



Udvalget
om
Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

Betænkning

Kronologisk fortegnelse over betænkninger

2005

- | | |
|--|---|
| <p>1457 Betænkning fra udvalget vedrørende
markedsføringsloven og prismærkningsloven</p> <p>1458 Betænkning om forbedring af voldtægtslovens
retstilling</p> <p>1459 Betænkning om virksomhedspant</p> <p>1460 Betænkning om revision af
forældelseslovgivningen</p> <p>1461 Varetagelse af tinglysningsopgaven</p> <p>1462 Straffelovrådets betænkning om kriminalisering
af generelle opfordringer til selvmord m.v.</p> <p>1463 Betænkning om restsikkerhed i
anbringelsessager</p> | <p>1464 Betænkning om Lovtidende i elektronisk form</p> <p>1465 Betænkning fra udvalget om dommeres
bibeskæftigelse</p> <p>1466 Ægtefællers pensionsrettigheder</p> <p>1467 Haagerbørnebeskyttelseskonventionen</p> |
|--|---|

2006

- | | |
|---|--|
| <p>1468 Betænkning om varetægtsfængsling
I isolation efter 2000-loven</p> <p>1469 Dansk straffemyndighed i forhold til
seksuel udnyttelse af børn i udlandet</p> <p>1470 Digital Tinglysning</p> <p>1471 Ikke offentliggjort</p> <p>1472 Betænkning om revision af arvelovgivningen
m.v.</p> <p>1473 Straffelovrådets betænkning om det strafferetlige
værn mod terrorisme</p> <p>1474 Betænkning om forældremyndighed og samvær</p> <p>1475 Betænkning fra udvalget om planlægning og
detailhandel</p> <p>1476 Betænkning fra arbejdsgruppen om ændring af
den kirkelige struktur</p> <p>1477 Ikke offentliggjort</p> <p>1478 Betænkning om retsplejelovens regler om
advokater</p> <p>1479 Betænkning om revision af ophavsretslovens
kapitel 3</p> | <p>1480 Reform af den civile retspleje V</p> <p>1481 Betænkning om arbejdsskadesikring (kun
elektronisk udgave)</p> <p>1482 Betænkning om tv-overvågning</p> <p>1483 Ikke offentliggjort</p> <p>1484 Betænkning om forurettedes processuelle
retsstilling i straffesager</p> <p>1485 Betænkning om alkohol i udåndingsluft og en
nulgrænse for euforiserende stoffer mv.</p> <p>1486 Kommunal og regional revision</p> |
|---|--|

2007

- 1487 Kommunal og regional revision
- 1488 Dansk Straffemyndighed
- 1489 Udvalget om arbejdsretten og faglige
voldgiftsretter

IT- og Telestyrelsen

Holsteinsgade 63, 2100 København Ø
Telefon 35 45 00 00 Fax 33 37 92 91

**Betænkning
fra udvalget om
Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter**

**22. maj 2007
Beskæftigelsesministeriet**

Publikationen kan hentes på
Beskæftigelsesministeriets hjemmeside
www.bm.dk

ISBN 978-87-601-1000-9
ISBN 978-87-601-1001-6 (Internet)

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1: Indledning.....	3
1.1. Baggrunden for udvalgets nedsættelse.....	3
1.2. Udvalgets kommissorium	3
1.3. Udvalgets sammensætning.....	4
1.4. Møder mv.....	5
Kapitel 2: Udvalgets overvejelser	6
2.1. Lovmæssig forankring af de faglige voldgiftsretter.....	6
2.2. De faglige voldgiftsretter og forholdet til den europæiske menneskerettighedskonvention	6
2.2.1. Offentlighed	6
2.2.2. Forhandling og afgørelse – appelspørgsmålet	6
2.2.3. Individuel søgsmålsret	7
2.3. De faglige voldgiftsretters virkeområde	7
2.4. Særligt om sager vedrørende lovgivning i det arbejdsretlige system	7
2.5. Dommeres bibeskæftigelse	8
2.6. Opmandsfunktionen i de faglige voldgiftsretter	8
2.7. De faglige voldgiftsretters virkemåde i øvrigt og forholdet til voldgiftsloven	9
2.8. 2006-Normen	9
2.9. Fravigelighed	10
2.10. Lovtekniske overvejelser	10
2.11. Administrative overvejelser	10
Kapitel 3: Lovforslag med bemærkninger.....	12
3.1. Forslag til Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter	12
Kapitel 1. Arbejdsretten	12
Kapitel 2. Faglige voldgiftsretter	16
Kapitel 3. Fuldbgyrdelse og ikrafttrædelsesbestemmelser	18
3.2. Bemærkninger til lovforslaget	20
Til lovforslagets titel og kapitelinddeling	20
Til kapitel 1	20
Til kapitel 2	26
Til kapitel 3	36
4. Bilag.....	38
4.1. Lov nr. 183 af 12. marts 1997 om Arbejdsretten (gældende lov)	39
4.2. 1910-Normen for regler for behandling af faglig strid (gældende Norm)	45
4.3. Skrivelse af 27. oktober 2006 fra DA og LO til beskæftigelsesministeren med bilag	47
4.3.1. DA og LO's forslag til ændring af lov om Arbejdsretten	48
4.3.2. DA og LO's bemærkninger til det fælles forslag til ændring af lov om Arbejdsretten ...	53
4.3.3. Regler for behandling af faglig strid (2006-Normen) af 27. oktober 2006.....	64
4.3.4. DA og LO's bemærkninger til regler for behandling af faglig strid (2006-Normen).....	67

