dette følger av rettsgebyrloven.

Departementet har på bakgrunn av innspillet fra HSH utformet et nytt første ledd i lovforslaget § 59 der hovedregelen om at det normalt ikke tilkjennes sakskostnader for Arbeidsretten fremgår. Bestemmelsen i § 59 andre ledd viderefører Arbeidsrettens kompetanse til i særlige tilfeller å pålegge en eller begge parter å dekke statens utgifter. Det fremgår videre av lovforslaget § 59 tredje ledd at sakskostnader kan tilkjennes når særlige grunner taler for det. En slik løsning vil kunne være aktuell i saker der det foreligger tariffstridig eller ulovlig arbeidskamp eller andre kvalifiserte tariffbrudd. Det er viktig at retten fortsatt kan utøve et bredt skjønn på dette området, uten at det er ønskelig eller nødvendig å konkretisere skjønnstemaet ytterligere i lovteksten. Departementet har forståelse for innspillet fra Den Norske Advokatforening om at hovedregelen om at det ikke skal betales saksomkostninger, kan oppfattes som en skjerming av de store aktørene som er parter for Arbeidsretten. Etter det departementet kan se, er det ingenting i veien for at Arbeidsretten i visse situasjoner etterkommer et saksomkostningskrav fra de mindre organisasjonene. Dette vil være viktig av hensyn til rettsikkerheten.

7.16 Arbeidstvistloven kapittel 5. Avsluttende bestemmelser

7.16.1 Gjeldende rett

Arbeidstvistloven 1927 har i kapitlene 4 og 5 generelle bestemmelser om fornærmelig adferd, brudd på taushetsplikt, fravær, ansvar for anke, sakskostnader og lønninger mv.

7.16.2 Høringsforslaget

Høringsforslaget gjenspeilte i utgangspunktet kapittel 4 Straffebestemmelser og kapittel 5 Slutningsbestemmelser i arbeidstvistloven 1927, med forslag til bestemmelser om fornærmelig adferd mv., brudd på taushetsplikt mv., fravær mv., ansvar for anke, sakskostnader og utgifter til Arbeidsretten, Riksmekleren og Rikslønnsnemnda. Bestemmelsen om sakskostnader er

behandlet separat i punkt 7.15 over. For øvrig hadde bestemmelsene i det vesentlige gjennomgått en språklig oppdatering og forenkling.

7.16.3 Høringsuttalelser

Arbeidsrettens leder peker på at høringsutkastet § 64 tredje ledd om fornærmelig adferd og straffeforfølgning, som viderefører arbeidstvistloven 1927 § 41 nr. 3, må antas å ha svært liten praktisk betydning, og uttaler videre:

”For det første står den i et tvilsomt forhold til forbudet mot dobbeltstraff/dobbeltforfølgning i den europeiske menneskerettskonvensjon 7. tilleggsprotokoll artikkel 4. For det andre vil det være slik at i den grad det er adgang til ny forfølgning for forholdet, vil de alminnelige prinsipper for straffutmåling tilsi at det skal legges vekt på den boten som er ilagt for forholdet, sml. den kommende regulering i straffeloven av 2005 §§ 29 annet ledd og 82. Reguleringen fremstår derfor som overflødig.”

Justisdepartementet viser i sin uttalelse til at bestemmelsene i kapittel 6 i høringsforslaget stort sett bare er relevante for behandlingen i Arbeidsretten og trolig bør innarbeides i lovens kapittel 5. Straffebestemmelsen i § 65 kan likevel med fordel stå i et eget kapittel om straff. Bestemmelsen i § 64 andre ledd antar departementet kan innarbeides i kapittel 3 om mekling. Justisdepartementet viser til at utkastet § 64 om fornærmelig adferd mv. har vesentlige likhetstrekk med domstolloven § 198, og mener at det bør presiseres i merknadene hvilke påbud det siktes til i første ledd første punktum tredje straffalternativ. Departementet peker videre på at tredje ledd, jf. domstolloven § 198 tredje ledd, kan være problematisk i forhold til forbudet mot dobbeltstraff i artikkel 4 nr. 1 i tilleggsprotokoll 7 til den europeiske menneskerettskonvensjon og må tolkes og anvendes i lys av dette forbudet.

Til høringsutkastet § 65 om brudd på taushetsplikt mv. uttaler Justisdepartementet:

”Justisdepartementet har ikke innvendinger mot at brudd på taushetsplikt etter § 23 og § 59 annet ledd strafflegges, jf. første punktum. Vi viser for så vidt til straffeloven 2005 § 209 som en generell bestemmelse om straff for brudd på lovbestemt taushetsplikt. Når straffeloven 2005 trer i kraft, bør det inntas en henvisning til § 209 i arbeidstvistlovens straffebestemmelse, se Ot.prp. nr. 22 (2008-2009) side 406.

Legalitetsprinsippet krever at en straffebestemmelse klart må angi hva slags handling som er straffbar, enten ved at den straffbare handlingen beskrives i straffebestemmelsen eller ved en henvisning som gjør det klart at brudd på visse handlingsplikter, overtredelse av bestemte forbud etc., straffes. Henvisningen i annet punktum til § 22 annet ledd, § 26 annet ledd og § 27 gir ikke en forståelig angivelse av hvilke handlinger som er straffbare. Som eksempel viser vi til henvisningen til § 22 annet ledd. Sistnevnte bestemmelse angir ved henvisning til § 53 hva slags myndighet en mekler har ved innhenting av opplysninger. Er det brudd på fremleggelsesplikten i § 53 femte ledd man mener å straffe?

Det er noe lettere å forstå at henvisningen til § 27 innebærer at brudd på meldings- og opplysningsplikten i § 27 første og annet ledd og overtredelse av forbudet mot offentliggjøring i tredje ledd skal være straffbart. Vi er imidlertid skeptisk til bruk av straff i disse tilfellene fordi vi mener disse lovbruddene ikke er alvorlige nok til å strafflegges. Vi ber Arbeids- og inkluderingsdepartementet nøye vurdere om det er behov for å straffe slike overtredelser og om overtredelser kan påregnes å bli fulgt opp. Vi viser til drøftelsen av prinsippene for kriminalisering i Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) side 82 flg. som Stortinget har sluttet seg til.”

Til høringsutkastet § 69 uttaler Justisdepartementet at ettersom utgiftene som er nevnt i bestemmelsen, skal dekkes av staten, kan det ikke være nødvendig eller naturlig med lovregulering av utgiftsdekningen, og viser til at Arbeidsretten uansett ikke kan ta seg betalt av partene uten særskilt hjemmel. Derimot mener Justisdepartementet at det er behov for en bestemmelse om at Kongen i statsråd kan treffe vedtak om domstolens virksomhet og administrasjonen av den, og viser eksempelvis til domstolloven § 33 tredje ledd.

7.16.4 Departementets vurderinger og forslag

Departement har nøye gjennomgått innspillene i høringen og har søkt å etterkomme de konkrete rådene for å gjøre bestemmelsene mer presise. Høringsutkastet § 64 tredje ledd og § 69 er sløyfet. Forslaget til bestemmelse om brudd på taushetsplikt i høringsutkastet § 65 er søkt gjort klarere ved å angi hva de ulike refererte bestemmelsene om taushetsplikt omhandler, se lovutkastet § 61.

Forslaget om å straffesanksjonere § 27 første og andre ledd videreføres ikke.

Justisdepartementet foreslår i sitt høringssvar at bestemmelsen tar inn en henvisning til straffebestemmelsen i straffeloven av 2005. Da den nye straffeloven ikke har trådt i kraft, og det etter det

departementet kjenner til, fortsatt vil gå en del tid før loven trer i kraft, vil departementet foreslå å ta inn en henvisning til gjeldende straffelov § 121 om brudd på taushetsplikt. Se nærmere om de enkelte bestemmelsene i kapittel 9 nedenfor.

8 Administrative og økonomiske konsekvenser

Den tekniske og språklige revisjonen av arbeidstvistloven vil gjøre loven lettere tilgjengelig, og således gi administrative forenklinger for brukerne. Revisjonen vil ikke ha økonomiske konsekvenser av betydning.

De administrative og økonomiske konsekvensene av forslaget til nye prosessregler for Arbeidsretten antas å være små. Det viktigste er at en rekke av forslagene har som formål å effektivisere saksbehandlingen for Arbeidsretten med den følge at behandlingstiden for den enkelte sak går ned.

Avskaffelsen av de lokale arbeidsretter vil føre til at noen få saker som nå går til tingrett som lokal arbeidsrett, i stedet vil gå til den sentrale Arbeidsretten. Dette vil føre til en viss forskyvning

av kostnadene. Noen stor økning av Arbeidsrettens arbeidsbyrde vil dette imidlertid neppe medføre. En positiv følge av avskaffelsen av de lokale arbeidsretter er at partene og Arbeidsretten unngår prosedyren med søknader om direkte innbringelse for Arbeidsretten av lokale saker.

Forslagene i tilknytning til kapittel 3 foran om arbeidet med Arbeidsrettens administrative tilknytning mv. vil totalt sett ikke ha store administrative konsekvenser. En tredje dommerstilling på heltid vil gi noe økte utgifter, men har samtidig betydelige administrative fordeler, både gjennom økt dommerkapasitet og et større faglig miljø. Etablering av en registrerings- og godkjenningssystem for sidegjøremål for fagdommerne vil gi departementet noe merarbeid.

9 Merknader til de enkelte bestemmelsene i lovforslaget

9.1 Merknader til bestemmelsene i ny lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven)

Kapittel 1 Innledende bestemmelser

Til § 1. Definisjoner

Paragrafen inneholder legaldefinisjoner og viderefører med språklige moderniseringer definisjonene fra § 1 i arbeidstvistloven 1927. Enkelte andre endringer kommenteres nedenfor. Det er videre inntatt definisjoner av begrepene rettstvist og interessetvist.

§ 1 bokstav a

”Arbeider” er erstattet med ”arbeidstaker” og defineres på tilsvarende måte som i arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd.

Vilkåret ”mot vederlag” i arbeidstvistloven 1927 § 1 nr. 1 er fjernet, men hvorvidt arbeidet er utført mot vederlag vil fortsatt være et viktig moment i vurderingen av om det foreligger et arbeidstaker – arbeidsgiverforhold. Ordlyden innebærer at frivillig arbeid som det ikke mottas vederlag for, vil omfattes i den utstrekning det av andre grunner kan sies å foreligge et arbeidstakerforhold. Det antas at endringen vil få svært få eller ingen konsekvenser fordi fraværet av vederlag i de fleste tilfeller tilsier at det ikke foreligger et arbeidstakerforhold.

I definisjonen videreføres avgrensningen mot tjenestetvistloven, som i § 1 angir hvilke arbeidstakere som omfattes av den loven, nemlig ”arbeidstakere ansatt i statens tjeneste”. Arbeidstakere i kommuner og fylkeskommuner omfattes av arbeidstvistlovens regler. Fra 1. mai 2004 er lærere i grunnskole og videregående skole også omfattet av arbeidstvistloven, jf. kongelig resolusjon 31. januar 2003. Arbeidstakere i statsforetak og helseforetak følger arbeidstvistlovens regler, jf. lov 30. august 1991 nr. 71 om statsforetak § 4 og lov 15. juni 2001 nr. 93 om helseforetak § 5 tredje ledd. Arbeidstvistloven omfatter dermed alle

arbeidstakere som ikke omfattes av tjenestetvistloven.

§ 1 bokstav b

Definisjonen er endret slik at det benyttes tilsvarende definisjon av begrepet arbeidsgiver som i arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd. I arbeidstvistloven 1927 § 1 nr. 2 er arbeidsgiver definert som ”enhver som sysselsetter en eller flere arbeidere”. Denne definisjonen er etter ordlyden mer vidtrekkende enn lovforslaget her, ved at den bygger på at en arbeidsgiver ikke behøver å ha noen ansatt på det aktuelle tidspunktet dersom arbeidsgiveren har en eller flere sysselsatt på noen tider av året. Formuleringsendringen av arbeidsgiverdefinisjonen fra ”sysselsetter en eller flere” til ”har ansatt” er ikke ment å innebære noen realitetsendring. Arbeidsgiver kan være en enkeltperson, et selskap eller en juridisk person. Det er uten betydning om arbeidsgivers virksomhet drives fast eller leilighetsvis, jf. Innst. O. XXI (1912) s. 5.

Etter ordlyden omfattes etter arbeidstvistloven 1927 også den som sysselsetter arbeidere som er ansatt hos andre arbeidsgivere (innleide). De innleide arbeidstakerne vil imidlertid ha sine lønns- og arbeidsforhold regulert i utleievirksomheten og kan eventuelt kreve tariffavtale med denne. Departementet legger til grunn at det ikke vil ha noen praktisk betydning å benytte samme definisjon som i arbeidsmiljøloven, slik at arbeidsgiver begrenses til å omfatte de som har ”ansatt arbeidstaker”.

§ 1 bokstav c

Her videreføres definisjonen av fagforening i arbeidstvistloven 1927 § 1 nr. 3, men slik at ”arbeider” er erstattet med ”arbeidstaker”.

§ 1 bokstav d

Her videreføres definisjonen av arbeidsgiverforening i arbeidstvistloven 1927 § 1 nr. 4, med språklig modernisering tilsvarende som i § 1 bokstav c.

§ 1 bokstav e

Definisjonen av tariffavtale i arbeidstvistloven 1927 § 1 nr. 8 videreføres.

§ 1 bokstav f

Definisjonen i arbeidstvistloven 1927 § 1 nr. 5 videreføres. "Arbeidsnedleggelse" er erstattet med "streik" som er det begrepet som i praksis benyttes i dag. Presiseringen i arbeidstvistloven 1927 § 1 nr. 5 andre ledd "som følge av arbeidsnedleggelsen" er fjernet, uten at det er ment å medføre noen realitetsendring.

§ 1 bokstav g

Definisjonen i arbeidstvistloven 1927 § 1 nr. 6 videreføres. "Arbeidsstengning" er erstattet med "lockout" som er det begrepet som i praksis benyttes i dag. Det er foretatt noen språklige forenklinger som ikke er ment å innebære realitetsendringer.

§ 1 bokstav h

Her videreføres definisjonen i arbeidstvistloven 1927 § 1 nr. 7, men "arbeidsoppsigelse" er erstattet med "plassoppsigelse", noe som er mer i tråd med dagens begrepsbruk, blant annet i partenes avtaleverk. "Arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning" er erstattet med "streik eller lockout", i samsvar med definisjonen av disse begrepene i ny § 1 bokstavene f og g.

§ 1 bokstav i

Bestemmelsen inneholder definisjonen av begrepet rettstvist slik denne fremgår av arbeidstvistloven 1927 § 6 nr. 1. Uttrykket *beståen* er erstattet av uttrykket *eksistens*, uten at det er ment å innebære noen realitetsendring.

§ 1 bokstav j

Bestemmelsen inneholder definisjonen av begrepet interessetvist slik denne fremgår av arbeidstvistloven 1927 § 6 nr. 3.

Til § 2. Opplysningsplikt

Paragrafen viderefører med en språklig modernisering arbeidstvistloven 1927 § 2.

Kapittel 2 Tariffavtaler

Til § 3. Forhandlinger om inngåelse av tariffavtale

Paragrafen er ny. Den er tatt inn av informasjons hensyn og innebærer ingen endringer i rettstilstanden. Bestemmelsen hjemler ingen rett til forhandlinger, men gir en anvisning på hvilke virkemidler som kan tas i bruk dersom det ikke innledes forhandlinger om tariffavtale eller dersom slike forhandlinger ikke fører til enighet. Når vilkårene i §§ 18 og 25 er oppfylt, kan streik eller lockout iverksettes for å legge press bak kravet om forhandlinger. Gjelder interessetvisten revisjon av tariffavtale, må dessuten gyldighetstiden for denne være utløpt.

Til § 4. Tariffavtalens form og innhold

Paragrafen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 3 nr. 1. Det er foretatt noen språklige justeringer som ikke er ment å medføre realitetsendringer. Kravet i arbeidstvistloven 1927 § 3 nr. 1 andre punktum om at et eksemplar av tariffavtalen skal sendes til Riksmeklingsmannen, anses ikke nødvendig å videreføre.

Til § 5. Tariffavtalens varighet og oppsigelse

Paragrafen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 3 nr. 2. Det er gjort noen språklige justeringer som ikke er ment å innebære realitetsendringer. Med mindre partene skriftlig har avtalt noe annet, gjelder tariffavtalen i tre år og må sies opp med tre måneders oppsigelsesfrist. Tariffavtalen forlenges med ett år dersom den ikke sies opp innen den oppsigelsesfrist som gjelder.

Til § 6. Tariffavtalens ufravikelighet

Paragrafen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 3 nr. 3. Det er gjort noen språklige justeringer som ikke er ment å medføre realitetsendringer. Ved motstrid går tariffavtalens bestemmelser foran bestemmelsene i arbeidsavtalen. Dersom en bestemmelse i en arbeidsavtale strider mot tariffavtalen, er arbeidsavtalens bestemmelse ugyldig.

Til § 7. Virkning av utmeldelse av fagforening eller arbeidsgiverforening

Paragrafen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 3 nr. 4. Det er gjort noen språklige justeringer som ikke er ment å medføre realitetsendringer.

Til § 8. Fredsplikt

Her videreføres arbeidstvistloven 1927 § 6 nr. 1 og 3, se også § 1 bokstavene i og j, der begrepene rettstvist og interessetvist er definert. Det er gjort noen språklige justeringer som ikke er ment å medføre realitetsendringer. Arbeidstvistloven 1927 § 6 nr. 2 foreslås ikke videreført. Bestemmelse der har aldri vært anvendt i praksis.

Første ledd gjelder rettstvister, dvs. tvister om hva som *er* rett mellom partene. Rettstvister kan ikke søkes løst ved bruk av arbeidskamp.

Andre ledd gjelder interessetvister, dvs. tvister om hva som *skal bli* rett mellom partene, altså tvister som oppstår mellom partene om inngåelse eller revisjon av tariffavtale mellom dem.

Tredje ledd viderefører arbeidstvistloven 1927 § 6 nr. 3 andre ledd om tariffavtalens ettervirkning ved interessetvister. Som hovedregel løper tariffavtalen videre inntil det tidspunktet streik eller lockout kan iverksettes. Tariffavtalen består fullt ut og har de samme bindende virkninger som før for partene og deres medlemmer. Formålet med bestemmelsen er å sikre at det gjelder en gjensidig forpliktende regulering i den mellomperiode som kan oppstå mens forhandlinger og eventuell mekling pågår, og inntil ny tariffavtale inngås. Tariffavtalen faller heller ikke bort om forhandlinger avslås eller ikke fører til enighet om ny avtale. Etter loven må det også være tatt skritt fra en av partene eller begge for å iverksette streik eller lockout, og fristene som gjelder etter lovens meklingsregler for adgangen til å iverksette arbeidskamp, må være utløpt. I rettspraksis er det for øvrig lagt til grunn at virkningene av den tidligere tariffavtalen gjeninntre når lovlig arbeidskamp stanses som følge av vedtak om tvungen lønnsnemnd, frem til ny avtale er etablert, som regel når Rikslønnsnemnda har avsagt kjennelse.

Til § 9. Erstatningsansvar for brudd på tariffavtale mv.

Paragrafen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 4 som gjelder organisasjonenes og medlemmenes erstatningsansvar ved tariffbrudd eller ulovlig arbeidsstans. Det er gjort noen språklige justeringer som ikke er ment å medføre realitetsendringer. Blant annet er "ulovlig arbeidsstans" erstattet med "ulovlig streik eller lockout". Begrepet arbeidsstans som er benyttet i arbeidstvistloven 1927, dekker streik og lockout. Begrepet "annen arbeidskamp" videreføres med uforandret innhold.

Departementet vil presisere at bestemmelsen i *første ledd første punktum* regulerer foreningers og

medlemmers erstatningsansvar for *medlemmers* tariffbrudd. At en *tariffpart* er erstatningsansvarlig for eget tariffbrudd følger ikke av lovbestemmelsen, men følger etter alminnelig ulovfestet erstatningsrett av stillingen som avtalepart.