Kapitel 1: Indledning

1.1. Baggrunden for udvalgets nedsættelse

Twistløsning ved faglige voldgiftsretter er et centralt element i den danske arbejdsretsmodel, som arbejdsmarkedets parter har ønsket lovfæstet for derved at understrege de faglige voldgiftsretters domstolslignende karakter og samtidig sikre, at de opfylder alle krav til retlige instanser og også fremover vil være en retssikkerhedsmæssigt fuldt ud betryggende og attraktiv tvistløsningsform.

I en fælles skrivelse af 27. oktober 2006, bilagt forslag til en række lovændringer i den gældende lov om Arbejdsretten, rettede DA og LO henvendelse til beskæftigelsesministeren og opfordrede til, at et lovforberedende udvalgsarbejde blev igangsat. Det fælles initiativ skete samtidig med, at parterne havde enedes om at ændre i de fælles aftalte regler for behandling af faglig strid (1910-Normen).

På denne baggrund besluttede regeringen at nedsætte et udvalg til at udarbejde forslag til revision af lov om Arbejdsretten.

1.2. Udvalgets kommissorium

I kommissoriet for udvalget af 5. december 2006 hedder det:

”Med lov nr. 553 af 24. juni 2005 om voldgift fik Danmark en tidssvarende, detaljeret regulering af voldgiftsinstituttet, som lovfæster de grundlæggende principper af betydning for parternes retssikkerhed og sikrer, at voldgift er en både betryggende og attraktiv tvistløsningsform. Denne lov gælder ikke for de faglige voldgiftsretter, hvorom der kun findes et par bestemmelser i arbejdsretsloven, idet reguleringen heraf i øvrigt i væsentligt omfang beror på Normen af 1908. Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) er blevet enige om en ny norm.

Der er på denne baggrund behov for en moderniseret forankring af de faglige voldgiftsretter i arbejdsretsloven, således at det sikres, at dette centrale element i den danske model lever op til nutidige retssikkerhedsmæssige og retsplejemæssige principper. I den forbindelse vil det være naturligt i arbejdsretsloven at medtage den model til udpegning af dommere til de faglige voldgiftsretter (institutmodellen), som den med lov nr. 537 af 8. juni 2006 gennemførte ændring af retsplejeloven vedrørende dommers bibeskæftigelse lægger op til. DA og LO er i overensstemmelse hermed i vedlagte skrivelse af 27. oktober 2006 fremkommet med en række forslag til ændringer i arbejdsretsloven.

En sådan foreslået ændring kan også ses i sammenhæng med den seneste lovændring, som blev gennemført i 1997.

På denne baggrund har regeringen besluttet at nedsætte et lovforberedende udvalg, der skal komme med forslag til revision af arbejdsretsloven. Udvalget anmodes om at udarbejde sit ændringsforslag, idet udvalgets drøftelse bl.a. tager udgangspunkt i LO og DA's forslag til ændringer.

Udvalget anmodes om at afslutte sit arbejde senest den 1. maj 2007.

Udvalget får følgende sammensætning:

- *Arbejdsrettens formand, højesteretsdommer Børge Dahl (formand for udvalget)*
- *2 repræsentanter udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening*
- *1 repræsentant udpeget af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger*
- *1 repræsentant udpeget af Finansforbundets Arbejdsgiverforening*
- *1 repræsentant udpeget af Finansministeriet*
- *1 repræsentant udpeget af Kommunernes Landsforening*
- *1 repræsentant udpeget af Danske Regioner*
- *3 repræsentanter udpeget af Landsorganisationen i Danmark*
- *2 repræsentanter udpeget af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd*
- *1 repræsentant udpeget af Akademikernes Centralorganisation*
- *1 repræsentant udpeget af Ledernes Hovedorganisation*

Endvidere er Justitsministeriet og Beskæftigelsesministeriet samt Arbejdsrettens formandskab blevet anmodet om at udpege hver 1 repræsentant, ligesom Arbejdsrettens sekretær, Jørn Andersen, og professor, dr.jur. Jens Kristiansen er blevet anmodet om at indtræde som medlem af udvalget.

Beskæftigelsesministeriet varetager sekretariatsfunktionen.”

Afleveringsfristen er siden forlænget til 15. maj 2007.

1.3. Udvalgets sammensætning

Det lovforberedende udvalg har haft følgende sammensætning:

- Højesteretsdommer Børge Dahl (formand)
- Arbejdsretschef Helge Werner udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening
- Konsulent Karina Bahrensheer Spiermann udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening
- Kontorchef Birgitte Dember udpeget af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger
- Underdirektør Merete Preisler udpeget af Finansforbundets Arbejdsgiverforening
- Kontorchef Carl Erik Johansen udpeget af Finansministeriet
- Kontorchef Karsten Thystrup udpeget af Kommunernes Landsforening
- Chefkonsulent Ulla Fehrenkamp udpeget af Danske Regioner
- Afdelingsleder, advokat Leo Lybæk Hansen udpeget af Landsorganisationen i Danmark
- Advokat Ane Kristine Lorentzen udpeget af Landsorganisationen i Danmark
- Advokat Jørgen Rønnov Bruun udpeget af Landsorganisationen i Danmark
- Personalechef Marianne Heide udpeget af FTF
- Advokat Helle Bang Hjorth udpeget af FTF
- Chefjurist Tatjana Hennesser udpeget af Akademikernes Centralorganisation
- Chefkonsulent Lykke Petersen udpeget af Ledernes Hovedorganisation
- Konsulent Kira Gandrup udpeget af Justitsministeriet

- Afdelingschef Lise Fangel udpeget af Beskæftigelsesministeriet
- Højesteretsdommer Per Sørensen udpeget af Arbejdsrettens formandskab
- Administrerende dommer Jørn Andersen, Arbejdsrettens sekretær og
- Professor, dr.jur. Jens Kristiansen, Københavns Universitet

Sekretariatet er varetaget af Beskæftigelsesministeriet med følgende personer:

- Susanne Christensen, specialkonsulent
- Torben Lorentzen, fuldmægtig
- Connie Dorthe Hansen, kontorfuldmægtig.

1.4. Møder mv.

Udvalget har afholdt i alt 5 møder.

En række spørgsmål har været drøftet på forberedende møder i en arbejdsgruppe bestående af Børge Dahl, Helge Werner, Leo Lybæk Hansen, Carl Erik Johansen og Jens Kristiansen.

Udvalget har modtaget en henvendelse fra HK Danmark i brev af 23. marts 2007, hvori det bl.a. hedder:

"Det er hensigtsmæssigt, at muligheden for den faglige voldgiftsret for at forelægge præjudicielle spørgsmål for EF-Domstolen er beskrevet. HK/Danmark mener imidlertid, at det også bør fremgå, at de faglige voldgiftsretter i visse situationer er forpligtede til at indbringe spørgsmål om fortolkning af EU-retlige spørgsmål for Domstolen. Denne forpligtelse bør som minimum fremgå af bemærkningerne til bestemmelsen.

Der kan om baggrunden for HK's synspunkt f.eks. henvises til Domstolens meddelelse fra 2005 om "Orientering om forelæggelse af præjudicielle spørgsmål fra de nationale retter" (vedlagt). Jf. især punkt 12 om forelæggelsespligt for retter, hvis afgørelser ikke kan appelleres."