Av *første ledd andre punktum* følger at en organisasjon ikke har objektivt erstatningsansvar for medlemmenes tariffstridige forhold, men er ansvarlig dersom den har medvirket til eller støttet medlemmenes tariffbrudd. Når bestemmelsen fastslår at organisasjonens ansvar også inntre dersom organisasjonen er "skyld i fortsettelsen av det tariffstridige forhold", innebærer det at organisasjonen har plikt til å opptre aktivt for å hindre eller få brakt til opphør tariffbrudd fra medlemmenes side. Hvor strengt dette kravet til aktivitet er, vil bero på en konkret vurdering. Ved en tariffstridig arbeidskamp kan det være tilstrekkelig at organisasjonen tar avstand fra aksjonen, men dersom det ikke fører frem slik at aksjonen avblåses, må organisasjonen engasjere seg sterkere overfor medlemmene. Dette kan for eksempel skje gjennom direkte kontakt, pålegg til medlemmene eller andre organisasjonsmessige virkemidler. Av rettspraksis følger at kravene til aktivitet også skjerpes dersom tariffmotparten eller egen overordnet organisasjon har bedt om at det må gripes inn, jf. eksempelvis ARD 1960 s. 31, ARD 1986 s. 79, ARD 1993 s. 47 og ARD 1994 s. 62.

Første ledd tredje punktum er nytt. Det presiseres at organisasjonene og medlemmene har erstatningsansvar for ulovlig arbeidsstans, dvs. brudd på arbeidstvistlovens frister og vilkår for å iverksette streik, lockout eller annen arbeidskamp til løsning av en interessetvist. I *fjerde punktum* gis andre punktum i bestemmelsen tilsvarende anvendelse for dette alternativet, dvs. at foreningene ikke har objektivt ansvar for medlemmenes lovbrudd mv.

I *andre ledd* slås fast at utenforstående arbeidstakere har erstatningsansvar dersom de deltar i en tariffstridig arbeidskamp sammen med tariffbundne arbeidstakere. Dette er en videreføring av arbeidstvistloven 1927 § 4 andre ledd.

Til § 10. Fastsettelse av erstatning for brudd på tariffavtale mv.

Paragrafen er en videreføring av arbeidstvistloven 1927 § 5, og angir hvordan erstatningsutmålingen skal skje. Det er det økonomiske tapet som kan kreves erstattet, og utgangspunktet er at hele tapet skal erstattes. Bestemmelsen gir imidlertid en særlig regel om adgang til lempning. Etter *første punktum* skal det ved utmålingen tas hensyn til

skadens størrelse, skadevolderens skyld og økonomiske bæreevne, skadelidtes forhold og omstendighetene for øvrig. Etter *andre punktum* kan under særlig formildende omstendigheter, erstatningen falle helt bort.

I følge rettspraksis kan det skje lempning av en organisasjons ansvar, men det er mest vanlig ved utmåling av den enkelte arbeidstakers ansvar for fredspliktbrydd. Arbeidsretten har i sin praksis normalt ikke satt slike erstatningsbeløp særlig høyt, men noen fast norm kan ikke sies å foreligge. Det legges også vekt på arbeidstakerens stilling og rolle, med høyere erstatningsansvar for tillitsvalgte enn for øvrige arbeidstakere.

Kapittel 3 Mekling

Til § 11. Meklere

Paragrafen erstatter § 27 første til tredje ledd i arbeidstvistloven 1927. I tråd med at arbeidstvistloven gjøres kjønnsnøytral er begrepet meklingsmann endret til mekler. Videre er riksmeklingsmann endret til riksmekler og kretsmeklingsmann til kretsmekler. For øvrig er det foretatt språklige forenklinger, uten at disse er ment å medføre realitetsendringer.

Hjemmelen i andre ledd for å oppnevne særskilte meklere har siden 1986 vært benyttet til å opprette et meklerkorps av særskilte meklere for 2 år av gangen. I praksis har slik oppnevning vært foretatt av Kongen, og i samsvar med denne praksisen lovfestet at det er Kongen som skal oppnevne særskilte meklere. I arbeidstvistloven 1927 er kompetansen lagt til departementet.

Etter forslag fra riksmeklingsmannen er det i andre ledd inntatt en bestemmelse om at Kongen etter innstilling fra riksmekleren kan oppnevne fast stedfortreder for riksmekleren.

De vilkår som stilles til meklerne, videreføres i tredje ledd, ved at det her vises til de krav som stilles til Arbeidsrettens dommere i § 36 første ledd.

Til § 12. Meklingsinstitusjonens oppgaver og organisering

Paragrafen regulerer forholdene innad i meklingsinstitusjonen.

Første ledd

Bestemmelsen er en form for formålsbestemmelse for meklingsinstitusjonen. Første punktum slår fast at meklerne skal mekle i interessetvister mellom tariffparter etter bestemmelsene i lovens

kapittel om mekling. Andre punktum er en videreføring av arbeidstvistloven 1927 § 35 nr. 1 første ledd i.f.

Andre ledd

Her videreføres arbeidstvistloven 1927 § 27 fjerde ledd, med unntak av bestemmelsen om at det nærmere forretningsforhold mellom meklingsmennene fastsettes ved instruks av Kongen. Denne anses som unødvendig. Det er ikke fastsatt slik instruks siden 8. mars 1916.

Bestemmelsen fastsetter kompetanseforholdet mellom riksmekleren og de øvrige meklerne.

Tredje ledd

Bestemmelsen omhandler riksmeklerens adgang til å fordele meklingssaker, og er en videreføring av arbeidstvistloven 1927 § 31 nr. 1 andre og tredje punktum.

Til § 13. Meklerløfte

Paragrafen viderefører for så vidt arbeidstvistloven 1927 § 32 om meklerløfte, men i stedet for at bestemmelsen viser til bestemmelsen om dommerløfte for dommerne i Arbeidsretten, inntas kravene til meklerløftet uttrykkelig i bestemmelsen.

Til § 14. Inhabilitet

Begrepene "ugildhet" og "ugild" er erstattet med "inhabilitet" og "inhabil".

Første ledd

Bestemmelsen er en videreføring av arbeidstvistloven 1927 § 30 første ledd, men det inntas en henvisning til domstolovens regler om inhabilitet i §§ 106 flg, direkte, i stedet for å vise til tilsvarende bestemmelse for Arbeidsrettens dommere.

Andre ledd

Bestemmelsen er en forenkling av arbeidstvistloven 1927 § 30 andre ledd, ved at bestemmelsen bare gjelder for situasjoner der riksmekleren anser seg for inhabil, og ikke lenger kommer til anvendelse ved forfall. Når riksmekleren har forfall eller er opptatt med mekling i en annen sak, kan han selv overdra meklingen til en annen oppnevnt mekler, jf. § 12 tredje ledd. Det er upraktisk

og unødvendig å involvere departementet i slike tilfeller.

Tredje ledd

Her videreføres arbeidstvistloven 1927 § 30 tredje ledd. I tillegg til de språklige forenklingene er § 14 tredje ledd på samme måte som § 14 andre ledd begrenset til å gjelde ved inhabilitet. Videre skal bestemmelsen gjelde for meklere generelt, og ikke som etter arbeidstvistloven 1927 bare for kretsmeklere. De situasjoner bestemmelsen omhandler, altså når en mekler anser seg inhabil, kan enklest avklares internt i meklingsinstitusjonen. Det er ikke behov for å involvere departementet.

Til § 15. Plassoppsigelse

Paragrafen er ment å gi veiledning i hvordan plassoppsigelse foretas. Om bakgrunnen for forslaget vises til punkt 5.2 foran. Kravet om plassoppsigelse som vilkår for å kunne iverksette streik eller lockout inntas i en egen bestemmelse, se § 18 (tilsvarende arbeidstvistloven 1927 § 29 nr. 1).

Første ledd

I første punktum reguleres direkte bare skriftlighetskravet. Etter arbeidstvistloven 1927 gjelder et skriftlighetskrav for tariffavtaler (jf. § 3 nr. 1) og meldinger til riksmeklingsmannen (jf. § 28), mens det ikke har vært stilt slike formkrav til plassoppsigelsen. Likevel gis plassoppsigelse normalt skriftlig. Hensynet til ryddighet og notoritet i forholdet mellom partene taler for at det lovfestes et krav til skriftlighet, i tråd med praksis. I prinsippet vil begrepet skriftlig også omfatte elektronisk melding, men departementet legger til grunn at det vil være opp til partene å regulere nærmere i sitt avtaleverk hvordan plassoppsigelsen skal gis.

Oppsigelsesfristen på 14 dager har tidligere vært regulert i arbeidsmiljøloven § 15-17, som en unntaksregel fra arbeidsmiljølovens alminnelige oppsigelsesfrister. Bestemmelsen om oppsigelsesfrist ved plassoppsigelse er flyttet til arbeidstvistloven og inntatt i § 15 første ledd andre punktum. Som omtalt foran i punkt 5.2.4 omhandler bestemmelsen forhold som ellers er regulert i arbeidstvistloven, og denne oppsigelsesfristen bør av informasjonshensyn også være å finne her. Det presiseres at flyttingen ikke er ment å medføre materielle endringer. Rettspraksis etter arbeidsmiljøloven § 15-17 gjelder fortsatt. Det presiseres

at flyttingen av bestemmelsen heller ikke er ment å endre rettstilstanden for sjømenn. På sjømannslovens område må fortsatt den ordinære oppsigelsesfrist for arbeidsforholdet være utløpt før den enkelte arbeidstaker kan tas ut i streik.

Andre ledd

En plassoppsigelse er formelt sett en oppsigelse av arbeidsavtalene til de berørte arbeidstakerne, for eksempel de arbeidstakere som omfattes av en tariffavtale som skal revideres. Det dreier seg således om oppsigelse av individuelle arbeidsforhold, og i tråd med dette er også utgangspunktet at plassoppsigelse må gis av den enkelte arbeidstaker til den enkelte arbeidsgiver, eller omvendt. Det følger imidlertid av vanlige fullmaktsregler at en fagforening normalt anses å ha fullmakt til å gi plassoppsigelse på vegne av sine medlemmer. Bestemmelsen åpner også for slik oppsigelse, men da må oppsigelse gis med navneliste over de enkelte arbeidstakere til deres arbeidsgiver. For en nærmere beskrivelse og vurdering, se punkt 5.2 foran.

Tredje ledd

Kollektiv plassoppsigelse, som gis direkte mellom organisasjonene, er ikke lovregulert i dag, men er avtalefestet mellom partene i svært mange hovedavtaler, se nærmere under punkt 5.2 foran. Bestemmelsen slår fast partenes adgang til å avtale bruk av kollektive plassoppsigelser seg imellom. Det vil fortsatt være opp til partene å bestemme hva den kollektive plassoppsigelsen skal inneholde, jf. også punkt 5.2.4 foran.

Etter gjeldende praksis er det svært vanlig at partenes hovedavtaler viser til reglene i arbeidstvistloven som stiller krav til innholdet i den meldingen som skal sendes til riksmekleren når plassoppsigelse foretas. For eksempel heter det i Hovedavtalen LO-NHO § 3-1 Kollektive oppsigelser nr. 1 tredje ledd: "Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistlovens § 28."

Også i den nye loven vil det bli stilt krav til innholdet i den meldingen som skal sendes til riksmekleren, jf. § 16 nedenfor. Hvilke krav som stilles er vurdert ut i fra hvilke behov for kunnskap mekleren har, men det kan lett tenkes at også en slik ny bestemmelse vil danne mønster for den nærmere utformingen av en avtale om kollektiv plassoppsigelse.

Departementet presiserer for øvrig i punkt 5.2.4 foran at med unntak av at det oppstilles et

skriftlighetskrav, vil det fortsatt være opp til partene å bestemme de nærmere krav til plassoppsigelsens form og innhold. Ny arbeidstvistlov er ikke ment å rokke ved partenes etablerte praksis på dette punkt.

Til § 16. Melding til riksmekleren

Paragrafen er en videreføring av arbeidstvistloven 1927 § 28. De språklige endringene er ikke ment å innebære realitetsendringer.

Første ledd

Bestemmelsen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 28 nr. 1. I og med at begrepet interessetvist er definert i den nye loven, er dette begrepet benyttet i første ledd i stedet for en henvisning til bestemmelsen som omhandler interessetvister, som det ble gjort i arbeidstvistloven 1927.

I arbeidstvistloven 1927 § 28 nr. 2 første ledd stilles krav om at meldingen skal sendes i telegram eller rekommandert brev. Det anses ikke nødvendig eller ønskelig å videreføre kravet til avsendelsesform. I § 16 heter det at det *skal gis skriftlig melding* til riksmekleren. Det åpnes dermed i utgangspunktet for at meldingen også kan sendes på andre måter, for eksempel elektronisk når de tekniske forholdene ligger til rette for det.

Melding om plassoppsigelse utløser både fristen etter § 18 for å kunne iverksette streik eller lockout og riksmeklerens frist i § 19 fjerde ledd for å nedlegge midlertidig forbud mot arbeidsstans. Sett i sammenheng med disse bestemmelsene er det viktig at meldingen etter § 16 sendes på en slik måte at avsender er sikker på at den er kommet frem og kommet til mottakers, dvs. riksmeklerens, kunnskap. Etter § 18 kan streik eller lockout ikke iverksettes før fire virkedager etter at meldingen om plassoppsigelse er *innkommet* til riksmekleren, se nedenfor. Riksmeklerens frist på to virkedager til å nedlegge midlertidig forbud mot arbeidsstans etter § 19 fjerde ledd regnes fra meldingen om plassoppsigelse etter § 16 ble mottatt. Se også punkt 4.3.5 foran.

Andre ledd

Bestemmelsen erstatter arbeidstvistloven 1927 § 28 nr. 2 første ledd. Det stilles de samme krav til innholdet i meldingen som i arbeidstvistloven 1927, i tillegg til at meldingen også skal inneholde en kopi av plassoppsigelsen som er gitt motparten. Dette er i samsvar med praksis.

Særregelen i arbeidstvistloven 1927 § 28 nr. 3 om melding som angår bedrift på Svalbard, videreføres ikke.

Tredje ledd

Her videreføres arbeidstvistloven 1927 § 28 nr. 2 andre ledd. Bestemmelsen slår fast at dersom det fortsatt pågår forhandlinger når melding om plassoppsigelse sendes, og forhandlingene så senere brytes, må også bruddet i forhandlingene meldes riksmekleren på samme måte. Mens forhandlinger pågår, løper ikke fristene på fire virkedager i § 18 og to virkedager § 19 fjerde ledd.

Fjerde ledd

Bestemmelsen er en videreføring av arbeidstvistloven 1927 § 28 nr. 2 tredje ledd. Fordi organisasjonsbildet har endret seg, ved at det har kommet til flere hovedorganisasjoner, sløyfes navngivelse av organisasjonene i bestemmelsen.

Femte ledd

Bestemmelsen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 28 nr. 2 fjerde ledd.

Til § 17. Hvem som omfattes av streik eller lockout

Bestemmelsen slår fast hovedregelen om at plassoppsigelsen iverksettes etter sitt innhold, med mindre partene er enige om noe annet. Utgangspunktet er altså at alle arbeidstakere som er omfattet av plassoppsigelsen, må tas ut i den varslede streik eller lockout, og dette gjelder med mindre partene er enige om noe annet, eksempelvis har avtalt adgang til delvis iverksettelse av plassoppsigelsen. Bestemmelser om plassfratredelse, som finnes i mange hovedavtaler, er eksempler på slik avtale. Se også punkt 5.3 foran.

Til § 18. Tidspunkt for iverksettelse av streik eller lockout

Paragrafen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 29 nr. 1 første ledd og angir de vilkår som må være oppfylt før streik eller lockout lovlig kan iverksettes. Dersom riksmekleren nedlegger midlertidig forbud mot arbeidsstans i henhold til § 19, må dessuten mekling være gjennomført før streik eller lockout kan iverksettes.

Virkedager er alle dager unntatt søndag.

Meldingen til riksmekleren etter § 16 kan fortsatt sendes rekommandert eller med bud, jf.

merknadene ovenfor til § 16, men det åpnes også som nevnt for forsendelse på annen måte eller for elektronisk forsendelse når de tekniske forholdene ligger til rette for det. Av § 18 fremgår at streik eller lockout ikke kan iverksettes før fire virkedager etter at meldingen om plassoppsigelse er *innkommet* til riksmekleren. Dette må forstås slik at meldingen må være mottatt og registrert på en slik måte at den er kommet til riksmeklerens kunnskap. Når de tekniske forhold på et senere tidspunkt ligger til rette for å ta i bruk elektronisk kommunikasjon, er det viktig at dette sikres. Per i dag har ikke Riksmeklingsmannen et system for bruk av elektronisk signatur. Se også punkt 4.3.5.

Arbeidstvistloven 1927 § 29 nr. 1 andre, tredje, fjerde og femte ledd videreføres ikke, jf. også punkt 5.4.2 foran.

Til § 19. Midlertidig forbud mot arbeidsstans

Paragrafen er en videreføring av arbeidstvistloven 1927 § 29 nr. 2 og 3. For å bli mer oversiktlig er den inndelt i seks ledd. Språklige presiseringer eller justeringer i lovteksten er ikke ment å medføre realitetsendringer. Arbeidstvistloven § 29 nr. 2 sjette ledd videreføres ikke.

Første ledd

Her videreføres arbeidstvistloven 1927 § 29 nr. 2 første ledd. Når riksmekleren har mottatt melding i en interesseløstvist, jf. § 16 om plassoppsigelse, kan riksmekleren gripe inn og nedlegge et midlertidig forbud mot arbeidsstans inntil mekling er gjennomført. Mekleren har ingen ubetinget plikt til å nedlegge slikt forbud, men dersom mekleren antar at den varslede arbeidsstansen vil medføre skade for allmenne interesser, skal forbud nedlegges. I praksis nedlegges det alltid forbud ved inngåelse eller revisjon av landsomfattende tariffavtaler, og ofte også ellers, med mindre tvisten bare gjelder en enkelt bedrift av mindre størrelse eller betydning.

Andre ledd

Bestemmelsen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 29 nr. 2 andre ledd. En part skal også sende melding til riksmekleren etter § 16 dersom konflikten utvides med nytt varsel om plassoppsigelse mellom partene, eller ved varsel om sympatistreik eller sympatilockout. Etter andre ledd skal det i så fall nedlegges forbud også mot iverksettelse av utvidelsen, jf. § 19 andre ledd, på de samme vilkår som etter første ledd. Et slikt forbud har likevel

bare virkning så lenge fristene etter et forbud i hovedkonflikten løper. Det følger av rettspraksis at dersom fristene etter et første forbud er utløpt, kan det ikke senere nedlegges nytt forbud mot arbeidsstans i samme interesseløstvist.

Tredje ledd

Bestemmelsen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 29 nr. 2 tredje ledd.

Etter arbeidstvistloven 1927 § 29 nr. 2 tredje ledd skal forbudet *rettes i telegram eller i rekommandert brev* til den fagforening, arbeidsgiver, arbeidsgiverforening eller hovedorganisasjon som har sendt eller skulle ha sendt meldingen om plassoppsigelse, og riksmekleren benytter i tråd med dette alltid rekommandert brev. Det avgjørende er at det kan konstateres med sikkerhet at forbudet kommer frem til rette vedkommende. I samsvar med ønsket om teknologinøytrale regler er ordlyden endret slik at forbudet skal *sendes* til den forening som har sendt eller skulle ha sendt meldingen osv. Dermed åpnes for at forbud også kan sendes elektronisk når de tekniske forholdene ligger til rette for det, men forutsetningen må like fullt fortsatt være at det med sikkerhet kan konstateres at forbudet er kommet frem til rette vedkommende. Se også punkt 4.3.5.

Fjerde ledd

Bestemmelsen viderefører i utgangspunktet arbeidstvistloven 1927 § 29 nr. 2 fjerde ledd. For å få samsvar i fristreglene for melding om plassoppsigelse, iverksettelse av streik eller lockout og nedleggelse av midlertidig forbud mot arbeidsstans (se §§ 16, 18 og 19) foreslås imidlertid at fristen for å nedlegge midlertidig forbud også skal beregnes i virkedager. Riksmekleren har etter dette en frist på to *virkedager* til å nedlegge midlertidig forbud mot arbeidsstans, fra meldingen om plassoppsigelse etter § 16 ble mottatt. Den dagen meldingen kom inn, regnes ikke med. Etter arbeidstvistloven 1927 § 29 nr. 2 fjerde ledd er riksmeklerens frist to *dager*. Ved å innføre virkedager forlenges riksmeklerens frist med en dag når melding om plassoppsigelse mottas rett før en helg eller helligdag, idet søndager og helligdager ikke er virkedager. Dette vil neppe ha praktiske konsekvenser. Riksmeklerens praksis etter arbeidstvistloven 1927 har vært at dersom meldingen er mottatt i slutten av uken slik at riksmeklerens frist har utløpt i helgen, har riksmekleren nedlagt forbud før kontortidens slutt fredag. Etter kontortid fredag har det ikke vært mulig å sende

melding om plassoppsigelse som riksmekleren har kunnet motta, fordi riksmekleren i tråd med arbeidstvistloven 1927 § 28 nr. 2 bare godtar meldinger sendt rekommandert eller med bud, som forutsetter at kontoret er bemannet. Departementet forutsetter at Riksmekleren fortsetter sin praksis med å nedlegge midlertidig forbud så raskt som mulig.