Kapitel 2: Udvalgets overvejelser

2.1. Lovmæssig forankring af de faglige voldgiftsretter

Der har i udvalget været enstemmig tilslutning til forslaget fra DA og LO om at indsætte et nyt kapitel om de faglige voldgiftsretter i loven om Arbejdsretten for derved at understrege de faglige voldgiftsretters domstolslignende karakter og samtidig sikre, at de opfylder alle krav til retlige instanser, herunder kravene i den europæiske menneskerettighedskonvention (EMRK) artikel 6, og også fremover vil være et centralt element i den danske model som en attraktiv, retssikkerhedsmæssigt fuldt betryggende tvistløsningsform. Der har endvidere i udvalget været enstemmig tilslutning til hovedlinjerne i forslaget fra DA og LO. Udvalgets arbejde har derfor i hovedsagen bestået i en detaljeret gennemgang af forslaget med drøftelse af og tilslutning til nogle bagvedliggende principielle overvejelser.

2.2. De faglige voldgiftsretter og forholdet til den europæiske menneskerettighedskonvention

2.2.1. Offentlighed

Det har været kritiseret, at de faglige voldgiftsretter holder deres møder for lukkede døre, og at de truffne afgørelser ikke er offentligt tilgængelige. Interessen i mødeoffentlighed er i almindelighed dog nok mere teoretisk end praktisk, og langt de fleste afgørelser, som nu træffes, findes på en eller flere organisationshjemmesider og forlagsportaler. Principielt er det imidlertid vigtigt at understrege, at det er et væsentligt led i domstolsfunktionen i en demokratisk retsstat, at sagerne forhandles og afgøres for åbne døre, så offentligheden kan tage del i såvel forhandling som afgørelse. Når de faglige voldgiftsretter ved lov tillægges en eksklusiv tvistløsningskompetence, må denne domstolslignende karakter respekteres ved den nærmere regulering af deres virke.

Der er på denne baggrund i udvalget enighed om, at voldgiftsforhandlingen som udgangspunkt er offentlig, jf. lovforslagets § 29, stk. 2, og at voldgiftsavgørelsen – efter fornøden anonymisering – offentliggøres, jf. lovforslagets § 28, stk. 7. En enkel måde at sikre ensartet offentliggørelse vil være offentliggørelse i en såkaldt afgørelses-”silo” på Arbejdsrettens hjemmeside, hvorfra der er fri adgang til overførsel til anvendelse i en anderledes oparbejdet, søgevenlig og linkforbundet kontekst.

Under drøftelserne af offentlighedsaspektet er udvalget blevet opmærksom på, at der i lyset af de principielle betragtninger er behov for, at retsmøder, der afholdes i Arbejdsretten med henblik på sagens afgørelse efter arbejdsretslovens § 16, stk. 3, også som udgangspunkt foregår for åbne døre. Udvalget stiller derfor enstemmigt forslag herom, jf. lovforslagets § 16, stk. 4, 3. pkt.

2.2.2. Forhandling og afgørelse – appelspørgsmålet

Ingen uoverensstemmelse kan indbringes direkte for en faglig voldgiftsret. Den fagretlige tvistløsningsordning udmærker sig ved, at der er pligt til at forhandle i tilfælde af faglig uoverensstemmelse – først lokalt og derefter på centralt organisationsniveau. Denne tvungne forhandlings- og mæglingsproces er et afgørende element i den danske model, og langt de fleste uoverensstemmelser bliver klaret undervejs i denne proces, som skal være gennemført, inden en sag kan indbringes for en faglig voldgiftsret, som i øvrigt fungerer på den unikke måde, at de

partsudpegede repræsentanter kan forlige sagen og ved flertalsbeslutning afgøre den – afgørelse ved opmanden er kun udgangen, hvis der ikke blandt de partsudpegede medlemmer er enighed om eller flertal for en afgørelse.

At opmandens afgørelse er endelig og ikke kan appelleres, er på den baggrund ikke et forhold, som kan rejse retssikkerhedsmæssige betænkeligheder, som ikke så langt er opvejet af de reelle fordele ved den forligs- og mæglingsproces, som går forud for sagens indbringelse for en faglig voldgiftsret, og som ved adskillelsen mellem de partsudpegede medlemmer og opmand er indbygget i voldgiftsrettens arbejdsmåde. Der har derfor i udvalget været enighed om, at den manglende adgang til at appellere en voldgiftskendelse ikke giver anledning til retssikkerhedsmæssige betænkeligheder.

2.2.3. Individuel søgsmålsret

Den fagretlige tvistløsningsordning er karakteriseret ved, at den enkelte arbejdstagers eller virksomheds interesser i det kollektive regi varetages af vedkommendes organisation. Når organisationen ikke vil forfølge den enkeltes krav, skal denne derfor, jf. herved betænkning nr. 1318/1996 om revision af lov om Arbejdsretten s. 23 ff, have ret til selv at forfølge det ved de almindelige domstole – et princip, som for så vidt angår lønmodtagere er nedfældet i § 11, stk. 2, i den gældende lov om Arbejdsretten i relation til sager, der efter dennes § 9 henhører under Arbejdsretten. Der har i udvalget været enighed om, at princippet bør lovfæstes også for så vidt angår private arbejdsgivere og endvidere for så vidt angår både arbejdstagere og private arbejdsgivere i relation til sager, der henhører under de faglige voldgiftsretter, jf. lovforslagets § 11, stk. 3, og § 22.

2.3. De faglige voldgiftsretters virkeområde

De faglige voldgiftsretters klassiske kompetence og kerneområde er sager om fortolkning af overenskomster og kutymer. I øvrigt har overenskomstparter på adskillige områder i overenskomst eller for det enkelte tilfælde aftalt at henlægge nærmere afgrænsede sager eller en bestemt sag til afgørelse ved faglig voldgift. Der har i udvalget været enighed om at kodificere de hidtidige regler herom og den hertil knyttede praksis, jf. lovforslagets § 21, jf. § 24.

2.4. Særligt om sager vedrørende lovgivning i det arbejdsretlige system

Der er tradition for, at Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter inden for deres respektive kompetenceområder behandler indbragte sager, selv om stillingtagen til lovgivning er af betydning for afgørelsen af en sag, som henhører under kompetenceområdet. Der er i udvalget enighed om, at denne retstilstand bør opretholdes og kodificeres som foreslået af DA og LO. Bestemmelser herom er medtaget i lovforslagets § 10, stk. 2, og § 24, stk. 1.

Overenskomstparter kan have aftalt, at ikke blot tvister, som udspringer af overenskomst, skal behandles ved faglig voldgift, men også sager om lovbaserede krav. Der har i udvalget været enighed om at lovfæste denne aftalemulighed, jf. lovforslagets § 21, nr. 3. Der er i bemærkningerne til § 21 redegjort for udvalgets nærmere overvejelser herom.

2.5. Dommeres bibeskæftigelse

Ved lov nr. 537 af 8. juni 2006 er der i retsplejeloven indsat detaljerede regler om dommeres bibeskæftigelse. De i udvalget repræsenterede organisationer tillægger det afgørende betydning, at de bedst kvalificerede dommere er til rådighed for Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter, og at den tillid til systemet, der er bygget op over 100 år, kan bevares ved, at en udvalgt kreds af disse dommere fortsat får den fornødne indsigt i arbejdsmarkedets forhold ved jævnligt at blive benyttet til arbejdsretlig konfliktløsning, så arbejdsretlig tvistløsning også fremover kan værdsættes for den kompetence, fleksibilitet, hurtighed og respekt, som ordningen hidtil har været præget af, og som arbejdsmarkedet i alle henseender og ikke mindst, hvad freden på arbejdsmarkedet angår, er godt tjent med.

Der er på denne baggrund i udvalget enighed om, at der på det arbejdsretlige område – som forudsat i forarbejderne til retsplejelovsændringen – bør etableres en model, hvor det er Arbejdsrettens formand, der udpeger opmanden, og hvor det i hvert fald i almindelighed er overenskomstparternes fælles ønske, der følges – med de begrænsninger, som indtægtsreglerne og indgrebsmulighederne efter retsplejelovens §§ 47 b og 47 d medfører for den enkelte dommer. Lovforslagets § 27, jf. § 4, stk. 2, er udformet i overensstemmelse hermed.

2.6. Opmandsfunktionen i de faglige voldgiftsretter

Det har hidtil været sådan, at parterne i en sag, der skal afgøres ved faglig voldgift, i almindelighed bliver enige om, hvem de i fællesskab ønsker som opmand og derfor sammen retter henvendelse til vedkommende. I de tilfælde, hvor enighed ikke har kunnet opnås, har Arbejdsrettens formand kunnet udpege en opmand.