Det vises til merknadene til §§ 16 og 18 om forholdet til eventuell senere bruk av elektronisk kommunikasjon når forholdene ligger til rette for det. Også når det gjelder riksmeklerens frist på to virkedager må det etableres en betryggende ordning der avsender av meldingen om plassoppsigelse etter § 16 sikrer seg at mottakeren, altså riksmekleren, har mottatt og lest meldingen.

Femte ledd

Bestemmelsen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 29 nr. 2 femte ledd. Når det nedlegges forbud i tvister i kommunesektoren, er riksmekleren gitt myndighet til å bestemme at de samme frister som gjelder etter tjenestetvistloven, altså ved mekling i statssektoren, skal gjelde. Formålet er å gjøre det mulig å samordne meklingsløpene i offentlig sektor.

Sjette ledd

Bestemmelsen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 29 nr. 3. Den slår fast at riksmekleren kan overlate til en annen oppnevnt mekler å nedlegge midlertidig forbud mot arbeidsstans etter § 19.

Til § 20. Innkalling til mekling

Paragrafen er en videreføring av arbeidstvistloven 1927 § 31, med unntak av at § 31 nr. 1 andre og tredje punktum, som gjelder organiseringen av meklingsinstitusjonen, er flyttet til § 12 tredje ledd, og § 31 nr. 3 tredje ledd er flyttet til § 21 andre ledd. Den språklige moderniseringen er ikke ment å medføre realitetsendringer.

Er det nedlagt midlertidig forbud mot arbeidsstans etter § 19, skal mekleren, dvs. riksmekleren eller en annen oppnevnt mekler som saken er overlatt til, etter § 20 *første ledd* straks iverksette mekling.

Andre ledd slår fast at selv om det ikke er nedlagt forbud etter § 19, kan riksmekleren eller en kretsmekler likevel iverksette mekling, enten av eget tiltak eller hvis en av partene begjærer mekling.

Tredje ledd har enkelte regler om innkalling til meklingsmøte, sted for meklingsmøte, innkalling av parter mv.

Til § 21. Parter og partsrepresentanter

I paragrafen er reglene om parter og partsrepresentanter samlet og forenklet. Bestemmelsen erstatter arbeidstvistloven 1927 § 34. Det foreslås en egen bestemmelse om parter mv. ved mekling i stedet for å henvise til reglene om partenes representanter i saker for Arbeidsretten. Det reguleres ikke lenger hvor mange som kan delta fra hver part under meklingen. Dette er i samsvar med gjeldende praksis. Ved å sløyfe henvisningen til reglene om partenes representanter i saker for Arbeidsretten kreves ikke lenger at partene må ha uinnskrenket fullmakt (jf. arbeidstvistloven 1927 § 17 fjerde ledd om partenes representanter for Arbeidsretten). Dette har vært en bestemmelse i utakt med praksis i meklingsinstitusjonen, i og med at meklingsforslag som regel ikke vedtas over bordet, men sendes ut til uravstemning blant medlemmene.

Arbeidstvistloven 1927 § 34 andre punktum om krav om samtykke for å benytte praktiserende advokater som meklingsmenn er ikke i bruk og videreføres ikke. Arbeidstvistloven 1927 § 31 nr. 3 tredje ledd anses upraktisk, idet det er lite aktuelt for riksmekleren å innkalle vitner mv., og den videreføres ikke i forslaget til ny arbeidstvistlov.

Til § 22. Innhenting av opplysninger

Paragrafen erstatter § 35 nr. 1 første til tredje ledd. Bestemmelsen er betydelig forenklet, uten at det er ment å innebære realitetsendringer. Arbeidstvistloven 1927 § 35 nr. 1 første ledd i.f. videreføres i bestemmelsene om meklingsinstitusjonens oppgaver i § 12 første ledd, mens § 35 nr. 1 tredje ledd andre og tredje punktum for så vidt gjelder parter og partsrepresentanter av systematiske grunner er flyttet til § 21.

Til § 23. Taushetsplikt

Reglene om taushetsplikt om det som foregår under mekling, fremgikk i arbeidstvistloven 1927 § 35 nr. 2 og 3, jf. § 42.

Første ledd

Bestemmelsen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 35 nr. 2 første punktum om at meklingsmøtene skal holdes for lukkede dører.

Andre ledd

Det er store variasjoner i hvordan de ulike aktører forholder seg til reglene om taushetsplikt i forbindelse med meklingen, og det har vært et bredt ønske om at bestemmelsen gjøres klarere. Riksmeklingsmannen har understreket at for meklingsprosessen er det nødvendig at de som deltar i partenes forhandlingsdelegasjoner, ikke uttaler seg om det som drøftes under meklingen, verken mens meklingen pågår eller i ettertid. Det er avgjørende for selve meklingsprosessen i den enkelte sak, men også for hele meklingsfunksjonen som sådan at meklingen skjer i fortrolighet, og det er da viktig at taushetsplikten gjelder både under meklingen og i ettertid. Taushetsplikten omfatter alle ledd i meklingsarbeidet, herunder for eksempel i meklingsforberedende møter og samtaler, fellesmøter og særmøter.

I andre ledd er inntatt en bestemmelse med ordlyd etter mønster fra bestemmelsen om taushetsplikt for Arbeidsretten ved forhandlinger for lukkede dører, se § 54 andre ledd. Dette innebærer at det gjelder taushetsplikt om det som har foregått under meklingen, med mindre mekleren tillater offentliggjøring. Av arbeidstvistloven 1927 § 35 nr. 3 fremgår at dersom mekleren har fremsatt et meklingsforslag, må det ikke offentliggjøres uten meklerens samtykke. Dette omfattes også av bestemmelsen her.

Tredje ledd

Taushetsplikten må likevel ikke hindre forklaringer under saker for Arbeidsretten. I tolkningstvister for Arbeidsretten vil forhandlingsforløpet inklusive meklingen være sentrale momenter i vurderingen av hvordan en bestemmelse i en tariffavtale er å forstå, og for domstolen er forklaringer om dette viktige tolkningsmomenter som vil kunne bidra til å opplyse saken. I tredje ledd slås fast at taushetsplikten ikke gjelder ved forklaringer for Arbeidsretten.

Fjerde ledd

Her er inntatt en ny bestemmelse om at mekleren i en mekling i en interessetvist ikke har forklaringsplikt/vitneplikt for Arbeidsretten. Dette er i tråd med langvarig praksis blant arbeidslivets parter. Det har vært fast kutyme at parter som bringer tolkningstvister inn for Arbeidsretten, ikke påberoper seg mekleren som vitne.

Arbeidsretten avsa en enstemmig kjennelse 26. januar 2011, der spørsmålet var om det er

adgang til å føre Rikslønnsnemndas formann som vitne om forståelsen av Rikslønnsnemndas kjennelser. Det fremkommer av dommen at Rikslønnsnemndas formann ikke ble tillat ført som vitne for Arbeidsretten. Det presiseres i dommen "at det ikke er forbud mot å føre bevis om hvordan saken ble behandlet, hvilke bevis som ble fremlagt osv., jf. eksempelvis ARD 1981 s. 381. Det er heller ikke noe til hinder for at tariffpartene både forut for forhandlingene i nemnda og etter at forhandlingene er sluttført og kjennelsen foreligger, har en felles forståelse som kan ha betydning for tolkningen." Departementet legger til grunn at tilsvarende synspunkter må gjelde for samtlige av Rikslønnsnemndas medlemmer.

Til § 24. Møtebok

Arbeidstvistloven 1927 § 35 nr. 2 andre punktum slo fast at møtebok føres etter reglene om rettsbok for Arbeidsretten. For å gjøre en bestemmelse om møtebok mer tilgjengelig og informativ er det i den nye loven inntatt en bestemmelse som eksplisitt stiller krav til møteboken, og kravene er søkt samlet i en paragraf. Kravene som stilles, er i samsvar med hva som anses å være gjeldende rett. For eksempel er det slik at kravet om at fremlagte bevis skal nevnes, ikke gjelder alle dokumenter som har vært benyttet under meklingen, men de som forelå da meklingen startet.

Første ledd gjengir de krav som var stilt i arbeidstvistloven 1927 § 24 første og andre ledd, tilpasset meklingsinstitusjonen.

Andre ledd er en utdyping av kravene til møtebok hva angår resultatet av meklingen. Resultatet av meklingen skal oppsummeres. Eventuelle fremsatte meklingsforslag føres inn. Dette er en videreføring av arbeidstvistloven 1927 § 36 andre ledd andre punktum. Eventuell frist for avstemning over meklingsforslag etter § 26 første ledd skal gjengis i møteboken.

Til § 25. Meklingens avslutning

Paragrafen er en videreføring av arbeidstvistloven 1927 § 36, i tillegg til at § 35 nr. 1 fjerde ledd om opprettelse og undertegning av tariffavtale dersom forlik er oppnådd er inntatt her. Det er foretatt språklige forenklinger som ikke innebærer noen realitetsendringer. Arbeidstvistloven 1927 § 36 andre ledd andre punktum om at meklerens endelige forslag til løsning av tvisten, slik det er forelagt for partene, skal føres inn i møteboken, er flyttet til bestemmelsen om møtebok, se § 24.

Første ledd

Her videreføres arbeidstvistloven 1927 § 36 første ledd. Det grunnleggende utgangspunktet er at når det er innkalt til mekling etter § 20 første ledd, er meklingen tvungen, men meklingen kan kreves avsluttet ti dager etter at midlertidig forbud etter § 19 er nedlagt.

Andre ledd

Her videreføres arbeidstvistloven 1927 § 36 andre ledd. Etter at meklingen er krevet avsluttet etter første ledd, har mekleren fire dager til rådighet til å prøve å bringe partene til enighet. Den dagen kravet om å avslutte meklingen ble fremsatt, regnes ikke med ved beregningen av firedagersfristen.

Tredje ledd

Her videreføres arbeidstvistloven 1927 § 35 nr. 1 fjerde ledd. Bestemmelsen er ment å forebygge tvil om at et forlik som avsluttes for en mekler, er en tariffavtale i henhold til definisjonen av tariffavtale i § 1 bokstav e og bestemmelsene om tariffavtaler i lovens kapittel 2.

Til § 26. Avstemning over meklingsforslag

Paragrafen er en videreføring av arbeidstvistloven 1927 § 35 nr. 5 og 6. Har mekleren fremsatt et meklingsforslag som skal sendes ut til avstemning, skal mekleren etter *første ledd* i samråd med partene fastsette en avstemningsfrist.

Andre ledd stiller krav til avstemningen, ved å slå fast at avstemningen bare skal gjelde meklerens meklingsforslag. Avstemningen skal være hemmelig og skriftlig, og det skal bare stemmes ja eller nei til forslaget.

Avstemningsreglene i arbeidstvistloven 1927 § 35 nr. 4 om medlemmenes adgang til å gjøre seg kjent med meklingsforslaget videreføres ikke. Dette dreier seg om organisasjonsinterne forhold, som det bør være opp til organisasjonene selv å regulere.

Arbeidstvistloven 1927 § 35 nr. 11 gir særregler for avstemninger som gjelder sjøfolk i utenriksfart. Det er ikke lenger behov for slike særregler, og bestemmelsen videreføres ikke.

Til § 27. Melding om avstemningsresultat

Paragrafen er en videreføring av arbeidstvistloven 1927 § 35 nr. 7 og 10. *Første og andre ledd* stiller

krav til den melding om avstemningsresultatet som partene skal gi mekleren. *Første ledd* viderefører arbeidstvistloven 1927 § 35 nr. 7 første punktum. *Andre ledd* viderefører arbeidstvistloven 1927 § 35 nr. 7 andre og tredje punktum.

Tredje ledd viderefører arbeidstvistloven 1927 § 35 nr. 10. Det er riksmekleren som først skal få kjennskap til avstemningsresultatet, og resultatet må ikke offentliggjøres før riksmekleren har kunngjort hovedresultatet.

Til § 28. Iverksettelse av streik eller lockout når meklingsforslaget forkastes

Paragrafen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 35 nr. 8, som regulerer iverksettelse av streik eller lockout etter at et meklingsforslag er forkastet ved uravstemning.

Til § 29. Senere vedtakelse av et meklingsforslag

Paragrafen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 37. Det er foretatt en språklig modernisering, uten at dette innebærer noen realitetsendring. Bestemmelsen videreføres selv om den ikke har stor praktisk anvendelse. Dersom det oppstår slike situasjoner som bestemmelsen beskriver, er det mer praktisk at vedkommende part tar kontakt med mekleren med sikte på å få i stand et nytt meklingsmøte. Muligheten som bestemmelsen gir, bør likevel være til stede.

Til § 30. Gjenopptakelse av mekling

Paragrafen er en videreføring av arbeidstvistloven 1927 § 38 slik den lyder etter en lovendring i 2002. Det ble da foretatt en omformulering og presisering av ordlyden for å få klarere frem partenes plikt til å etterkomme meklerens beslutning om å gjenoppta meklingen, jf. Ot.prp. nr. 46 (2001-2002).

Første ledd viderefører arbeidstvistloven 1927 § 38 første ledd, som slår fast at partene i fellesskap kan kreve meklingen gjenopptatt.

Andre ledd slår som arbeidstvistloven 1927 § 38 andre ledd fast at mekleren når som helst kan gjenoppta meklingen.

Tredje ledd viderefører arbeidstvistloven 1927 § 38 tredje ledd. Har det gått en måned etter at meklingen ble hevet uten resultat, og tvisten fortsatt ikke er løst, har mekleren plikt til å kontakte partene og undersøke muligheten for å gjenoppta meklingen med sikte på å få konflikten løst.

Fjerde ledd viderefører arbeidstvistloven 1927 § 38 fjerde ledd om partenes møteplikt.

Til § 31. Klage

Her videreføres arbeidstvistloven 1927 § 27a nr. 3. Bestemmelsen kom inn i loven ved lovendring 28. juni 2002 nr. 58. Den slår fast at vedtak truffet av riksmekleren eller en annen mekler i forbindelse med meklingen er unntatt fra forvaltningslovens regler om klage. Bestemmelsene i arbeidstvistloven 1927 § 39 om anke videreføres ikke, da riksmekleren ikke treffer den type avgjørelser som det vil være relevant å anke.

Til § 32 Partenes kostnader

Paragrafen avløser arbeidstvistloven 1927 § 45 nr. 2 andre punktum, og slår fast at ved mekling bærer hver part sine omkostninger med mindre annet er avtalt.

*Kapittel 4 Arbeidsretten**Til § 33. Arbeidsrettens sete og domsmyndighet*

Paragrafen omhandler Arbeidsrettens kompetanseområde og tilsvarer arbeidstvistloven 1927 § 7 nr. 1 og 2.

Første ledd

Bestemmelsen slår fast at retten skal ha sitt sete i Oslo og viderefører arbeidstvistloven 1927 § 7 nr. 1.

Andre ledd

Dette er hovedreglene om rettens kompetanseområde. Her videreføres arbeidstvistloven 1927 § 7 nr. 2 første ledd. Arbeidsretten skal behandle retstvister, dvs. tvister om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller eksistens eller tvister om krav som bygger på en tariffavtale. Arbeidsretten behandler dessuten krav om erstatningsansvar for brudd på tariffavtaler mv., samt tvister om det foreligger brudd på bestemmelsene om interesse tvister. Gjennom henvisningen til § 9 om erstatningsansvar klargjøres at Arbeidsretten også har domskompetanse i saker som gjelder erstatningsansvar for rene lovbrudd. Se også punkt 7.4 foran og merknadene til § 9.

En viss utvidelse av Arbeidsrettens kompetanse følger av § 34 om aksessorisk pådømmelse av krav som utspringer av arbeidsavtale, som viderefører arbeidstvistloven 1927 § 9.

Tredje ledd

Bestemmelsen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 7 nr. 2 andre ledd. Unntatt fra Arbeidsrettens kompetanse er tvister som omhandlet i § 9 når saken utelukkende er anlagt mot arbeidstakere som nevnt i § 9 andre ledd. Unntatt fra Arbeidsrettens kompetanse er også tvister knyttet til tariffavtaler om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende ordninger jf. Ot.prp. nr 55 (1995-1996), samt tvister som knytter seg til europeiske selskap og europeiske samvirkeforetak, jf. lov 30. juni 2006 nr. 50 med Ot.prp. nr. 60 (2005-2006) og Innst. O. nr. 58 (2005-2006).

Arbeidstvistloven 1927 § 7 nr. 2 tredje ledd om at Arbeidsretten også treffer de avgjørelser som er nevnt i arbeidstvistloven 1927 §§ 6 nr. 2 og 29 nr. 1 femte ledd videreføres ikke.

Fjerde ledd

Her videreføres arbeidstvistloven 1927 § 7 nr. 2 fjerde ledd. Arbeidstvistloven 1927 § 7 nr. 3, 4 og 5 samt § 26 b videreføres ikke, som en følge av at ordningen med lokale arbeidsretter foreslås avviklet. Se punkt 7.14 ovenfor.

Arbeidstvistloven 1927 § 7 nr. 6 om arrest for å sikre erstatningskrav videreføres i § 45 sjuende ledd om forberedelse av saksbehandlingen.

Til § 34. Krav som bygger på individuelle arbeidsavtaler

Paragrafen viderefører med enkelte språklige presiseringer arbeidstvistloven 1927 § 9. Den angår krav som bygger på *individuelle* arbeidsavtaler. Arbeidsrettens kompetanse til å behandle krav som følger av den individuelle arbeidsavtale (aksessorisk pådømmelse) omfatter kun de tilfeller hvor kravet vil få sin umiddelbare avgjørelse ved dom i hovedsaken.

Til § 35. Søksmål som gjelder en tariffavtale

Paragrafen angir hvilke rettssubjekter som har søksmålskompetanse for Arbeidsretten og viderefører arbeidstvistloven 1927 § 8. Det er foretatt enkelte språklige forenklinger, uten at disse er ment å innebære noen realitetsendringer.

Første ledd

Formålet med bestemmelsen er å sikre ensartethet ved behandling av tvister som gjelder samme tariffavtale. Utgangspunktet for prosessordningen for tariffavtaler er at fagforeningsmedlemmer får

sin rettstilling ivaretatt gjennom sin fagforening. Dette innebærer at enkeltmedlemmene vanligvis ikke har søksmålskompetanse, selv om deres rettigheter eller plikter direkte berøres av det aktuelle søksmålet. Det er den overordnede tariffpart som har tolkningsmonopol i tarifforhold, og dette vil gjelde både overfor underordnede organisasjoner og enkeltmedlemmer.

Andre ledd

Bestemmelsen fastslår at en overordnet tariffpart kan overdra sin søksmålsrett til en underavdeling. Denne overdragelsen kan foretas for en enkelt tvist eller en gang for alle med virkning for hele tariffperioden. En slik overdragelse vil ikke rukke ved den overordnede organisasjonens eget ansvar som tariffpart, eller frata motparten retten til å trekke den overordnede organisasjonen inn i tvisten.

Tredje ledd

Bestemmelsen regulerer adgangen til partshjelp for underavdeling som ikke har søksmålsrett og viderefører arbeidstvistloven 1927 § 8 andre ledd. Se også § 46 og merknadene til denne bestemmelsen.

Fjerde ledd

Bestemmelsen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 8 tredje ledd.

Til § 36 Krav til Arbeidsrettens dommere

Paragrafen erstatter arbeidstvistloven 1927 § 10 nr. 3. Uttrykket "medlemmer av Arbeidsretten" i arbeidstvistloven 1927 er endret til "dommere i Arbeidsretten".