Med de ændrede regler om dommeres bibeskæftigelse, jf. foran under 2.5., er det nødvendigt med en tilpasning af denne 100-årige ordning. Der har i udvalget været enstemmig tilslutning til forslaget fra DA og LO om, at udpegning af opmand i alle tilfælde – hvad enten der ønskes en tjenstgørende dommer eller ej – skal ske gennem Arbejdsrettens formand, som imidlertid, når der er tale om en tjenstgørende dommer, skal indhente vedkommende retspræsidents godkendelse, jf. retsplejelovens § 47 a, stk. 3. Der sker herved en yderligere understregning af de faglige voldgiftsretters domstolslignende karakter.

Der har endvidere været enstemmig tilslutning til forslaget om, at denne funktionsudøvelse bør ske i henhold til loven om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter – som nærmere tilrettelagt af Arbejdsrettens ordinære dommere i samarbejde med Arbejdsrettens formandskab, men således at de deltagende dommere er underlagt de begrænsninger for medvirken, som følger af retsplejelovens § 47 b om de generelle grænser for indtægt ved bibeskæftigelse og § 47 d om individuelle begrænsninger af adgangen til bibeskæftigelse.

Der kan ikke være en faglig voldgiftsret uden en opmand, jf. lovforslagets § 25. Det er opmanden – og opmanden alene (medmindre der medvirker tre opmænd) – der træffer afgørelse, når de partsudpegede medlemmer ikke sig imellem kan finde flertal for en løsning, jf. lovforslagets § 28, stk. 1. Opmanden skal opfylde retsplejelovens inhabilitetsregler for dommere, jf. lovforslagets § 26, stk. 2, og i det hele sikre – hvad udvalget lægger afgørende vægt på – et forløb, som berettiger tilliden til faglige voldgiftsretters domstolslignende karakter.

2.7. De faglige voldgiftsretters virkemåde i øvrigt og forholdet til voldgiftsloven

Med lov nr. 553 af 24. juni 2005 om voldgift fik Danmark en detaljeret regulering af voldgiftsinstituttet, som lovfæster de grundlæggende principper af betydning for parternes retssikkerhed. Voldgiftsloven regulerer alle væsentlige spørgsmål, der kan opstå i forbindelse med voldgift. Det gælder f.eks. anerkendelse af voldgiftsaftaler, voldgiftsrettens sammensætning, kompetence og sagsbehandling, voldgiftskendelsen og afslutning af voldgiftssagen, sagsomkostninger og sikkerhedsstillelse, tilsidesættelse af voldgiftskendelsen og anerkendelse og fuldbyrdelse af voldgiftskendelser. Voldgiftsloven skal sikre, at voldgift er en både betryggende og attraktiv tvistløsningsform. Loven finder ikke anvendelse på tvister, der skal afgøres ved de faglige voldgiftsretter, jf. lovens § 1, stk. 5, 1. pkt. – hvis formulering bør ændres i forbindelse med en gennemførelse af det foreliggende lovforslag.

Der er god grund til en særlig regulering af de faglige voldgiftsretter og til at undtage dem fra voldgiftsloven. De faglige voldgiftsretter har en direkte ved lov fastlagt enekompetence med relation til kollektive overenskomster, mens voldgiftslovens private voldgifter udspringer af individuelle aftaler derom. Udvalget har imidlertid set på forslaget fra DA og LO i lyset af reglerne i voldgiftsloven, og der er enighed om, at en tidssvarende lovregulering af de faglige voldgiftsretter har en passende detaljeringsgrad i DA/LO-forslaget, idet der i kraft af aktørkredsens sammensætning samt koblingen til Arbejdsretten og Normen ikke er det samme behov for enkeltregler som i voldgiftsloven.

2.8. 2006-Normen

DA og LO har den 27. oktober 2006 aftalt et nyt sæt regler for behandling af faglig strid, kaldet Normen. Normen indeholder procedurereglerne for behandlingen af faglig strid. Normens regler udfylder de overenskomster, der ikke indeholder betryggende bestemmelser om fagretlig behandling. Det er forudsat, at den nye Norm skal træde i kraft samtidig med, at denne lovrevision gennemføres. 2006-Normen skal fra dette tidspunkt afløse den hidtidige 1910-Norm, som har haft en ganske særlig status, jf. herved den gældende lovs § 22.