Første ledd

Kravene til dommerne i Arbeidsretten er forenklet, slik at de ligger nærmere kravene som stilles til dommere etter domstolloven. Alderskravet på 30 år og vilkåret om at en dommer ikke må være fradømt "adgang til å opnå offentlig tjeneste, eller dømt etter denne lovs § 42" er strøket. Også varadommerne må oppfylle disse kravene.

Andre ledd

Bestemmelsen erstatter arbeidstvistloven 1927 § 10 nr. 3 andre ledd. I arbeidstvistloven 1927 er

det ikke noe krav om at den tredje dommeren som oppnevnes uten innstilling må være jurist, men i praksis har vedkommende som regel vært det. Etter § 37 andre ledd skal også tredjedommeren være embetsmann og heltidsdommer, og i § 48 tredje ledd åpnes det for at tredjedommeren skal kunne styre saksforberedelsen og hovedforhandlingen. Da må også denne dommeren være jurist. Det skal dermed stilles samme krav til de tre fagdommerne som arbeidstvistloven 1927 stiller til rettens leder og nestleder, nemlig at de må fylle de kravene som gjelder for høyesterettsdommere. Disse kravene fremgår av Grunnloven § 91 og domstolloven §§ 53 og 54. Alderskravet vil fortsatt gjelde for fagdommerne, men fjernes for de øvrige dommerne jf. merknaden til første ledd.

Tredje ledd

Bestemmelsene etablerer en ordning med godkjenning og registrering av sidegjøremål for de tre fagdommerne. I domstolloven §§ 121c og 121e er det bestemmelser om dette for dommerne ved de alminnelige domstoler og jordskifterettene, og det er naturlig at en tilsvarende ordning får anvendelse for Arbeidsrettens fagdommere. Godkjennings- og registreringsordningen skal administreres av Arbeidsdepartementet. Det vises til punkt 3.5. foran.

Til § 37 Arbeidsrettens organisering. Oppnevning og utnevning av dommere mv.

Paragrafen bygger på arbeidstvistloven 1927 § 10 nr. 1 og 2, samt § 12.

Første ledd

Bestemmelsen viderefører realitetsinnholdet i arbeidstvistloven 1927 § 10 nr. 1. Her innføres imidlertid begrepet *fagdommere* som betegnelse på rettens leder, nestleder og den tredje juridiske dommeren, og begrepet *dommere* som betegnelse på de fire dommerne som oppnevnes etter innstilling etter § 39.

Andre ledd

Bestemmelsen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 10 nr. 2, med det unntak at også den tredje fagdommerstillingen omgjøres til embetsstilling. Dermed er alle de tre fagdommerne, dvs. leder, nestleder og tredjedommeren, embetsmenn. Rettens leder og nestleder ble embetsmenn ved lovendring 28. juni 2002 nr. 58, mens tredjedomme-

ren fortsatt ble oppnevnt for tre år av gangen, og var i bistilling. Siden 2007 har som en midlertidig prøveordning også den tredje dommeren vært i fulltidsstilling. Denne løsningen gjøres nå permanent, og det er da naturlig at også den tredje fagdommeren skal være embetsdommer. Dermed får tredjedommeren fast stilling og samme stillingstrygghet som rettens leder og nestleder.

Tredje ledd

Ved forskrift 20. august 1999 nr. 951 er myndigheten til å gi permisjoner, fritta og oppnevne medlemmer og varamedlemmer av Arbeidsretten i løpet av oppnevningsperioden delegert til departementet. Det foreslås at departementets fullmakt inntas i loven. Skal det oppnevnes nye dommere etter innstilling fra organisasjonene, er det naturlig at ny innstilling innhentes fra de aktuelle organisasjonene, jf. andre punktum. Andre punktum viderefører arbeidstvistloven 1927 § 12 andre ledd.

Arbeidstvistloven 1927 § 12 første ledd om ny oppnevning hvis et medlem eller varamedlem dør, blir fritatt for sitt verv eller av annen grunn ikke lenger kan fylle sitt verv, videreføres også her.

Til § 38 Arbeidsrettens sammensetning i den enkelte sak

Første ledd

Første ledd første punktum viderefører arbeidstvistloven 1927 § 10 nr. 1, men ordlyden er ny og fastslår utgangspunktet for rettens sammensetning i den enkelte sak. Arbeidsretten settes med sju dommere, hvorav tre er juridiske fagdommere og fire er dommere innstilt fra organisasjonene.

Bestemmelsen i første ledd andre punktum er ny og fastslår at blant de tre fagdommere skal det som hovedregel være to av Arbeidsrettens faste fagdommere og en varadommer for fagdommerne. Se også punkt 3.2.4 foran. Bestemmelsen i første ledd fjerde punktum viderefører arbeidstvistloven 1927 § 14 fjerde ledd om innkalling av varamedlemmer i saker som gjelder organisasjoner med innstillingsrett som ikke har innstilt noen av rettens faste dommere.

Andre ledd

Bestemmelsen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 15 andre ledd. Den sikrer fremdriften i saken, ved at det skal skaffes stedfortreder dersom en dommer får forfall som varer utover en uke.

Tredje ledd

Bestemmelsen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 15 tredje ledd. Den sikrer kontinuitet i saken, ved at dommere skal ferdigstille en sak selv om tjenestetiden utløper under saksbehandlingen.

Til § 39. Innstillingsretten

Paragrafen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 11 om retten for fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner over en viss størrelse til å innstille, dvs. å fremsette forslag til dommere i Arbeidsretten. Det er foretatt enkelte språklige forenklinger, uten at dette er ment å innebære realitetsendringer.

Første ledd

Arbeidstvistloven 1927 § 11 nr. 1 videreføres med enkelte språklige justeringer. Bestemmelsens andre punktum anses unødvendig og videreføres ikke.

Andre ledd

Arbeidstvistloven 1927 § 11 nr. 2 er vanskelig tilgjengelig, og i lovforslaget § 39 andre ledd er det gjort språklige forenklinger i bestemmelsen. Formuleringen i arbeidstvistloven 1927 § 11 nr. 2 andre punktum "kommer antallet av medlemmer innen vedkommende foreninger i fortrinnsvis betraktning ved valget av medlemmer" erstattes av "oppnevnes medlemmene ut fra foreningenes størrelse". Dette er ment å klargjøre bestemmelsen, men uten å medføre noen realitetsendring.

I andre ledd presiseres også at de faste dommerne oppnevnes fra organisasjonen som har flest medlemmer innenfor *lovens*, dvs. arbeidstvistlovens, område. Dette er i samsvar med gjeldende praksis.

Tredje ledd

I tredje ledd fastsettes det at departementet oppnevner dommere uten innstilling, dersom innstilling ikke kommer til departementet innen angitt frist. Det er departementet som fastsetter denne fristen, som vanligvis er på fire uker.

Til § 40. Inhabilitet

Arbeidstvistloven 1927 § 13 har bestemmelser om ugildhet. Departementet legger til grunn at reglene om inhabilitet ikke vil gjelde for sekretær-

funksjonen og protokollførere i Arbeidsretten, men at man må være oppmerksom på at problemstillingen kan oppstå også for disse. Departementet antar at dette i tilfelle kan løses i praksis, uten å gå veien om lovregulering.

Første ledd

Begrepene "ugildhet og "ugild" er byttet ut med "inhabilitet" og "inhabil", og "medlem" med "dommer". Etter første ledd første punktum får reglene om inhabilitet for dommere i alminnelige sivile saker i domstolloven §§ 106 og 107 tilsvarende anvendelse for dommerne i Arbeidsretten. Andre punktum i § 13 i arbeidstvistloven 1927 foreslås videreført, da domstolloven § 108 ikke kan få tilsvarende anvendelse for dommerne i Arbeidsretten. Høyesterett har i sin praksis lagt en meget streng vurdering til grunn etter denne bestemmelsen, en praksis som ikke er overførbar for Arbeidsrettens dommere som er innstilt av organisasjonene. De innstilte dommerne vil naturligvis ha erfaring fra partene i saken, og skal ikke kunne erklæres inhabile av den grunn. Departementet har derfor valgt å ikke la domstolloven § 108 få tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten. I stedet er arbeidstvistloven 1927 § 13 første ledd annet punktum videreført i et mer moderne språk. Domstolloven § 113 gjelder tilsvarende så langt den passer. Bestemmelsen i første ledd andre punktum er kun en modernisering av arbeidstvistloven 1927 § 13 første ledd tredje punktum. Det vises for øvrig til punkt 7.10 foran.

Andre ledd

Begrepene "fratre" og "fratreden" er erstattet med "utelukkes" og "utelukking", i tråd med begrepsendringer som er foretatt i domstolloven. I første punktum videreføres arbeidstvistloven 1927 § 13 nr. 2. Dette innebærer at når spørsmål om inhabilitet reises *ved innledningen til eller under* hovedforhandlingen, vil i tråd med gjeldende rett de dommere det har vært reist innsigelser mot, delta i behandlingen av inhabilitetsinnsigelsen og avsigelser om kjennelse om dette. I praksis er det ofte slik at inhabilitetsinnsigelsen er kjent på forhånd, slik at Arbeidsretten innkaller en varadommer for å avgjøre habilitetsinnsigelser som reises overfor en innstilt dommer.

I andre punktum foreslås inntatt en ny bestemmelse om at rettens tre fagdommere avgjør inhabilitetsinnsigelser som reises mot innstilte dommere i en sak, når innsigelsen reises forut for hovedforhandlingen i saken.

Om bakgrunnen for bestemmelsen vises det til punkt 7.10 foran.

Tredje ledd

Bestemmelsen er ny og omhandler de situasjoner der det reises spørsmål om å utelukke en av Arbeidsrettens fagdommere. I de fleste tilfeller vil spørsmålet om habilitet vedrørende Arbeidsrettens fagdommere avklares under saksforberedelsen. Saksforberedende dommer tar som regel opp dette spørsmålet i mer uformelle saksforberedende møter med partene i forkant av beramning av hovedforhandling. Ved behandlingen av en fagdommers inhabilitet innkalles en vararepresentant for fagdommeren for å delta i avgjørelsen av spørsmålet. Bestemmelsen vil bidra til å sikre Arbeidsrettens legitimitet og autoritet. Se også foran under punkt 7.10.

Til § 41. Stedfortreder for en dommer som er inhabil eller har forfall

Første ledd

Bestemmelsen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 14 første ledd. Som følge av at alle fagdommerne skal kunne styre saksforberedelsen og lede hovedforhandlinger jf. § 48 tredje ledd, er "rettens leder og nestleder" erstattet med "rettens tre fagdommere".

Andre ledd

Bestemmelsen bygger på arbeidstvistloven 1927 § 18 nr. 5 andre punktum. Den flyttes hit for å samle bestemmelsene om virkningene av inhabilitet i samme paragraf. Ordlyden presiserer at bestemmelsen kun gjelder tilfeller hvor det kan forventes fremsatt inhabilitetsinnsigelser *under* hovedforhandlingen i en sak. Dersom innsigelsen fremsettes forut for hovedforhandlingen, gjelder bestemmelsene i § 40 andre ledd.

Tredje ledd

I første punktum videreføres arbeidstvistloven 1927 § 14 andre ledd. I andre punktum videreføres arbeidstvistloven 1927 § 14 fjerde ledd første punktum og utvides til også å omfatte inhabilitet. Det må her påpekes at det i saker der det har vært varslet forfall fra samtlige dommere som er oppnevnt etter innstilling fra en av partene i saken, har det vært vanlig praksis at saken utsettes. Det legges til grunn at denne praksis fortsetter.

Arbeidstvistloven 1927 § 14 fjerde ledd andre punktum videreføres ikke. Det er ikke behov for bestemmelsen, i lys av at det er en felles varmannsrekke for henholdsvis de to dommerne som representerer arbeidstakerinteresser og de to dommerne som representerer arbeidsgiverinteresser.

Til § 42. Rettens forhandlingsdyktighet

Paragrafen gjelder rettens forhandlingsdyktighet og viderefører arbeidstvistloven 1927 § 15. Retten er kun forhandlingsdyktig når alle dommere, eventuelt innkalte varadommere, er tilstede.

Det er foretatt en presisering i forhold til arbeidstvistloven 1927 § 15 første ledd, slik at det klart fremgår at det er samtlige dommere og varadommere som skal behandle saken, som må være til stede, og ikke nødvendigvis de faste dommerne. Et unntak gjelder for avgjørelser om inhabilitet for de innstilte dommerne når innsigelser reises forut for hovedforhandling, jf § 40 andre ledd, annet punktum. Slike avgjørelser fattes av de tre fagdommerne.

Til § 43. Dommerløfte

Paragrafen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 16 om dommerløfte. Henvisningen til tilsvarende bestemmelse i domstolloven er ny.

Til § 44. Partsrepresentanter og prosessfullmektiger

Paragrafen bygger på arbeidstvistloven 1927 § 17, men med enkelte presiseringer og justeringer. Arbeidstvistloven 1927 § 17 andre ledd videreføres ikke, og § 17 tredje ledd blir unødvendig når kravet til norsk statsborgerskap i § 17 andre ledd fjernes. Om bakgrunnen for endringsforslagene vises det til punkt 7.9 foran.

Første ledd

Bestemmelsen slår fast at en part kan møte selv, eller velge å la seg representere av en prosessfullmektig. Forslaget er ikke til hinder for at funksjonene som partsrepresentant og prosessfullmektig kan kombineres dersom vedkommende part ønsker dette.

Andre ledd

Bestemmelsen angir at en part kan la seg representere av inntil tre partsrepresentanter i tillegg til en eller flere prosessfullmektiger. Det er såle-

des ikke noen begrensninger på hvor mange prosessfullmektiger en part kan la seg bistå med i en sak.

Tredje ledd

Forslag til nytt tredje ledd tilsvarende tvisteloven § 3-3 femte ledd om utenlandske advokaters adgang til å opptre som prosessfullmektig.

Fjerde ledd

Bestemmelsen fastsetter at en prosessfullmakt må være uinnskrenket, og baserer seg på bestemmelsen om prosessfullmakt i tvisteloven § 3-4.

Femte ledd

Bestemmelsen er en sekkebestemmelse som innebærer at tvistelovens regler om parter og prosessfullmektiger blir gjeldende som bakgrunnsrett så langt det passer. På denne måten vil blant annet tvisteloven § 3-3 sjette ledd om vilkår for advokater hjemhørende i andre EØS-stater få tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten.

Til § 45. Forberedelsen av saken

Paragrafen tilsvarende arbeidstvistloven 1927 § 18, men med enkelte endringer. Første punktum i arbeidstvistloven 1927 § 18 nr. 5 om at rettens leder varsler de øvrige medlemmer av retten, anses unødvendig og videreføres ikke i den nye loven. Arbeidstvistloven 1927 § 18 nr. 5 andre punktum om varsling av varamedlem ved forventet inhabilitetsinnsigelse flyttes til § 41. Arbeidstvistloven 1927 § 18 sjette ledd om at rettens leder utferdiger innkallelse til partene og lar denne forkynne, eventuelt gjennom presse og NRK, anses unødvendige og videreføres ikke. Arbeidstvistloven 1927 § 18 nr. 7 om at rettens leder innkaller vitner, sakkyndige og andre lederen mener bør avhøres og om varslingsfrist for slik innkalling, er tatt inn i § 52 om innkalling av vitner, parter og sakkyndige.

Bestemmelsene i arbeidstvistloven 1927 om saksbehandlingen mv. er ikke uttømmende, men suppleres av de alminnelige regler i domstolloven og tvistemålsloven så langt de passer, jf. blant annet Arbeidsrettsrådets innstilling I (1965) s. 6, Ot.prp. nr. 33 (1965-1966) s. 3-4 og Ot.prp. nr. 53 (1983-1984) s. 138-139.

Om bakgrunnen for bestemmelsene i § 45 vises det til punkt 7.8 foran.

Første ledd

Adgangen etter tvisteloven § 9-2 første ledd, jf. § 12-1 andre ledd til å inngi muntlig stevning foreslås ikke gjort gjeldende for Arbeidsretten. Kravet om skriftlig stevning er ikke til hinder for at stevningen sendes elektronisk, men stevningen må da oppfylle de krav som følger av domstolloven § 197a med forskrift. Også i en ny arbeidstvistlov må utgangspunktet være at et krav om skriftlighet kan oppfylles ved både papirbasert og elektronisk dokument, med mindre det i loven presiseres noe annet. Kravet til signatur vil imidlertid på samme måte som etter tvisteloven begrense muligheten for elektronisk samhandling med retten. Per i dag har ikke Arbeidsretten et system for bruk av elektronisk signatur. Det vises for øvrig til drøftelsene i punkt 4.3.5 foran.

Andre ledd

Bestemmelsen angir hva stevningen skal inneholde. Bokstavene a, b, e og f tilsvarer arbeidstvistloven 1927 § 18 nr. 1 andre ledd bokstavene a, b, c, og d. Bokstavene c, d, g og h er nye sammenlignet med arbeidstvistloven 1927 og er tatt inn som en tilpasning til tvistelovens regler. Løsningen er i overensstemmelse med Arbeidsrettens praksis.

Tredje ledd

Her videreføres arbeidstvistloven 1927 § 18 nr. 1 tredje ledd, men uten presisering om at det er rettens leder som må gjøre oppmerksom på eventuelle feil. De øvrige fagdommerne vil også kunne ivareta denne oppgaven.

Fjerde ledd

Her videreføres tvisteforhandlingskravet i arbeidstvistloven 1927 § 18 nr. 2. Retten skal få tilsendt gjenpart av protokollen, og ikke originaldokumenter. Det er saksforberedende dommer som etter andre punktum skal gjøre saksøkeren oppmerksom på at saken ikke kan tas til behandling, dersom vilkåret i første punktum ikke er oppfylt. Saksforberedende dommer vil i en skriftlig underretning til saksøkeren kunne fastsette en siste frist for å rette mangelen. Dersom fristen ikke overholdes, kan saksforberedende dommer heve saken.

Femte ledd

Bestemmelsen tilsvarer arbeidstvistloven 1927 § 18 nr. 3 og inneholder regler om tilsvær. Nytt i forhold til bestemmelsene der er at tilsværfristen normalt skal være tre uker. Dette er i samsvar med Arbeidsrettens praksis og ordningen etter tvisteloven § 9-3 første ledd.

Sjette ledd

Første punktum omhandler fastsettelse av tid og sted for hovedforhandlingen og tilsvarer arbeidstvistloven 1927 § 18 nr. 4, med den forskjell at det er saksforberedende dommer og ikke rettens leder som fastsetter tid og sted. Dagens krav om at innkallelsen skal forkynnes for partene med en varselfrist som ikke må være under 48 timer, erstattes med et krav om at innkallelsen er bekreftet mottatt fra partene. Det åpnes da opp for alternative måter å formidle innkallelsen på enn bare ved forkynnelse. Varselfristen videreføres. Presiseringen om at reisetid ikke er medregnet i de 48 timene, videreføres ikke da tilsvarende må følge uten en slik presisering. I andre punktum fastslås at hovedforhandling normalt skal påbegynnes senest seks måneder etter at stevningen er funnet i orden og sendt til motparten. Denne bestemmelsen er ny og er tatt inn etter mønster av tvisteloven § 9-4 andre ledd bokstav h. Det er i tredje punktum inntatt en presisering av når seksmånedsfristen skal begynne å løpe. Fristen starter fra det tidspunkt stevningen er forkynt for motparten.

Sjuende ledd

Bestemmelsen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 7 nr. 6.

Til § 46. Partshjelp

Paragrafen er ny og inneholder bestemmelser om partshjelp i saker for Arbeidsretten. Om bakgrunnen for bestemmelsene vises det til punkt 7.6 foran. Departementet har valgt å videreføre arbeidstvistloven 1927 § 8 andre ledd i lovforslaget § 35 fjerde ledd. Se merknaden til denne bestemmelsen.

Første ledd

Bokstav a) bygger på tvisteloven § 15-7 første ledd bokstav a), og hjemler adgang til partshjelp for den som har et reelt behov begrunnet i "egen rettsstilling" for at den ene parten vinner. Om forståelse

sen av denne bestemmelsen vises det i utgangspunktet til punkt 7.6.4 foran. Som etter tvisteloven åpnes det en adgang til partshjelp for så vel juridiske personer som enkeltpersoner. Full parallellitet er likevel ikke tilsiktet her. Som nevnt i punkt 7.6 foran, har Arbeidsretten lagt til grunn at bestemmelsene i tvistemålsloven § 75 flg. "som alminnelig utgangspunkt" må få tilsvarende anvendelse i saker for Arbeidsretten. Det forbehold som ligger underforstått i denne uttalelsen, har fortsatt gyldighet. Bestemmelsen i § 46 første ledd bokstav a) må forstås og anvendes i lys av de særskilte forhold og hensyn som kan gjøre seg gjeldende for Arbeidsretten som en særdomstol for arbeidslivets parter. Det vises her spesielt til punkt 7.6.4 foran, hvor det fremgår at ren prejudikatinnterese ikke i seg selv vil være tilstrekkelig for å begrunne adgang til partshjelp.