Grundprincipperne for behandlingen af faglig strid er, at uoverensstemmelser i videst muligt omfang behandles så tæt på de involverede parter som muligt, og at der i den forbindelse træffes afgørelser hurtigt, samt at parterne tilstræber uden unødigt ophold at behandle og videreføre uoverensstemmelser, indtil der er fundet en løsning. Uoverensstemmelser om fortolkning af kollektive overenskomster behandles endeligt ved de faglige voldgiftsretter, og sager vedrørende brud på kollektive overenskomster behandles endeligt i Arbejdsretten.

Der er i udvalget enighed om, at det tvungne forhandlings- og mæglingsforløb inden indbringelse for en faglig voldgiftsret – efter regler som aftalt mellem DA og LO eller tilsvarende – er af meget stor betydning for den samlede arbejdsretlige tvistløsningsordningsfunktion og derfor bør bevares, jf. lovforslagets § 33, stk. 2.

Det danske arbejdsmarkedssystem er således fortsat kendetegnet ved, at størstedelen af de uoverensstemmelser, der opstår, hurtigt og smidigt løses af parterne selv ved forhandling og mægling. Det forventes således også, at det fortsat kun er et begrænset antal sager, der skal løses ved faglig voldgift og i Arbejdsretten.

2.9. Fravigelighed

Efter forslaget fra DA og LO er der lagt op til, at reglerne i lovforslagets kapitel om de faglige voldgiftsretter finder anvendelse, medmindre parterne i et overenskomstforhold har vedtaget betryggende regler om faglig voldgift.

Der har i udvalget været enighed om denne model. Efter drøftelse er der i udvalget enighed om, at kravet om betryggende bestemmelser indebærer, at bestemmelserne om, at der medvirker en opmand, og bestemmelserne om dennes inhabilitet, udpegning og afgørelseskompetence ikke kan fraviges. Endvidere fører en lovregulering af de faglige voldgiftsretter naturligt til, at der kun er begrænset adgang til fravigelse af lovens regulering af samspillet mellem de faglige voldgiftsretter og Arbejdsretten og de almindelige domstole. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 33, stk. 1.

2.10. Lovtekniske overvejelser

Forslaget fra DA og LO er udformet som et ændringsforslag til den gældende lov om Arbejdsretten. Hovedsagen er da også indsættelsen af kapitlet om faglige voldgiftsretter. Udvalget fremlægger imidlertid i enighed et forslag til samlet ny lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, fordi det gør det enklere at gennemføre en række redaktionelle ændringer som følge af ministerområdets ændrede betegnelse, kommunalreformen og dennes betydning for overenskomstpartrollen på arbejdsgiversiden på det offentlige arbejdsmarked, organisationsnavneskifte og et ved en ændring af retsplejeloven gennemført terminologiskifte fra domsforhandling til hovedforhandling. Hertil kommer, at der foreslås en række ændringer af materiel karakter, bl.a. i form af mulighed for at udvide Arbejdsrettens formandskab, jf. lovforslagets § 2.

2.11. Administrative overvejelser

Lovforslaget skal ses i sammenhæng med de løbende bestræbelser på at udvikle metoderne for håndtering af konflikter på arbejdsmarkedet, der senest har givet sig udtryk i DA's og LO's protokollat af 27. oktober 2006 om effektivisering af reglerne om konflikthåndtering, herunder udviklingen af forbedrede muligheder for elektronisk kommunikation.

Med etableringen af et nyt sagsstyrings- og sagsbehandlingssystem i 2003 overgik Arbejdsretten og tjenestemandssretterne til elektronisk dokumenthåndtering og i videst muligt omfang også til elektronisk kommunikation med brugerne, herunder med offentliggørelse af afsagte domme og udvalgte retsformandsafgørelser på retternes fælles hjemmeside. Hjemmesiden kan mod en relativt beskedne investering udbygges til at rumme alle afgørelser på det kollektivarbejdsretlige område.

Der er behov for, at Arbejdsretten imødekommer behovet for digitalisering ved at udbygge og effektivisere såvel anvendelsen af sagsstyrings- og sagsbehandlingssystemer som den elektroniske kommunikation med brugerne. En opgradering af sagsstyrings- og sagsbehandlingssystemet med integrering af hjemmesiden for at sikre en hurtigere og mindre arbejdskrævende kommunikation anses for påkrævet.