Bestemmelsen i bokstav b) har ingen klar parallell i tvisteloven. Den hjemler adgang til partshjelp for "arbeidsgiverforeninger og fagforeninger" som har et reelt behov begrunnet i sine "medlemmers rettsstilling" for at den ene part vinner". Om bakgrunnen for bestemmelsen vises det til punkt 7.6.4 foran. Den tar sikte på situasjoner hvor vedkommende forening som sådan ikke fyller vilkårene for partshjelp i bokstav a), men hvor medlemmenes rettsstilling kan bli berørt av utfallet i saken.

Andre ledd

Første punktum fastsetter at partshjelp må erklæres minst fire uker før hovedforhandlingens begynnelse. Dette avviker fra tvistelovens bestemmelse om at partshjelp kan erklæres når som helst før saken er rettskraftig avgjort. Andre ledd tilsvarende for øvrig tvisteloven § 15-7 andre ledd, men er forenklet noe fordi Arbeidsretten i hovedsak er et eninstanssystem.

Tredje ledd

Bestemmelsene regulerer partshjelperens prosessuelle rettigheter og er lik tvisteloven § 15-7 tredje ledd.

Til § 47. Forening av saker til felles behandling

Paragrafen er ny og lovfester adgang til forening av saker for Arbeidsretten, etter mønster av tvisteloven § 15-6 første punktum, se nærmere drøfting i punkt 7.7. Begrensningen som følger av at det

skal være sammenheng mellom partstillingen i saken og sammensetningen av retten, vil fortsatt gjelde.

Til § 48. Saksbehandlingen

Paragrafen bygger på arbeidstvistloven 1927 § 19, men er noe omredigert og på enkelte punkter tilpasset tvisteloven.

Første ledd

Bestemmelsen tilsvarende arbeidstvistloven 1927 § 19 nr. 3. Den slår fast at Arbeidsretten skal sørge for at saken er fullt opplyst, og dette gjelder på ethvert tidspunkt i saksbehandlingen.

Andre ledd

Bestemmelsen er ny og innebærer en lovfesting av Arbeidsrettens praksis vedrørende mekling. Om bakgrunnen for bestemmelsen vises det til punkt 7.5 foran.

I og med at initiativet til mekling som regel tas før hovedforhandling er igangsatt, er bestemmelsene tatt inn som nytt andre ledd i paragrafen om saksbehandlingen. Første punktum tilsvarende langt på vei tvisteloven § 8-1 første ledd, og inneholder krav om at retten skal vurdere muligheten for en minnelig løsning av tvisten på ethvert trinn av saken. Første punktum i.f. inneholder en passus om "utenrettslig løsning" som ikke finnes i tvisteloven, men som tas inn i arbeidstvistloven på grunn av den aktive rolle Arbeidsrettens dommere spiller under saksforberedelsen. Dette er i overensstemmelse med den grunnleggende fleksibiliteten som gjelder for prosessen for Arbeidsretten.

Tredje ledd

Her videreføres arbeidstvistloven 1927 § 19 nr. 1, men det foreslås å fjerne dagens begrensning om at bare domstolens leder og nestleder kan administrere hovedforhandlinger, jf. punkt 7.8 foran. Også den tredje fagdommeren skal kunne lede hovedforhandlingen. I § 42 første ledd foreslås innført fellesbegrepet fagdommer om de tre dommerne det ikke avgis innstilling om. I samsvar med Arbeidsrettens praksis er det presisert at også saksforberedelsen styres av en av de tre fagdommerne.

Fjerde ledd

Bestemmelsen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 19 nr. 2. Det er dessuten tatt inn konkrete henvisninger til tvistelovens bestemmelser om hovedforhandlinger i §§ 9-13 og 9-14 andre ledd. Tvisteloven § 9-13 inneholder bestemmelser som skal sikre en konsentrert og forsvarlig gjennomføring av hovedforhandlingen blant annet ved at retten kan nekte forhandlinger om forhold som er uten betydning for saken, samt unødige gjentakelser og unødig omfattende behandling mv. Tvisteloven § 9-14 inneholder hovedregelen om at hovedforhandlingen er muntlig og bevisføringen umiddelbar, samt regler om bruk av hjelpedokumenter under hovedforhandlingen.

Se for øvrig omtalen under punkt 7.8.

Femte ledd

Bestemmelsen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 19 nr. 4 om innhenting av forklaringer fra parter, sakkyndige og enhver annen som kan opplyse saken. Det er inntatt et nytt tredje punktum som fastslår at det ikke kan føres bevis fra meklere om hva som er fremkommet under meklingen. Dette punkt innebærer altså et bevisforbud og må ses i sammenheng med § 23 fjerde ledd om avskåret vitneplikt for meklere i saker for Arbeidsretten. Retten skal ikke motta forklaringer om dette selv om mekleren selv ønsker å forklare seg, se til sammenligning tvisteloven § 22-4 om bevisforbud om rettsforhandlinger og rettsavgjørelser. Se også tvisteloven § 8-6 om bevisforbud og taushetsplikt.

Sjette ledd

Bestemmelsen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 19 nr. 5. Det er foreslått en endring ved at plikten til å fremlegge dokumenter, forretningsbøker og andre bevis foreslås å gjelde *enhver* som har rådighet over dokumentene, mens plikten etter 1927-loven bare gjelder for parter og den som har vitneplikt. Dette innebærer ingen stor realitetsendring, men er en tilpasning til tvisteloven, se særlig tvisteloven §§ 21-5 og 26-5.

Sjuende ledd

Her videreføres arbeidstvistloven 1927 § 19 nr. 6 om rettens adgang til å foreta befarings- og bevisundersøkelser, med enkelte språklige justeringer.

Åttende ledd

Bestemmelsen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 19 nr. 7, men er tilpasset tvisteloven ved at denes §§ 21-11, 21-13 og 27-1 til 27-7 gjøres gjeldende for Arbeidsretten så langt de passer. Passusen "så langt de passer" er tatt med fordi det kan være bestemmelser som ikke passer for Arbeidsretten, særlig fordi tvisteloven gjelder et flerinstanssystem, jf. for eksempel tvisteloven § 27-3 fjerde ledd.

Niende ledd

Tvisteloven § 16-4 gis tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten. Det finnes ingen tilsvarende bestemmelse i arbeidstvistloven 1927, men dette innebærer likevel ikke noen endring fra det som er vanlig praksis i Arbeidsretten.

Tvisteloven § 16-4 gjelder de tilfeller hvor det under hovedforhandlingen blir nødvendig å utsette saken. Retten pålegges i slike tilfeller å treffe beslutninger for den videre behandling av saken slik at forsinkelsen blir minst mulig. Paragrafens andre ledd bestemmer at ved utsettelse skal forhandlingene fra den opprinnelige hovedforhandling gjentas så langt dette er nødvendig for å sikre et forsvarlig avgjørelsesgrunnlag.

Tiende ledd

Bestemmelsen bygger på tvisteloven §§ 16-2 og 16-3 om omberammelse på grunn av en parts gyldige fravær, men er noe forenklet i forhold til tvistelovens regler. Det finnes ingen tilsvarende bestemmelse i arbeidstvistloven 1927, men forslaget er i overensstemmelse med Arbeidsrettens praksis. Det vises også til punkt 7.8 foran.

Til § 49. Stansing av saken

Paragrafen er ny og inneholder regler om stansing av saker for Arbeidsretten. Bestemmelsene vil på mange punkter tilsvare bestemmelsene om stansing i tvisteloven §§ 16-15 flg., men er på noen punkter mer fleksible, jf. merknadene nedenfor til tredje ledd. Om bakgrunnen vises til drøftelsen under punkt 7.11 foran.

Første ledd

Første ledd gir nærmere bestemmelser om når retten kan stanse saken. Bestemmelsene tilsvarende tvisteloven § 16-18, men inneholder en presisering av at kjennelse om stansing etter dette ledd kan fastsettes av saksforberedende dommer i og med

at stansing av en sak kun skjer under saksforberedelsen. I overensstemmelse med tvistelovens regler foreslås det ikke tatt inn noen bestemmelse om maksimal stansingstid.

Andre ledd

Andre ledd slår fast at avgjørelser om stansing treffes ved kjennelse, samt at virkningstidspunktet er fra når kjennelse er avsagt.

Tredje ledd

Bestemmelsene tilsvarende tvisteloven § 16-17 om stansing etter avtale partene imellom. Forslaget skiller seg fra tvistelovens regler ved at det foreslås at minste varighet for slik avtalt stansing skal være tre måneder, mens det etter tvisteloven er seks måneder. Når en sak stanses etter avtale mellom partene, vil det gjerne være fordi de gjør forsøk på å komme frem til et forlik. De fleste parter for Arbeidsretten er vant til å forhandle og vil ofte ikke behøve så lang tid som et halvt år for å avklare om et forlik er mulig. Det er saksforberedende dommer som etter begjæring fra partene bringer en sak i gang igjen.

Det foreslås også at samme sak kan stanses ved avtale mellom partene flere ganger, mens slik stansing etter tvisteloven bare kan skje én gang. Det foreslås at saken skal heves når den har vært stanset i mer enn to år. Tilsvarende følger av tvisteloven § 16-19. Hvis samme sak stanses flere ganger, er det den samlede stansingstid som ikke må være lenger enn to år. Se for øvrig drøftelsen under punkt 7.11 foran.

Fjerde ledd

Det foreslås at tvisteloven § 16-15 om virkningene av stansing gis anvendelse så langt den passer. Dette innebærer blant annet at frister slutter å løpe mens saken er stanset, og at stansingsperiodene ikke skal regnes med i de seks månedene som etter § 45 sjette ledd skal være den maksimale tid som kan gå fra stevning til hovedforhandling påbegynnes. Dette kan for eksempel bety at dersom en sak stanses etter avtale mellom partene, kan det gå opptil to år og seks måneder fra stevning til hovedforhandling påbegynnes. Se for øvrig drøftelsen under punkt 7.11.

Til § 50. Fravær for parter, partsrepresentanter og prosessfullmektiger

Paragrafen viderefører i hovedsak arbeidstvistloven 1927 § 20 om parters fravær, men med enkelte tilpasninger til tvisteloven. Bestemmelsene regulerer bare *møtefravær*, ikke fravær i form av unnlatte prosesshandlinger, jf. punkt 7.12 foran.

Første ledd

Her videreføres arbeidstvistloven 1927 § 20 første ledd, som etter sin ordlyd bare gjelder partene selv. Siden partene for Arbeidsretten sjelden er fysiske personer, måtte arbeidstvistloven 1927 tolkes utvidende, slik at den også omfattet partsrepresentanter og prosessfullmektiger. Bestemmelsen er utformet i overensstemmelse med dette. Det er ikke tilsiktet noen realitetsendring. Det inntas også en ny bestemmelse om at tvisteloven § 13-4, som definerer hva som er gyldig fravær, gjelder tilsvarende så langt den passer. Dette antas ikke å innebære noen realitetsendring.

Andre ledd

Bestemmelsen er ny og fastslår at dersom saksøker uteblir uten at det er opplyst eller sannsynlig at vedkommende har gyldig fravær, skal saken avvises. Forslaget er i overensstemmelse med hovedregelen i tvisteloven § 16-9.

Tredje ledd

Her videreføres arbeidstvistloven 1927 § 20 andre ledd for så vidt gjelder saksøkte. Bestemmelsen omhandler situasjoner der den uteblevne part ikke har gyldig fravær. Den møtende part kan da kreve saken fremmet, og saken skal så vidt mulig behandles som om den uteblevne har vært til stede. Bestemmelsen må ses i sammenheng med rettens plikt til å sørge for full opplysning av saken, jf. § 48 første ledd. Se nærmere omtale under punkt 7.12 foran.

Fjerde ledd

Bestemmelsen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 20 tredje ledd. Dersom ingen parter møter, og det ikke er angitt gyldige grunner for fraværet, skal saken heves.

*Til § 51. Møteplikt for vitner, parter og sakkyndige**Første ledd*

Bestemmelsene viderefører arbeidstvistloven 1927 § 21 nr. 1 med enkelte språklige endringer. Første punktum fastsetter at enhver som bor eller oppholder seg i Norge, plikter å vitne i en sak når Arbeidsretten har innkalt vedkommende. Tredje punktum er nytt og presiserer at tvisteloven § 21-10 som gir nærmere regler om fjernavhør, gjelder så langt den passer. I denne sammenheng vises til § 23 fjerde ledd om at meklere i en meklings sak (etter lovens kapittel 3) ikke har vitneplikt for Arbeidsretten om forhold fremkommet under meklingsprosessen.

Andre ledd

Bestemmelsen tilsvarende arbeidstvistloven 1927 § 21 nr. 4. Partene har plikt til å møte personlig for Arbeidsretten, på samme måte som vitner har møteplikt etter første ledd.

Tredje ledd

Bestemmelsen tilsvarende arbeidstvistloven 1927 § 22 første ledd. Den fastsetter at retten kan pålegge vitner å gjøre tjeneste som sakkyndige.

*Til § 52. Innkalling av vitner, parter og sakkyndige**Første ledd*

Bestemmelsene viderefører delvis arbeidstvistloven 1927 § 18 nr. 7 og § 21 nr. 2, men gir nye utfyllende regler om varslingsfrist i overensstemmelse med tvisteloven § 13-3 andre ledd for så vidt de som innkalles, ikke befinner seg på eller i nærheten av rettsstedet.

Andre ledd

Bestemmelsen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 18 nr. 6. Fristen på 48 timer korresponderer med § 45 sjette ledd om berømmelse av hovedforhandlingen.

Til § 53. Godtgjøring for vitner og sakkyndige

Her videreføres i hovedsak arbeidstvistloven 1927 § 21 nr. 3 og § 22 andre og fjerde ledd. Reglene i lov om vitners og sakkyndiges godtgjørelse får tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten.

Til § 54. Offentlighet og innsynsrett

Her videreføres i hovedsak arbeidstvistloven 1927 § 23. Arbeidstvistloven 1927 § 23 andre ledd har i dag ingen praktisk betydning og videreføres derfor ikke. Det inntas et nytt tredje ledd om at tvisteloven kapittel 14 får tilsvarende anvendelse så langt det passer.

Til § 55. Rettsbok

Paragrafen er lik arbeidstvistloven 1927 § 24 om rettsbok, med den forskjell at tredje ledd om at retten kan beslutte at forhandlingene opptas med hurtigskrift (stenografi) ikke videreføres. Videre er prosessfullmektiger tilføyd i opplistingen i første ledd. Dette er en følge av § 44, der prosessfullmektigen skal regnes i tillegg til parten og dennes representanter.

Til § 56. Rettens avgjørelser

Paragrafen viderefører i hovedsak arbeidstvistloven 1927 § 25.

Første ledd

Bestemmelsen tilsvarende arbeidstvistloven 1927 § 25 nr. 1 første ledd, og fastslår at rettens avgjørelser treffes med stemmeflertall. Henvisningen til arbeidstvistloven 1927 § 6 nr. 2 er strøket, da denne bestemmelsen oppheves.

Andre ledd

Her videreføres arbeidstvistloven 1927 § 25 nr. 1 andre ledd med den forskjell at dom normalt skal avsies innen fire uker etter at hovedforhandling er holdt, mot en uke i arbeidstvistloven 1927. Fireukersfristen forutsettes som den store hovedregel, jf. også tvisteloven § 19-4 femte ledd.

Tredje ledd

Her inntas en ny bestemmelse om at tvisteloven § 19-4 første til tredje ledd om avsigelse og § 19-5 om underretning om avgjørelsen gjelder tilsvarende for Arbeidsretten så langt det passer.

Fjerde ledd

Retten gis adgang til, av eget tiltak eller på begjæring av en part, å rette skrive- og regnefeil, forglemmelser og lignende klare feil som har gitt avgjørelsen en utforming som ikke stemmer med

det som var rettens mening. Bestemmelsene tar opp i seg flere bestemmelser i arbeidstvistloven 1927. For det første videreføres § 25 nr. 2 første ledd første punktum om skrive- og regnefeil, utelatelser og andre åpenbare feil. For det andre videreføres også § 25 nr. 3 om at retten på begjæring fra en part kan rette en dom som er ufullstendig eller uklar.

Tredje punktum om at den dommer som ledet forhandlingene, kan foreta rettelsene dersom det ikke er tvil om hvordan de skal utføres, er hentet fra tvisteloven § 19-8 andre ledd siste punktum. Bestemmelsen i arbeidstvistloven 1927 § 25 nr. 2 første ledd om at partene skal underrettes uten opphold, er videreført, men uten krav om at slik underretning skal skje i rekommandert brev.

Arbeidstvistloven 1927 har i § 25 nr. 2 andre ledd en bestemmelse om at en part som er misfornøyd med en rettelse, kan kreve saken forelagt for retten. Denne bestemmelsen foreslås ikke videreført, da den anses omfattet av bestemmelsen i forslagetets tredje ledd om at retting kan skje på begjæring av en part. Dette må også gjelde begjæring om retting av en rettet domstekst.

Uttrykket *retting* er brukt i betydningen ”det å rette”, mens *rettelse* brukes om den enkelte korrigering av teksten.

Femte ledd

Bestemmelsene viderefører langt på vei arbeidstvistloven 1927 § 25 nr. 4 om rettens adgang til å omgjøre saksstyrende (prosessledende) kjennelser og andre beslutninger. Vilåret om at slik omgjøring ikke må være uforholdsmessig tyngende for en part som har innrettet seg etter avgjørelsen, er hentet fra tvisteloven § 19-10 og fantes ikke i arbeidstvistloven 1927. Tvistelovens formulering om adgangen til omgjøring dersom dette ”ikke er uforholdsmessig tyngende for en part som har innrettet seg etter avgjørelsen” er ment å erstatte ”ervert rett”, jf. NOU 2001: 32 s. 894. Dette gjenspeiles i ordlyden i bestemmelsen i femte ledd. Videre gis tvisteloven § 19-10 fjerde ledd tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten. Etter denne bestemmelsen kan omgjøring skje av rettens eget tiltak eller på begjæring fra en part. Retten behandler slik begjæring bare hvis den finner grunn til det.

Til § 57. Rettsforlik

Paragrafen regulerer rettsforlik i rettsmøte for Arbeidsretten. Det finnes ingen tilsvarende

bestemmelse i arbeidstvistloven 1927, men forslaget er i overensstemmelse med Arbeidsrettens praksis. Om bakgrunnen for forslaget vises det til punkt 7.13 foran. Organisasjoner som ikke er parter, men hvor det er samme tvistetema som foreligger, vil også kunne tiltre et rettsforlik jf. ARD 1995 s. 120.

Første ledd

Bestemmelsene gjelder inngåelse av rettsforlik. Av informasjonshensyn er det tatt inn deler av tvisteloven § 19-11. Tvisteloven § 19-11 tredje ledd gis anvendelse så langt den passer.

Andre ledd

Bestemmelsen gjelder virkningen av rettsforlik.

Tredje ledd

Bestemmelsen er ny og regulerer at et rettsforliks gyldighet kan påankes til Høyesteretts ankeutvalg. Det vil ikke være grunnlag for å prøve selve innholdet i et rettsforlik. Ankefristen er en måned.

Til § 58. Anke

Paragrafen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 26. Det er foretatt en språklig modernisering, uten at dette er ment å medføre realitetsendringer. Høyesteretts ankeutvalg har kompetanse til å ta Arbeidsrettens avgjørelse opp til full overprøving. Kompetansen er ikke begrenset, jf. Rt. 1981 s. 899.

Første ledd

Anken fremsettes muntlig eller skriftlig til Arbeidsretten, jf. tilsvarende regulering i tvisteloven § 29-10. Om innholdet i anken, se tvisteloven § 29-9 tredje ledd. Ankefristen regnes fra den dagen kjennelsen ble lovlig forkynt eller meddelt, jf. tilsvarende regulering i domstolloven § 147.

Andre ledd

Bestemmelsen er en videreføring av arbeidstvistloven 1927 § 26 nr. 2 første ledd om rett for den som ikke er part, til å påanke kjennelser eller beslutninger som pålegger vedkommende plikter eller ilegger straffe- eller omkostningsansvar.

Tredje ledd

Arbeidstvistloven 1927 § 26 nr. 2 andre ledd videreføres som nytt tredje ledd i § 63. Ved fristberegningen på tre dager, regnes dagen meldingen er gitt ikke med i beregningen.

Fjerde ledd

Bestemmelsene viderefører arbeidstvistloven 1927 § 26 nr. 3.

Femte ledd

Anke til opphevelse med den begrunnelse at saken ikke hører under Arbeidsrettens domsmyndighet kan fremsettes muntlig eller skriftlig for Arbeidsretten, jf. tilsvarende bestemmelse i tvisteloven § 29-9 andre ledd. Om innholdet i anken, se tvisteloven § 29-9 tredje ledd. Ankefristen regnes fra den dag kjennelsen ble lovlig forkynt eller meddelt, jf. tilsvarende regulering i domstoloven § 147.

Til § 59. Sakskostnader

Paragrafen er ny og bygger i hovedsak på Arbeidsrettens praksis. Om bakgrunnen for disse bestemmelsene vises det til punkt 7.15 foran.

Første ledd

Bestemmelsen i første ledd lovfester Arbeidsrettens praksis om at det som hovedregel ikke tilkjennes sakskostnader i saker for Arbeidsretten. Det betales heller ikke rettsgebyr for behandling av saker for Arbeidsretten, idet rettsgebyrloven ikke omfatter slike saker.

Andre ledd

Her videreføres bestemmelsen i arbeidstvistloven 1927 § 45 nr. 1 andre ledd om at Arbeidsretten kan pålegge partene å betale sakskostnader til staten. Dette kan bare skje i særlige tilfeller. En slik presisering finnes ikke i arbeidstvistloven 1927, men er i overensstemmelse med Arbeidsrettens praksis.

Tredje ledd

Bestemmelsene erstatter arbeidstvistloven 1927 § 45 nr. 2 første punktum og regulerer den vinende parts mulighet til å få tilkjent sakskostnader av motparten. Slike sakskostnader kan bare ilegges når særlige grunner taler for det. Dette er

i overensstemmelse med Arbeidsrettens praksis, men følger ikke av ordlyden i arbeidstvistloven 1927 § 45 nr. 2. Se drøftelsen under punkt 7.15 foran.

Fjerde ledd

Bestemmelsen slår fast at dersom en av partene krever det, kan Arbeidsretten etter en skjønnsmessig vurdering fastsette spørsmålet om saks-kostnader i saker hevet som forlikt.

*Kapittel 5 Avsluttende bestemmelser.**Til § 60. Fornærmelig oppførsel mv.*

Paragrafen viderefører i en modernisert språkdrakt arbeidstvistloven 1927 § 41. Det vises i denne forbindelse også til domstoloven § 133 om at retten overvåker at rettsforhandlingene foregår med orden og verdighet mv, samt konsekvenser av brudd på bestemmelsen.

Dersom Arbeidsretten skulle komme til å idømme bøter, gjelder straffeloven § 27 om fastsettelse av botens størrelse tilsvarende.

Til § 61. Brudd på taushetsplikt mv.

Paragrafen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 42. Den gjøres mer informativ ved at det opplyses at forsettlig eller grovt uaktsomt brudd på taushetsplikten etter denne lov kan straffes med bøter etter straffeloven § 121. På grunnlag av legalitetsprinsippet lister bestemmelsen også opp hvilke øvrige bestemmelser i arbeidstvistloven som vil være forbundet med straffeansvar. Handlinger i strid med de nevnte bestemmelsene i §§ 22 andre ledd, 26 andre ledd og 27 tredje ledd kan straffes med bøter etter straffeloven § 121.

Til § 62. Fravær mv.

Paragrafen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 43.

Til § 63. Ansvar for anke

Paragrafen viderefører arbeidstvistloven 1927 § 44.

Til § 64. Ikrafttreden

Etter departementets vurdering er det ikke behov for overgangsregler.

9.2 Merknader til endringene i lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister

I tjenestetvistloven gjøres endringer i bestemmelser som henviser til arbeidstvistloven og lønnsnemndloven, samt de endringer av begreper og opphevelser av bestemmelser som forslaget til ny arbeidstvistlov nødvendiggjør.

9.3 Merknader til endring i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Arbeidsmiljøloven § 15-17 endres ved at bestemmelsen om oppsigelsesfrist ved oppsigelse etter arbeidstvistloven er flyttet fra arbeidsmiljøloven til arbeidstvistloven § 15. Oppsigelsesfristen er fortsatt 14 dager hvis ikke annet er fastsatt ved skriftlig avtale eller tariffavtale.

9.4 Merknader til bestemmelsene i ny lov om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven)

Lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister hjemler Rikslønnsnemnda, som stilles til partenes disposisjon dersom de ønsker en tvist løst ved frivillig voldgift. Fordi det er foretatt omfattende omredigeringer i lovens bestemmelser foreslås 1952-loven opphevet og erstattet av en ny lov om lønnsnemnd i arbeidstvister. Lovbestemmelsene er språklig modernisert, samt omredigert og gjort mer oversiktlige. Blant annet er enkelte av bestemmelsene delt opp i flere ledd, og bestemmelser som ikke har vært i bruk, er ikke videreført. Bestemmelsene er også gjort kjønnsnøytrale, blant annet erstattes formann med leder. Se også kapittel 6 foran.

Til § 1. Rikslønnsnemnda

Paragrafen er en videreføring av lønnsnemndloven 1952 § 1 første ledd om at Rikslønnsnemnda har sete i Oslo. Lønnsnemndloven § 1 andre og fjerde ledd er inntatt i § 2, mens tredje ledd, som aldri har vært i bruk, ikke videreføres.

Til § 2. Saker som behandles av Rikslønnsnemnda

Første ledd

Bestemmelsen stiller Rikslønnsnemnda til disposisjon for partene. Den viderefører lønnsnemndloven 1952 § 1 andre ledd, og begrepet interesse tvist er tatt inn. Rikslønnsnemnda er en del av det tvisteløsningssystemet staten stiller til disposisjon for arbeidslivets parter, sammen med Arbeidsretten og Riksmekleren, med den hensikt å legge forholdene til rette for å unngå bruk av arbeidskamp.

Andre ledd

Andre ledd viderefører § 1 fjerde ledd i lønnsnemndloven 1952. Rikslønnsnemndas kjennelse i en tvist gjelder som tariffavtale mellom partene.

Til § 3. Rikslønnsnemndas sammensetning

Paragrafen erstatter lønnsnemndloven 1952 § 2. Det er foretatt en språklig modernisering, samtidig som bestemmelsen er delt opp i flere ledd for å gjøre den mer oversiktlig og tilgjengelig. Lønnsnemndloven 1952 § 2 tredje ledd er plassert i § 4 om avstemning, se nedenfor. Endringene innebærer ikke noen realitetsendringer.

Første ledd

Første ledd slår fast Rikslønnsnemndas sammensetning i den enkelte sak, nemlig en leder og åtte andre medlemmer. Disse omfatter de fem faste medlemmene oppnevnt etter andre ledd og de fire medlemmene som utpekes av partene i den enkelte tvist, to fra hver side, etter tredje ledd.

Andre ledd

Rikslønnsnemnda har fem faste medlemmer, dvs. en leder og fire andre medlemmer, som oppnevnes av Kongen for tre år av gangen. Av disse representerer ett medlem arbeidstakerinteresser, og ett medlem arbeidsgiverinteresser. Utgangspunktet er at disse har en rådgivende funksjon i nemnda med grunnlag i sin kunnskap om brede tarifforhold, og i praksis oppnevnes de fra den største arbeidstakerorganisasjonen og den største arbeidsgiverorganisasjonen. Som det fremgår av § 4 har disse medlemmene ingen selvstendig stemmerett. Tre medlemmer, inkludert leder, skal ikke representere partsinteresser og oppnevnes gjerne blant ledende økonomer og jurister.

Tredje ledd

Her slås fast at partene i den enkelte tvist som skal behandles i Rikslønnsnemnda, i tillegg utpeker to medlemmer hver. I den enkelte sak deltar altså ni medlemmer. Dette er en videreføring av lønnsnemndloven 1952 § 2 andre ledd tredje punktum.

Fjerde ledd

I saker som behandles etter tjenestetvistloven, utpeker partene *ett* medlem hver, slik at her deltar sju medlemmer i nemndas behandling. Her videreføres lønnsnemndloven 1952 § 2 andre ledd tredje punktum i.f.

Femte ledd

Her videreføres lønnsnemndloven 1952 § 2 andre ledd fjerde punktum om at dersom partene i den enkelte tvist ikke utpeker sine medlemmer innen den frist som er satt, oppnevner departementet disse medlemmene.

Sjette ledd

Her videreføres lønnsnemndloven 1952 § 2 fjerde ledd, som gir mulighet for å sette rikslønnsnemnd med tre medlemmer, dvs. med ett av de tre faste medlemmene som ikke representerer partsinteresser som leder og ett medlem fra hver av partene i tvisten. Enkelte saker som bringes inn, kan være av den art at det vil være upraktisk å sette nemnda med ni medlemmer.

Sjuende ledd

I sjuende ledd fremgår hvilke krav som stilles til de tre faste medlemmene som ikke representerer arbeidstaker- eller arbeidsgiverinteresser. De må fylle de krav, herunder habilitetskrav, som stilles til dommerne i Arbeidsretten. Bestemmelsen viderefører lønnsnemndloven 1952 § 4 andre punktum.

Til § 4. Avstemning

I lønnsnemndloven er det i dag bare uttrykkelige avstemningsregler for partsrepresentantene, jf. lønnsnemndloven 1952 § 2 tredje ledd. I lovforslaget § 4 er inntatt en mer uttømmende regulering av avstemningsreglene for Rikslønnsnemnda. Forslaget er i tråd med gjeldende praksis.

Første ledd

Her slås fast at avgjørelser treffes ved vanlig flertall.

Andre ledd

Her reguleres uttrykkelig stemmerett for nemndas tre nøytrale medlemmer.

Tredje ledd

Bestemmelsen viderefører lønnsnemndloven 1952 § 2 tredje ledd. Et av hver av de to medlemmene fra partene i tvisten som er til behandling, har stemmerett. Hvem av de to medlemmene som har stemmerett, skal oppgis samtidig med at det utpekes medlemmer til nemnda. Dette medlemmet kan som tidligere overdra sin stemmerett til det faste medlemmet for den partsinteresse det representerer, dersom det faste medlemmet samtykker. Et praktisk tilfelle vil være at dersom et LO-forbund har en sak til behandling i Rikslønnsnemnda, kan medlemmet fra forbundet som har stemmerett, overføre stemmeretten til det faste medlemmet som representerer arbeidstakerinteresser, jf. § 3 første ledd andre punktum.

Til § 5. Saksbehandling

Paragrafen viderefører lønnsnemndloven 1952 § 4 første punktum. Saksbehandlingsreglene for Arbeidsretten gjelder så langt de passer.

Arbeidsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) og lov om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) m.m.

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) og vedtak til lov om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) m.m. i samsvar med vedlagte forslag.

A) Forslag

til lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) m.m.

Kapittel 1. Innledende bestemmelser

§ 1 Definisjoner

I denne lov menes med:

- a) *arbeidstaker*: enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste og som ikke går inn under lov om offentlige tjenestetvister.
- b) *arbeidsgiver*: enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste.
- c) *fagforening*: enhver sammenslutning av arbeidstakere eller av arbeidstakeres foreninger som har til formål å vareta arbeidstakernes interesser overfor deres arbeidsgivere.
- d) *arbeidsgiverforening*: enhver sammenslutning av arbeidsgivere eller arbeidsgiveres foreninger som har til formål å vareta arbeidsgivernes interesser overfor deres arbeidstakere.
- e) *tariffavtale*: en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold.
- f) *streik*: hel eller delvis arbeidsstans som arbeidstakere i fellesskap eller i forståelse med hverandre iverksetter for å tvinge frem en løsning av en tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening. Som ledd i en streik regnes også når vedkommende bedrift søkes sperret for arbeidskraft.
- g) *lockout*: hel eller delvis arbeidsstans som en arbeidsgiver iverksetter for å tvinge frem en løsning av en tvist mellom en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening og en fagforening, uten hensyn til om andre arbeidstakere tas inn istedenfor de utestengte. Som ledd i en lockout regnes også når de utestengte arbeidstakerne søkes hindret i å få annet arbeid.
- h) *plassoppsigelse*: oppsigelse av arbeidsavtaler med det formål å iverksette streik eller lockout.
- i) *rettstvist*: tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller

eksistens eller om krav som bygger på en tariffavtale.

- j) *interessetvist*: tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om ordningen av fremtidige arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold som ikke omfattes av en tariffavtale eller som skal avløse en tidligere tariffavtale.

§ 2 Opplysningsplikt

Fagforening og arbeidsgiverforening eller sammenslutning av slike skal når departementet eller riksmekleren krever det, gi opplysninger om foreningens eller sammenslutningens organisasjon, medlemsforhold mv. En sammenslutning av foreninger plikter å gi slike opplysninger også om sine underavdelinger.

Kapittel 2. Tariffavtaler

§ 3 Forhandlinger om inngåelse av tariffavtale

Fagforening, arbeidsgiver, arbeidsgiverforening eller sammenslutning av slike kan fremsette krav om forhandlinger med sikte på å inngå eller revidere en tariffavtale. Dersom motparten ikke møter til forhandlinger eller forhandlingene ikke fører til inngåelse av en ny eller revidert tariffavtale, kan streik eller lockout iverksettes når de vilkår som fremgår av §§ 18 og 25 er oppfylt.

§ 4 Tariffavtalens form og innhold

En tariffavtale skal opprettes skriftlig og bør inneholde bestemmelser om ikrafttredelsestidspunkt, varighet og oppsigelsesfrist.

§ 5 Tariffavtalens varighet og oppsigelse

(1) Med mindre annet er fastsatt, gjelder tariffavtalen i tre år regnet fra den dag den ble underskrevet.

(2) Oppsigelse av tariffavtale skal gjøres skriftlig og senest tre måneder før avtalen utløper, med mindre annen oppsigelsesfrist er fastsatt.

(3) Blir en tariffavtale ikke sagt opp innen fristen, forlenges den med ett år.

§ 6 *Tariffavtalens ufravikelighet*

Bestemmelse i arbeidsavtale som strider mot en tariffavtale som begge parter er bundet av, er ugyldig.

§ 7 *Virkning av utmeldelse av fagforening eller arbeidsgiverforening*

Et medlem eller en underavdeling av en fagforening eller arbeidsgiverforening blir ikke ved utmeldelse eller eksklusjon fri for sine forpliktelser etter de tariffavtaler som gjelder for foreningen ved uttreddelsen.

§ 8 *Fredsplikt*

(1) Rettstvist må ikke søkes løst ved streik, lockout eller annen arbeidskamp.

(2) Interessetvist må ikke søkes løst ved streik, lockout eller annen arbeidskamp før vilkårene i §§ 18 og 25 er oppfylt. Gjelder interessetvisten revisjon av tariffavtale, må dessuten gyldighetstiden for denne være utløpt.

(3) Med mindre annet er avtalt, skal den tariffavtale og de lønns- og arbeidsvilkår som gjaldt ved tvistens utbrudd, gjelde så lenge streik, lockout eller annen arbeidskamp ikke må iverksettes etter andre ledd.

§ 9 *Erstatningsansvar for brudd på tariffavtale mv.*

(1) Har medlemmer av en fagforening eller arbeidsgiverforening brutt en tariffavtale, er foreningen og vedkommende medlemmer erstatningsansvarlige. Foreningens ansvar inntreffer bare når den selv er skyld i bruddet eller i fortsettelsen av det tariffstridige forholdet. En arbeidsgiver, arbeidsgiverforening, fagforening eller deres medlemmer er også erstatningsansvarlige for ulovlig streik, lockout eller annen arbeidskamp, jf. § 8 andre ledd. Andre punktum i bestemmelsen her gjelder tilsvarende.

(2) Erstatningsansvaret etter første ledd første og tredje punktum gjelder tilsvarende for andre arbeidstakere som deltar i den tariffstridige eller ulovlige streiken.

§ 10 *Fastsettelse av erstatning for brudd på tariffavtale mv.*

Erstatning for brudd på tariffavtale eller ulovlig streik eller lockout skal av retten fastsettes under hensyn til skadens størrelse, skadevolderens skyld og økonomiske bæreevne, skadelidtes forhold og omstendighetene for øvrig. Ved særlig formildende omstendigheter kan erstatningen falle helt bort.

Kapittel 3. Mekling

§ 11 *Meklere*

(1) Kongen oppnevner for tre år av gangen en fast mekler for hele riket (riksmekleren) og en eller flere faste meklere for de enkelte meklingskretser (kretsmeklere). Meklingskretsene fastsettes av Kongen.

(2) Kongen kan etter innstilling fra riksmekleren oppnevne særskilte meklere for begrensede tidsrom eller for enkelte tilfeller, samt fast stedfortreder for riksmekleren.

(3) Meklerne må oppfylle vilkårene i § 36 første ledd.

§ 12 *Meklingsinstitusjonens oppgaver og organisering*

(1) Meklerne skal mekle i interessetvister mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening i samsvar med bestemmelsene i dette kapitlet. Meklerne skal forsøke å oppnå enighet mellom partene om et rimelig forlik.

(2) Riksmekleren leder meklingsinstitusjonen og er de øvrige meklernes overordnede.

(3) Riksmekleren kan overlate meklingen i en sak til en kretsmekler eller en særskilt mekler. Riksmekleren kan selv overta meklingen i saker som hører under kretsmeklerne.

§ 13 *Meklerløfte*

Ingen må gjøre tjeneste som mekler før de har avlagt skriftlig forsikring om at de samvittighetsfullt vil oppfylle sine plikter. Forsikringen sendes til departementet. Kongen fastsetter hvordan den skal lyde, jf. domstolloven § 60.

§ 14 *Inhabilitet*

(1) Reglene om inhabilitet i domstolloven §§ 106 flg. gjelder tilsvarende for meklerne så langt de passer.

(2) Anser riksmekleren seg for inhabil i en tvist, meldes dette snarest mulig til departementet. Er departementet enig i at riksmekleren ikke bør behandle tvisten, overlates behandlingen av saken til en annen oppnevnt mekler.

(3) Anser en annen mekler seg for inhabil i en tvist, meldes dette snarest mulig til riksmekleren. Riksmekleren kan enten selv overta behandlingen av tvisten eller overlate den til en annen oppnevnt mekler.

§ 15 *Plassoppsigelse*

(1) Plassoppsigelse som ledd i interessetvist skal ges skriftlig. Oppsigelsesfristen er 14 dager

hvis ikke annet er fastsatt ved tariffavtale eller annen skriftlig avtale.

(2) Plassoppsigelse for den enkelte arbeidstaker gis av arbeidstakeren selv eller dennes fagforening overfor arbeidsgiver, eller av den enkelte arbeidsgiver overfor den enkelte arbeidstaker.

(3) Der dette følger av tariffavtale, kan hver av partene gi plassoppsigelse for sine medlemmer til den annen part (kollektiv plassoppsigelse).

§ 16 *Melding til riksmekleren*

(1) Når det gis plassoppsigelse i interesse tvist, skal det samtidig gis skriftlig melding om dette til riksmekleren.

(2) Meldingen skal inneholde:

- a) kopi av plassoppsigelsen,
- b) redegjørelse for hva tvisten gjelder,
- c) opplysninger om ved hvilke bedrifter plassoppsigelse foretas og hvor mange arbeidstakere ved hver bedrift plassoppsigelsen omfatter,
- d) opplysninger om når plassoppsigelsesfristen løper ut,
- e) opplysninger om hvorvidt forhandlinger mellom partene er åpnet og i tilfelle om de fremdeles pågår eller er avbrutt.

(3) Pågår forhandlinger når melding om plassoppsigelse sendes, skal melding om senere avbrytelse av forhandlingene på samme måte sendes til riksmekleren.

(4) Meldingen sendes av den fagforening, arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening som har foretatt plassoppsigelsen. Er den aktuelle fagforening, arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening medlem i en organisasjon med innstillingsrett etter § 39, sendes meldingen om plassoppsigelse til riksmekleren gjennom denne organisasjonen.

(5) Meldinger til riksmekleren etter denne paragraf sendes samtidig i kopi til motparten.

§ 17 *Hvem som omfattes av streik eller lockout*

Streik eller lockout iverksettes for samtlige arbeidstakere som omfattes av plassoppsigelsen, med mindre partene er enige om noe annet.

§ 18 *Tidspunkt for iverksettelse av streik eller lockout*

Streik eller lockout må ikke iverksettes før det er gitt plassoppsigelse og oppsigelsesfristen som følger av denne er utløpt, og ikke i noe tilfelle før fire virkedager har gått fra riksmekle-

ren har mottatt melding om at forhandlinger ikke er innledet eller er brutt eller at plassoppsigelsen er utvidet, jf. §§ 16 og 17.

§ 19 *Midlertidig forbud mot arbeidsstans*

(1) Når riksmekleren har fått melding om eller på annen måte er blitt kjent med at forhandlinger ikke er innledet eller er brutt, jf. § 16, skal riksmekleren midlertidig forby partene å iverksette streik eller lockout som kan medføre skade for allmenne interesser, inntil mekling etter dette kapitlet er avsluttet.

(2) Blir plassoppsigelsen utvidet, skal riksmekleren på tilsvarende vilkår forby streik eller lockout som følger av utvidelsen.

(3) Forbudet sendes til den forening som har sendt eller skulle ha sendt meldingen om plassoppsigelsen. Kopi av melding om forbud skal sendes til motparten.

(4) For å være bindende må forbudet være sendt fra riksmekleren innen utløpet av to virkedager etter at riksmekleren mottok melding om at forhandlinger ikke er innledet eller er brutt eller at plassoppsigelsen er utvidet.

(5) Hvis det nedlegges forbud mot streik eller lockout i tvist hvor kommune, fylkeskommune eller sammenslutning av slike er part, kan riksmekleren samtidig bestemme at de frister som følger av tjenestetvistloven § 14 tredje ledd og § 17 første og andre ledd skal gjelde for meklingen.

(6) Riksmekleren kan overlate til en annen oppnevnt mekler å forby streik eller lockout.

§ 20 *Innkalling til mekling*

(1) Hvis det er nedlagt forbud mot streik eller lockout etter § 19, skal riksmekleren eller mekleren som saken er overdratt til, straks iverksette mekling.

(2) Hvis forbud mot streik eller lockout ikke er nedlagt, kan riksmekleren eller en kretsmekler av eget tiltak eller etter begjæring av en part likevel iverksette mekling i en tvist.

(3) Mekleren fastsetter tid og sted for meklingen. Meklingsmøte kan også holdes utenfor meklingskretsen. Partene innkalles på den måte mekleren finner hensiktsmessig.

§ 21 *Parter og partsrepresentanter*

Partene kan møte selv og ved fullmektig. Rådgivere kan også møte. Om partenes plikt til å møte til mekling gjelder reglene i § 51 tilsvarende så langt de passer.

§ 22 *Innhenting av opplysninger*

(1) Mekleren skal innhente alle opplysninger som er nødvendige for å behandle tvisten.

(2) Ved innhenting av opplysninger har mekleren myndighet som nevnt i § 48 så langt det passer.

§ 23 *Taushetsplikt*

(1) Meklingsmøtene skal holdes for lukkede dører.

(2) Enhver som deltar i meklingen, plikter å bevare taushet om det som er fremkommet hvis ikke mekleren tillater offentliggjøring.

(3) Taushetsplikten gjelder ikke ved forklaringer for Arbeidsretten.

(4) Mekleren har ikke vitneplikt for Arbeidsretten om forhold fremkommet under meklingen.

§ 24 *Møtebok*

(1) I møteboken føres inn tid og sted for meklingsmøtet og meklerens, partenes og partsrepresentantenes navn. Møteboken skal angi de bevis som er gjennomgått og meklingsgang i korthet.

(2) Resultatet av meklingen oppsummeres. Har mekleren lagt frem et endelig forslag til løsning av tvisten, skal forslaget føres inn i møteboken uavhengig av utfallet av meklingen. Eventuell frist etter § 26 første ledd for når et avstemningsresultat skal foreligge skal gjengis.

§ 25 *Meklingens avslutning*

(1) Hver av partene kan kreve meklingen avsluttet når det har gått ti dager etter at forbudet mot streik eller lockout ble nedlagt etter § 19 første ledd. Dette gjelder ikke hvis vedkommende part ved fravær eller på annen måte ikke har medvirket til meklingen.

(2) Meklingen skal avsluttes senest fire dager etter at krav om avslutning er fremsatt.

(3) Kommer forlik i stand, skal tariffavtale i overensstemmelse med dette opprettes i samarbeid med mekleren. Tariffavtalen undertegnes av partene eller deres representanter.

§ 26 *Avstemning over meklingsforslag*

(1) Dersom det skal stemmes over et meklingsforslag, skal mekleren i samråd med partene sette frist for når avstemningsresultatet skal foreligge.

(2) Avstemningen skal bare gjelde meklingsforslaget som det foreligger fra mekleren.

Avstemningen skal være hemmelig og skriftlig med rene ja- eller nei-stemmer.

§ 27 *Melding om avstemningsresultat*

(1) Partene skal gi riksmekleren skriftlig melding om hvorvidt meklingsforslaget er vedtatt eller forkastet.

(2) Forkastes forslaget, skal meldingen gi opplysninger om antallet stemmer for og imot forslaget og om antallet stemmeberettigede. Dersom avstemningsresultatet ikke foreligger innen fristen, anses meklingsforslaget som vedtatt.

(3) Ingen deler av avstemningsresultatet må offentliggjøres før riksmekleren har kunngjort hovedresultatet.

§ 28 *Iverksettelse av streik eller lockout når meklingsforslaget forkastes*

Dersom meklingsforslaget forkastes og varsel om plassoppsigelse etter § 15 fortsatt gjelder, kan plassoppsigelsen iverksettes med fire dagers varsel mellom partene. Partene kan i tariffavtale avtale kortere frist.

§ 29 *Senere vedtakelse av et meklingsforslag*

Vil noen av partene vedta meklerens forslag til løsning av tvisten etter at meklingen er avsluttet, kan erklæring om dette sendes til vedkommende mekler. Mekleren sender kopi av erklæringen til motparten. Godkjenner også denne parten forslaget, innkaller mekleren partene til et møte for opprettelse av tariffavtale.

§ 30 *Gjenopptakelse av mekling*

(1) Partene kan i fellesskap kreve en avsluttet mekling gjenopptatt.

(2) Riksmekleren og mekleren som har behandlet saken kan når som helst gjenoppta meklingen.

(3) Er det gått en måned etter at meklingen ble avsluttet uten at tvisten i mellomtiden er løst, skal mekleren som har behandlet saken, gjenoppta kontakt med partene med henblikk på å få avsluttet konflikten. Er et meklingsforslag til behandling hos partene, skal mekleren vente til behandlingen er avsluttet.

(4) Om partenes plikt til å møte til mekling gjelder reglene i § 51 tilsvarende.

§ 31 *Klage*

Vedtak etter dette kapitlet truffet av riksmekleren eller annen mekler oppnevnt etter loven, kan ikke påklages.

§ 32 *Partenes kostnader*

Partene bærer hver sine kostnader med meklingen, med mindre annet er avtalt.

Kapittel 4. Arbeidsretten

§ 33 *Arbeidsrettens sete og domsmyndighet*

(1) Arbeidsretten har sete i Oslo.

(2) Arbeidsretten skal behandle rettsvister som er omhandlet i § 1 bokstav i og tvister om det foreligger brudd på § 8 første ledd. Retten behandler videre tvister om det foreligger brudd på bestemmelsene om interesselvister i § 8 andre ledd og tvister som omhandlet i § 9 om erstatningsansvar for brudd på tariffavtale mv.

(3) Arbeidsretten skal likevel ikke behandle tvister som er omhandlet i § 9 når saken utelukkende er anlagt mot arbeidstakere som nevnt i § 9 andre ledd. Tvister som knytter seg til tariffavtaler om europeisk samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsordninger, behandles etter bestemmelsene som er gitt i eller i medhold av lov om allmenngjøring av bestemmelser i tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg. Arbeidsretten skal heller ikke behandle tvister som knytter seg til tariffavtaler inngått etter bestemmelser gitt i eller i medhold av SE-loven § 3 om arbeidstakernes innflytelse i et europeisk selskap eller SCE-loven § 3 om arbeidstakernes innflytelse i et europeisk samvirkeforetak.

(4) Partene kan vedta privat voldgift om de tvister som er nevnt i § 8 første ledd og § 9.

§ 34 *Krav som bygger på individuelle arbeidsavtaler*

(1) I en sak om en tariffavtale kan også innbringes krav som utspringer av en arbeidsavtale, hvis kravet etter arbeidsavtalen vil få sin umiddelbare avgjørelse ved dommen i hovedsaken.

(2) Har Arbeidsretten i sin domsslutning fastslått en bestemt forståelse av en tariffavtale, gjelder denne forståelsen også for enhver arbeidsavtale som bygger på tariffavtalen.

§ 35 *Søksmål som gjelder en tariffavtale*

(1) Er en tariffavtale sluttet mellom en fagforening, dens underavdelinger og medlemmer på den ene side og en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening, dens underavdelinger og medlemmer på den annen side, er det bare den overordnede fagforening eller arbeidsgiverforening eller den enkeltstående arbeidsgiver som har søksmålsrett.

(2) Den overordnede fagforening eller arbeidsgiverforening kan likevel overdra sin søksmålsrett til en underavdeling som har

undertegnet tariffavtalen. Det skal gis skriftlig melding om overdragelsen til Arbeidsretten og tariffmotparten. Overdragelsen kan begrenses til en enkelt tvist eller gis virkning for hele tariffperioden. I sistnevnte tilfelle kan vedkommende underavdeling saksøkes direkte og alene av den annen søksmålsberettigede part i tariffavtalen.

(3) Medlem eller underavdeling som ikke har søksmålsrett etter første ledd, kan ikke oppføre som partshjelper med mindre den som har søksmålsrett gir sitt samtykke.

(4) Vil en part nedlegge påstand mot navngitte medlemmer av en forening, skal disse stevnes ved siden av foreningen. Tilsvarende gjelder om det skal nedlegges påstand mot andre navngitte personer, jf. § 9 andre ledd.

§ 36 *Krav til Arbeidsrettens dommere*

(1) Dommere i Arbeidsretten må være norske statsborgere som er vederheftige og som ikke er fradømt stemmerett i offentlige anliggender. De må ikke være medlem av styret i en fagforening eller arbeidsgiverforening eller være fast ansatt i en slik forening.

(2) Rettens fagdommere skal i tillegg oppfylle de krav som gjelder for høyesterettsdommere.

(3) En fagdommer i Arbeidsretten må søke departementet om godkjenning for sidegjøremål i slike tilfeller som fremgår av domstoloven § 121c. Departementet fører register over fagdommernes sidegjøremål i samsvar med domstoloven § 121e. En fagdommer skal melde fra om sidegjøremål snarest mulig, og senest innen en måned etter at dommeren påtok seg sidegjøremålet. Enhver har rett til å gjøre seg kjent med opplysningene i registeret. Departementet bestemmer hvordan opplysninger skal gjøres tilgjengelige for den som ber om det.

§ 37 *Arbeidsrettens organisering. Oppnevning og utnevning av dommere mv.*

(1) De faste dommere i Arbeidsretten er tre fagdommere, hvorav en leder og en nestleder, og fire andre dommere.

(2) De tre fagdommerne er embetsmenn. De øvrige fire dommerne og minst to varadommere for hver av rettens sju dommere oppnevnes av Kongen for tre år. De fire dommerne med varadommere oppnevnes etter innstilling, jf. § 39.

(3) Departementet kan gi permisjoner, fritak og oppnevne dommere og varadommere i Arbeidsretten i oppnevningsperioden. Gjelder permisjonen eller fritaket en dommer eller en varadommer som er oppnevnt etter innstilling,

jf. § 39, skal vedkommende organisasjon gis adgang til å innstille på nytt.

§ 38 *Arbeidsrettens sammensetning i den enkelte sak*

(1) I den enkelte sak settes Arbeidsretten med sju dommere. Som hovedregel tilkalles to faste fagdommere og en varadommer for fagdommerne. Videre tilkalles fire dommere oppnevnt etter innstilling etter § 39. Varadommer som er oppnevnt etter innstilling fra en forening hvis innstilling ikke er fulgt ved oppnevningen av de faste dommerne, skal i saker som gjelder denne foreningen eller dens medlemmer likevel tilkalles i stedet for den dommer vedkommende er varadommere for.

(2) Hvis en dommer under forhandlingene får forfall som må antas å ville vare lenger enn en uke, oppnevnes stedfortreder etter § 41.

(3) De dommere som har begynt hovedforhandlingen av en sak, skal føre saken til ende selv om deres tjenestetid løper ut under behandlingen av saken.

§ 39 *Innstillingsretten*

(1) Arbeidsgiverforening som omfatter minst 100 arbeidsgivere som til sammen sysselsetter minst 10.000 arbeidstakere, samt fagforening som har minst 10.000 arbeidstakere som medlemmer, kan hver for seg fremsette forslag til to dommere med varadommere. De som foreslås, må ha sagt seg villige til å motta vervet.

(2) Blant dem som er foreslått, oppnevnes to dommere med varadommere fra hver side. Er det innkommet konkurrerende forslag fra forskjellige fagforeninger eller arbeidsgiverforeninger, skal de faste dommerne fra hver side oppnevnes blant dem som er foreslått av den fagforening og den arbeidsgiverforening som har flest medlemmer innenfor lovens område.

(3) Er ikke innstilling kommet inn til departementet innen en fastsatt frist, skjer oppnevningen uten innstilling.

§ 40 *Inhabilitet*

(1) Reglene om inhabilitet i domstolloven §§ 106 og 107 gjelder tilsvarende for dommere i Arbeidsretten. Når andre særlige omstendigheter foreligger, som er egnet til å svekke tilliten til en dommers habilitet, skal dommeren vike sete. Spørsmål om inhabilitet kan reises av dommerne og partene. Domstolloven § 113 gjelder tilsvarende så langt den passer.

(2) Retten avgjør ved kjennelse om noen skal utelukkes som inhabil. Reises spørsmål om å utelukke en innstilt dommer forut for hovedfor-

handlingen hvor saken skal behandles, treffer rettens tre fagdommere avgjørelsen ved kjennelse.

(3) Reises spørsmål om å utelukke en av Arbeidsrettens fagdommere, skal Arbeidsrettens leder innkalle en varadommer for å delta i avgjørelsen av spørsmålet.

§ 41 *Stedfortreder for en dommer som er inhabil eller har forfall*

(1) Hvis alle rettens fagdommere er inhabile eller har forfall, oppnevner departementet stedfortreder for rettens leder.

(2) Hvis det kan ventes fremsatt en inhabilitetsinnsigelse mot en dommer som er oppnevnt etter innstilling, og rettens leder eller saksforberedende dommer antar innsigelsen kan bli godkjent av retten, skal varadommer tilkalles.

(3) Hvis en dommer er inhabil eller har forfall, skal det tilkalles en varadommer i den rekkefølge oppnevningen viser. For en dommer som er oppnevnt etter innstilling, skal varadommer fra samme forening likevel tilkalles før andre varadommere.

§ 42 *Rettens forhandlingsdyktighet*

Retten er forhandlings- eller beslutningsdyktig når alle dommere eller varadommere som skal behandle saken er til stede. Ved avgjørelsen av inhabilitetsspørsmål gjelder § 40.

§ 43 *Dommerløfte*

Ingen må gjøre tjeneste som dommer i Arbeidsretten før de har avlagt skriftlig forsikring om at de samvittighetsfullt vil oppfylle sine plikter. Forsikringen sendes til departementet. Kongen fastsetter hvordan den skal lyde, jf. domstolloven § 60.

§ 44 *Partsrepresentanter og prosessfullmektiger*

(1) En part kan møte selv eller ved prosessfullmektig.

(2) En part kan møte med inntil tre personer i tillegg til en eller flere prosessfullmektiger.

(3) Utenlandsk advokat kan være prosessfullmektig når retten etter sakens art og forholdene ellers finner det ubetenkelig.

(4) En prosessfullmakt må være uinnskrenket.

(5) For øvrig gjelder bestemmelsene i tvisteloven kapittel 2 om parter, prosessdyktighet og stedfortreder og kapittel 3 om prosessfullmektiger og rettslige medhjelpere tilsvarende så langt de passer.

§ 45 *Forberedelsen av saken*

(1) Saken bringes inn for Arbeidsretten ved skriftlig stevning. Blir stevningen sendt som papirdokument, skal det sendes så mange eksemplarer at dommerne i saken og saksøkte kan få hvert sitt eksemplar.

(2) Stevningen skal inneholde:

- a) navn og adresse på parter og prosessfullmek-tiger,
- b) en fremstilling av saken og de krav som gjøres gjeldende,
- c) en påstand som angir det domsresultat saksøker krever,
- d) den faktiske og rettslige begrunnelse for saksøkerens krav,
- e) oppgave over de bevis som vil bli ført, hvordan de tenkes skaffet til veie, og hva saksøkeren akter å godtgjøre ved dem,
- f) oppgave over de bevis saksøkeren ønsker fremskaffet av motparten eller ved rettens hjelp,
- g) grunnlaget for at retten kan behandle saken dersom det kan være tvil om dette,
- h) saksøkerens syn på den videre behandling av saken.

(3) Er det mangler ved stevningen, skal saksøkeren snarest mulig gjøres oppmerksom på dem og forklares hvordan de bør rettes.

(4) Med stevningen skal sendes protokoll fra de forhandlinger som er ført mellom partene om tvisten, eller bevis for at saksøkeren har forsøkt å gjennomføre slike forhandlinger. Dersom dette vilkåret ikke er oppfylt, skal saksøkeren gjøres oppmerksom på at retten ikke kan ta saken under behandling.

(5) Når stevningen er i orden, sendes den uten opphold til saksøkte. Retten skal fastsette en frist, som normalt bør være tre uker, til å inngi skriftlig tilsvare. I tilsvaret skal saksøkte fremsette sine bemerkninger til stevningen, eventuelle innsigelser mot at retten behandler saken, nevne de krav som saksøkte vil reise, gi bevisoppgaver svarende til dem som er nevnt under andre ledd bokstav e) og f), samt angi saksøktes syn på den videre behandling av saken. Første ledd gjelder tilsvarende.

(6) Saksforberedende dommer fastsetter tid og sted for hovedforhandlingen, som skal holdes snarest mulig, men tidligst 48 timer etter at innkallingen er bekreftet mottatt av partene. Hovedforhandlingen skal påbegynnes senest seks måneder etter at vilkårene i femte ledd første punktum er oppfylt, med mindre særlige grunner taler for at det brukes lengre tid til

saksforberedelsen. Fristen starter å løpe når stevningen er forkynt for motparten. Hovedforhandlingen kan holdes utenfor rettens faste sete.

(7) Er arrest gjort for å sikre et erstatningskrav hvis avgjørelse hører under Arbeidsretten, må sak om erstatningskravet reises innen seks dager.

§ 46 *Partshjelp*

(1) Partshjelp kan tillates for

- a) den som har reelt behov begrunnet i egen rettsstilling for at den ene parten vinner, og
- b) arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner som har et slikt behov begrunnet i sine medlemmers rettsstilling.

(2) Partshjelp må erklæres i prosesskriv senest fire uker før hovedforhandlingen. Erklæringen skal angi det som er grunnlaget for partshjelpen, og meddeles partene med frist for å bestride partshjelpen. Bestrides den, avgjøres spørsmålet om retten til partshjelp ved kjennelse. Inntil det er avsagt kjennelse som nekter partshjelp, kan den som har erklært partshjelp, utøve prosessuelle rettigheter etter tredje ledd.

(3) Partshjelperen trer inn i saken slik den står. Partshjelperen kan foreta prosesshandlinger på vegne av parten. Prosesshandlingene må ikke stride mot partens prosesshandlinger.

§ 47 *Forening av saker til felles behandling*

Saker som reiser likeartede spørsmål, og som skal behandles med samme sammensetning av retten, kan forenes til felles behandling og til felles avgjørelse.

§ 48 *Saksbehandlingen*

(1) Retten skal sørge for at saken blir fullt opplyst.

(2) Retten skal på ethvert trinn av saken vurdere muligheten for å få tvisten løst i minnelighet ved å oppfordre partene til å finne en utenrettslig løsning. Plikten etter første punktum gjelder ikke dersom sakens karakter eller forholdene for øvrig taler mot en slik løsning.

(3) Saksforberedelsen og hovedforhandlingen styres av en av rettens fagdommere.

(4) Saken behandles og bevisene føres på den måte som retten finner passende. Hovedforhandlingen skal være muntlig, med mindre begge parter samtykker i skriftlig behandling og retten finner det ubetenkelig. Tvisteloven § 9-13 om styringen av hovedforhandlingen og § 9-14 andre ledd om muntlig hovedforhandling gjelder tilsvarende så langt de passer.

(5) Retten kan innhente forklaringer av parter, sakkyndige og enhver annen hvis forklaring kan være av betydning for saken. Tvisteloven § 22-9 om bevisfritak for belastende personopplysninger gjelder tilsvarende så langt den passer. Det kan ikke føres bevis med opplysninger fra meklere om det som har fremkommet under meklingen.

(6) Retten kan pålegge enhver å fremlegge dokumenter, forretningsbøker og andre bevis som vedkommende har rådighet over. Retten kan pålegge en part eller et vitne å undersøke registrerte regnskapsopplysninger, regnskapsmateriale eller andre bevis, samt å legge frem en oversikt over dette.

(7) Retten kan foreta befarings- og bevisundersøkelse enten selv eller ved ett eller flere av sine medlemmer eller ved oppnevnte sakkyndige.

(8) Arbeidsretten kan kreve bevisopptak ved tingretten. Tvisteloven § 21-11 om bevisopptak, § 21-13 om bevisføringen i saker som behandles skriftlig og bestemmelsene i kapittel 27 om bevisopptak i rettsak gjelder tilsvarende så langt de passer.

(9) Tvisteloven § 16-4 om utsettelse av hovedforhandlingen gjelder tilsvarende så langt den passer.

(10) En part som vil ha gyldig fravær ved et rettsmøte, kan kreve at møtet omberammes. Det samme gjelder når en partsrepresentant eller prosessfullmektig vil ha gyldig fravær og det vil innebære vesentlig ulempe at en annen møter i stedet. Rettens leder eller saksforberedende dommer kan ellers omberamme rettsmøter når det er nødvendig for å sikre forsvarlig behandling eller hvis tungtveiende grunner ellers taler for det. Ved avgjørelsen skal det legges vekt på behovet for rask, forsvarlig og kostnadseffektiv behandling. Ved omberømmelse skal det så vidt mulig fastsettes ny tid for rettsmøtet.

§ 49 Stansing av saken

(1) Saksforberedende dommer kan stanse en sak på begjæring fra en part dersom utfallet helt eller delvis avhenger av et rettsforhold som vil bli bindende avgjort i en annen sak. Saken kan også stanses dersom tungtveiende grunner ellers taler for det. Det skal legges vekt på behovet for hurtig, forsvarlig og kostnadseffektiv behandling.

(2) Avgjørelse om stansing treffes ved kjennelse av saksforberedende dommer. Virkningen av stansing inntreffer når kjennelsen er avsagt. Saken bringes i gang igjen når behandlingen kan fortsette.

(3) Partene kan avtale stansing av en sak i minst tre måneder. Avtalen får virkning når retten har mottatt den. Saksforberedende dommer bringer saken i gang igjen på begjæring fra en part. Samme sak kan stanses ved avtale mellom partene flere ganger. En sak som er stanset etter avtale mellom partene, heves når den har vært stanset i til sammen to år.

(4) Tvisteloven § 16-15 om virkning av stansing og § 16-16 om stansing etter loven gjelder tilsvarende så langt de passer.

§ 50 Fravær for parter, partsrepresentanter og prosessfullmektiger

(1) Hvis en part, partsrepresentant eller prosessfullmektig ikke møter, og det er opplyst eller sannsynlig at vedkommende har gyldig fravær, skal saken utsettes. Tvisteloven § 13-4 om gyldig fravær gjelder tilsvarende så langt den passer.

(2) Dersom saksøker ikke møter uten at det er opplyst eller sannsynlig at vedkommende har gyldig fravær, skal saken avvises.

(3) Dersom saksøkte ikke møter uten at det er opplyst eller sannsynlig at vedkommende har gyldig fravær, og saksøkeren møter, kan denne kreve saken fremmet. Saken skal i så fall så langt det er mulig behandles som om den fraværende part hadde vært til stede.

(4) Hvis ingen part møter, og det ikke er opplyst eller sannsynlig at noen av dem har gyldig fravær, skal saken heves.

§ 51 Møteplikt for vitner, parter og sakkyndige

(1) Enhver som bor eller oppholder seg i Norge, plikter etter innkalling fra retten å møte som vitne for Arbeidsretten. Ved innkallingen skal det bestemmes om forklaringen skal gis direkte for Arbeidsretten eller ved fjernavhør. Tvisteloven § 21-10 om fjernavhør gjelder tilsvarende så langt den passer.

(2) Om partenes plikt til å møte personlig etter særlig pålegg gjelder de samme regler som for vitner etter første ledd.

(3) Enhver som plikter å vitne i saken, er etter oppnevning av retten pliktig til å gjøre tjeneste som sakkyndig.

§ 52 Innkalling av vitner, parter og sakkyndige

(1) Vitner, sakkyndige og andre skal om mulig innkalles med én ukes varsel. Fristen kan innskrenkes til én dag dersom hensynet til rask behandling av saken gjør det påkrevd eller det legges til rette for at vitnet kan avhøres uten å forsømme viktige gjøremål. Vitner og sakkyn-

dige som befinner seg i nærheten av rettsstedet eller et sted hvor fjernavhør kan foretas, plikter å møte straks om dette kan skje uten vesentlig ulempe.

(2) Parter skal innkalles med minst 48 timers varsel.

§ 53 Godtgjøring for vitner og sakkyndige

(1) Vitner som retten har innkalt og oppnevnte sakkyndige har krav på godtgjøring etter reglene i lov om vidners og sakkyndiges godtgjørelse mv.

(2) Retten kan bestemme at også vitner som fremstilles av partene og sakkyndige som ikke er oppnevnt skal ha slik godtgjøring.

§ 54 Offentlighet og innsynsrett

(1) Rettsmøtene er offentlige hvis ikke retten bestemmer noe annet. Dørene skal lukkes når forhandlingene omfatter forretnings- eller foreringshemmeligheter eller annet som ikke utedkommende bør få kunnskap om.

(2) Enhver som har vært til stede under forhandlinger for lukkede dører, plikter å bevare taushet om det som er fremkommet under forhandlingene, hvis ikke retten tillater offentliggjøring.

(3) Bestemmelsene i tvisteloven kapittel 14 om offentlighet og innsynsrett gjelder tilsvarende så langt de passer.

§ 55 Rettsbok

(1) I rettsboken føres inn tid og sted for rettsmøtet, navnene på dommere, protokollførere, parter, partsrepresentanter, prosessfullmektere, vitner og sakkyndige.

(2) Rettsboken skal angi de bevis som er gjennomgått og forhandlingenes gang skal gjengis i korthet. Påstander og innsigelser skal føres inn fullstendig eller vedlegges. På samme måte skal alle rettens avgjørelser og forlik som sluttes mellom partene, føres inn.

§ 56 Rettens avgjørelser

(1) Rettens avgjørelser treffes med stemmeflertall.

(2) Dom skal avsies snarest mulig etter at saksbehandlingen er avsluttet, og senest fire uker etter avslutning av hovedforhandling. Når saken er så arbeidskrevende at det ikke er mulig å overholde fristen, kan domsavsigelsen skje senere. Hvis fristen overskrides, skal årsaken oppgis i dommen.

(3) Tvisteloven § 19-4 første til tredje ledd

om avsigelse og § 19-5 om underretning om avgjørelsen gjelder så langt de passer.

(4) Retten kan beslutte å rette en avgjørelse som på grunn av skrive- eller regnefeil, misforståelser, forglemmelser eller lignende klare feil har fått en utforming som ikke stemte med rettens mening. Slik retting kan retten foreta av eget tiltak eller på begjæring av en part. Den dommer som ledet forhandlingene, kan foreta rettelsene dersom det ikke er tvil om hvordan de skal utføres. Beslutning om retting skal tilføyes avgjørelsen slik at det fremgår hva som er rettet. Partene skal underrettes straks.

(5) Saksstyrende kjennelser og andre beslutninger kan retten omgjøre når omgjøringen ikke er uforholdsmessig tyngende for en part som har innrettet seg etter avgjørelsen. Tvisteloven § 19-10 fjerde ledd om omgjøring gjelder tilsvarende så langt den passer.

§ 57 Rettsforlik

(1) Det kan inngås rettsforlik under hovedforhandlingen. Rettsforlik føres inn i rettsboken og undertegnes av partene og rettens medlemmer. Har forliket ikke bestemmelser om saks-kostnader, skal retten på begjæring fra partene avgjøre spørsmålet etter skjønn. Tvisteloven § 19-11 tredje ledd om rettens kontroll med forliket gjelder tilsvarende.

(2) Et rettsforlik har samme virkning som en rettskraftig dom av Arbeidsretten.

(3) Spørsmål om et rettsforliks gyldighet kan ankes til Høyesteretts ankeutvalg. Ankefristen er en måned.

§ 58 Anke

(1) Kjennelse som avviser en sak fra Arbeidsretten, kan ankes til Høyesteretts ankeutvalg. Ankefristen er en måned.

(2) Den som ikke er part, kan anke en kjennelse eller beslutning som pålegger vedkommende plikter eller ilegger straff- eller omkostningsansvar. Partene kan anke kjennelser som ilegger dem selv straff- og omkostningsansvar etter §§ 60 og 62.

(3) Anken må erklæres straks hvis vedkommende er til stede i retten, og ellers senest tre dager etter at vedkommende har fått meddelelse om avgjørelsen. Så fremt noen har opptrådt som motpart eller kan betraktes som motpart, bør vedkommende underrettes om anken. Anken har oppsettende virkning for den som anker.

(4) Retten sender uten opphold ankeerklæringen med de nødvendige dokumenter og

utskrifter til Høyesteretts ankeutvalg. Retten, den ankende og andre som anken har betydning for, kan gi skriftlig uttalelse om saken. Påberopes kjensgjerninger som ikke tidligere er nevnt, skal uttalelsen alltid sendes gjennom retten.

(5) Arbeidsrettens dommer og kjennelser som ikke omfattes av første og andre ledd er endelige og kan fullbyrdes etter reglene for høyesterettsdommer. En dom kan likevel ankes til Høyesteretts ankeutvalg til oppheving på det grunnlag at saken ikke hører under Arbeidsrettens domsmyndighet. Fristen for slik anke er en måned.

§ 59 Sakskostnader

(1) Som hovedregel tilkjennes ikke sakskostnader for Arbeidsretten.

(2) Arbeidsretten kan i særlige tilfeller pålegge en av partene eller begge å dekke statens utgifter til en rettssak etter denne lov.

(3) Når særlige grunner taler for det, kan retten tilkjenne en part som har vunnet en sak for Arbeidsretten, erstatning for sine sakskostnader fra motparten. Saken anses også vunnet dersom motpartens sak blir avvist eller hevet.

(4) Heves saken som forliket uten at forliket omfatter sakskostnadene, avgjøres spørsmålet om sakskostnader etter rettens skjønn, dersom en av partene krever det.

Kapittel 5. Avsluttende bestemmelser

§ 60 Fornærmelig oppførsel mv.

(1) Den som i et møte for Arbeidsretten fornærmer retten eller noen som møter for den, forstyrrer møtet, krenker rettens verdighet eller ikke lyder påbud fra retten eller fagdommeren som styrer saken, kan utvises og ilegges bøter. Den som skriver noe usømmelig eller fornærmelig i et prosesskriv, kan ilegges bot. Avgjørelsen treffes ved kjennelse.

(2) Bestemmelsene i første ledd gjelder også ved saksbehandling for meklingsinstitusjonen.

§ 61 Brudd på taushetsplikt mv.

Den som forsettlig eller grovt uaktsomt bryter taushetsplikten etter § 23 eller § 54 andre ledd, straffes med bot etter straffeloven § 121. På samme måte straffes den som overtrer § 22 andre ledd ved å videreformidle opplysninger som mekleren innhenter under meklingsprosessen, § 26 andre ledd ved å videreformidle opplysninger om avstemningen over meklingsforslaget og § 27 tredje ledd ved å videreformidle avstemningsresultatet før riksmekleren har kunngjort hovedresultatet.

§ 62 Fravær mv.

(1) Hvis et vitne eller noen som ellers har fått særlig pålegg om å møte personlig, uteblir uten gyldig fravær, ikke i tide melder forfall eller uten tillatelse forlater møtet før det er slutt, kan vedkommende ilegges bot og pålegges helt eller delvis å erstatte de omkostninger som er pådratt. Avgjørelsen treffes ved kjennelse.

(2) Uteblir vedkommende etter ny innkalling eller oppfordring til å møte, kan det enda en gang ilegges bot og omkostningsansvar.

(3) Som ugyldig fravær regnes også at noen uten gyldig grunn nekter å påta seg oppgaven som sakkyndig, at en sakkyndig forsømmer sin plikt, og at noen må avvises fordi vedkommende møter beruset.

(4) Nekter noen uten gyldig grunn å forklare seg eller avlegge forsikring, kan vedkommende ved kjennelse under saken ilegges bøter og pålegges helt eller delvis å erstatte de omkostninger som nektelsen har forårsaket. Vedkommende kan ikke ilegges slik straff og slikt omkostningsansvar mer enn to ganger i samme sak.

(5) Hvis noen ikke etterkommer pålegg om å fremlegge et dokument eller fremvise, forelegge eller gi adgang til en ting eller å etterse og gjøre utdrag av et dokument eller lignende, regnes det som å nekte å forklare seg.

§ 63 Ansvar for anke

For åpenbart grunnløs anke kan Høyesteretts ankeutvalg ilegge bøter og omkostningsansvar.

Kapittel 6. Ikraftsetting og endringer i andre lover

§ 64 Ikraftsetting

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer. Fra den tid loven trer i kraft, oppheves lov 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister.

§ 65 Endringer i andre lover

1. I lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister gjøres følgende endringer:

I følgende bestemmelser skal "riksmeglingsmannen", "Riksmeglingsmannen" og "Riksmeglingsmannen" endres til "riksmekleren" og "riksmeglingsmannens kontor" endres til "riksmeklerens kontor":

§ 11 andre ledd, § 14 første og tredje ledd, § 15 første ledd, § 17 fjerde ledd, § 27 andre ledd, § 27a andre ledd og § 28 andre og fjerde ledd.

I § 15 skal betegnelsen "meglingsmann" endres til "mekler".

§ 15 andre ledd første punktum skal lyde:

Enhver *mekler* må fylle vilkårene etter *arbeidstvistloven § 36 første ledd*.

§ 15 tredje ledd skal lyde:

Om *mekleres inhabilitet* ellers og om forfall og *meklerløfte* gjelder de samme bestemmelser som er fastsatt i *arbeidstvistloven §§ 13 og 14*.

§ 16 skal lyde:

Under meglingen får bestemmelsene i § 8 og § 9, annet ledd, og bestemmelsene i *arbeidstvistloven §§ 20, 21, 22, 23, 24, 31, 60, 61 og 62* tilsvarende anvendelse.

§ 18 andre ledd skal lyde:

For avstemningen får de regler som er fastsatt i *arbeidstvistloven §§ 23 andre ledd, 26 og 27* anvendelse så langt de passer. Nærmere regler om fremgangsmåten ved avstemninger kan fastsettes i avtale mellom staten og hovedsammenslutningene.

§ 18 tredje ledd oppheves.

§ 19 skal lyde:

Er enighet ikke oppnådd, får bestemmelsene i *arbeidstvistloven §§ 29 og 30* tilsvarende anvendelse.

§ 23 tredje ledd skal lyde:

Arbeidstvistloven §§ 10 og 45 sjuende ledd får tilsvarende anvendelse.

§ 25 første ledd skal lyde:

Når Arbeidsretten behandler tvister etter § 24, skal den ha følgende sammensetning:

1. *Arbeidsrettens tre fagdommere*

2. Fire *dommere* som oppnevnes av Kongen.

To av dommerne med varadommere skal oppnevnes etter innstilling fra det departement som statens lønssaker hører under, og de to andre *dommerne med varadommere* skal oppnevnes etter forslag fra de forhandlingsberettigede hovedsammenslutninger i samsvar med reglene i *arbeidstvistloven § 39 første ledd andre punktum, andre og tredje ledd*.

§ 25 tredje ledd skal lyde:

For øvrig kommer bestemmelsene i *arbeidstvistloven §§ 34-38 og §§ 40-63* til anvendelse så langt de passer.

§ 26 første ledd tredje punktum skal lyde:

For øvrig gjelder *bestemmelsene om Rikslønnsnemnda i lønnsnemndloven* så langt de passer.

I § 26a første ledd skal "formannen i Rikslønnsnemnda" endres til "Rikslønnsnemndas leder".

I § 27a andre ledd skal "kretsmeglingsmann" endres til "kretsmekler".

2. I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. skal § 15-17 lyde:

Bestemmelsene i dette kapittel gjelder ikke ved oppsigelse etter arbeidstvistloven § 15 eller tjenestetvistloven § 22.

B) Forslag

til lov om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven)

§ 1 *Rikslønnsnemnd*

Rikslønnsnemnda har sete i Oslo.

§ 2 *Saker som behandles av Rikslønnsnemnda*

(1) Blir en interesseløst etter arbeidstvistloven § 1 bokstav j ikke løst ved mekling, kan partene i fellesskap bringe tvisten inn for Rikslønnsnemnda.

(2) En avgjørelse fra Rikslønnsnemnda har samme virkning som en tariffavtale.

§ 3 *Rikslønnsnemndas sammensetning*

(1) Rikslønnsnemnda skal ha en leder og åtte andre medlemmer.

(2) Rikslønnsnemndas leder og fire medlemmer med personlige varamedlemmer blir oppnevnt av Kongen for tre år. Ett av medlemmene skal representere arbeidstakerinteresser, og ett arbeidsgiverinteresser.

(3) Partene i den enkelte tvist utpeker i tillegg to medlemmer hver.

(4) I saker etter tjenestetvistloven § 26 og § 26 a settes nemnda med en leder og seks andre medlemmer. Partene i den enkelte tvist utpeker ett medlem hver.

(5) Hvis en part ikke utpeker sine medlemmer innen den frist lederen har satt, blir medlemmene oppnevnt av departementet.

(6) Med partenes samtykke kan lederen i Rikslønnsnemnda avgjøre at nemnda i en tvist

blir satt med tre medlemmer. Partene i tvisten utpeker ett medlem hver. Nemnda ledes av lederen eller ett av de andre faste medlemmene som ikke representerer partsinteresser.

(7) Medlemmer som ikke representerer arbeidstaker- eller arbeidsgiverinteresser, må fylle kravene i arbeidstvistloven § 36 første ledd og § 40.

§ 4 *Avstemning*

(1) Rikslønnsnemndas avgjørelser treffes ved stemmeflertall.

(2) Nemndas faste medlemmer som ikke representerer partsinteresser, har stemmerett.

(3) I tillegg har ett av medlemmene som er utpekt fra hver av partene i den enkelte tvist stemmerett. Partene skal oppgi hvem dette er ved utpekingen. Dette medlem kan med samtykke av det faste medlem for vedkommende partsinteresse overføre sin stemmerett til dette medlemmet.

§ 5 *Saksbehandling*

Arbeidstvistloven kapittel 4 gjelder tilsvarende så langt det passer.

§ 6 *Ikraftsetting*

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer. Fra den tid loven trer i kraft, oppheves lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister.

Offentlige institusjoner kan bestille flere
eksemplarer fra:
Departementenes servicesenter
Internett: www.publikasjoner.dep.no
E-post: publikasjonsbestilling@dss.dep.no
Telefon: 22 24 20 00

Opplysninger om abonnement, løssalg og
pris får man hos:
Fagbokforlaget
Postboks 6050, Postterminalen
5892 Bergen
E-post: offpub@fagbokforlaget.no
Telefon: 55 38 66 00
Faks: 55 38 66 01
www.fagbokforlaget.no/offpub

Publikasjonen er også tilgjengelig på
www.regjeringen.no

Trykk: OFA 6/2011