Den ny platform vil få en ekstranetfunktionalitet, der gør det muligt for parterne via hjemmesiden dels at oprette nye sager og indgive yderligere processkrifter og bilag og dels finde oplysninger om sagsgangen og se dokumenter m.v. i deres egne sager. Den vil endvidere indeholde offentligt

tilgængelige, automatisk dannede retslistes med oplysning om sagernes hovedproblemer samt en samling af Arbejdsrettens og tjenestemandssretternes domme og andre udvalgte afgørelser i fuldt tekst og resumé med en søgefunktion samt, som noget nyt, en ligeledes offentlig tilgængelig samling af afgørelser fra de faglige voldgiftsretter, som parterne stiller til rådighed.

Der skal være de fornødne midler til opgradering af sagsstyrings- og sagsbehandlingssystemet samt integrering af hjemmesiden og etablering af ekstranetfunktionaliteten. De årlige driftsudgifter vil være beskedne, og udbygningen af informationssystemet vil ikke medføre ekstra personaleforbrug, da der vil være tilsvarende besparelser i forbindelse med opretning af sager m.v.

Derimod vil forslaget om at lade Arbejdsrettens formand udpege dommere og andre som opmænd i faglige voldgiftsretter og afskedigelsesnævn m.m. set i sammenhæng med det allerede eksisterende behov for at styrke det fælles sekretariat for Arbejdsretten, tjenestemandssretterne og Forligsinstitutionen, der kun har 2 fastansatte, kontorudannede medarbejdere, bl.a. gøre det nødvendigt at ansætte yderligere én kontorfunktionær og omdanne en af stillingerne til en position, som reflekterer det betydelige ansvar, der hviler på den pågældende nøglemedarbejder.

En udvidelse af antallet af næstformænd vil i givet fald også medføre merudgifter. Selv om denne mulighed ikke udnyttes, må et bagved liggende ønske om af effektiviseringsmæssige grunde at indføre en ekstra ugentlig, ordinær retsdag set i sammenhæng med den betydelige stigning i antallet og kompleksiteten af Arbejdsrettens sager gennem de senere år forventes at ville medføre øgede udgifter til honorering af formanden og næstformændene, sekretariatslederen, der også deltager i sagernes afgørelse, og de juridiske fuldmægtige, der bistår retsformændene.

Kapitel 3: Lovforslag med bemærkninger

3.1. Forslag til Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

Kapitel 1. Arbejdsretten

§ 1. Arbejdsrettens domsmyndighed omfatter behandlingen og afgørelsen af de i § 9 omhandlede sager.

Stk. 2. Retten har sit sæde i København, men kan sættes andetsteds i landet, hvis det skønnes hensigtsmæssigt.

§ 2. Arbejdsretten består af 12 ordinære dommere og 31 suppleanter for disse samt af en formand og 5 næstformænd.

Stk. 2. Efter indstilling fra Arbejdsrettens formand og ordinære dommere kan beskæftigelsesministeren beslutte at forhøje antallet af næstformænd til 7.

§ 3. Rettens ordinære dommere og suppleanter beskikkes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra følgende organisationer og myndigheder:

- 1) Dansk Arbejdsgiverforening indstiller:
3 ordinære medlemmer og
6 suppleanter.
- 2) Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Finanssektorens Arbejdsgiverforening indstiller i fællesskab:
1 ordinært medlem og
4 suppleanter.
- 3) Finansministeriet, Danske Regioner og KL indstiller i fællesskab:
2 ordinære medlemmer og
4 suppleanter.
- 4) Landsorganisationen i Danmark indstiller:
4 ordinære medlemmer og
10 suppleanter.
- 5) FTF, Akademikernes Centralorganisation og Ledernes Hovedorganisation indstiller i fællesskab:
2 ordinære medlemmer og
7 suppleanter.

Stk. 2. Beskikkelsen, der gælder for 5 år regnet fra en 1. januar, foretages hvert 5. år på grundlag af de fra retten modtagne indstillinger fra organisationer og myndigheder. Er en indstilling ikke modtaget inden udgangen af december, beskikker beskæftigelsesministeren på egen hånd den eller de manglende.

Stk. 3. Genbeskikkelse kan finde sted.

Stk. 4. Afgår en ordinær dommer eller suppleant i løbet af 5-års-perioden, beskikkes en anden for den resterende del af perioden efter indstilling fra vedkommende organisation eller myndighed.

§ 4. Rettens formand og næstformænd, der alle skal opfylde de almindelige betingelser for at være dommer, beskikkes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra rettens ordinære dommere. Beskikkelsen gælder indtil udløbet af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

Stk. 2. Rettens formand og næstformænd indgår på den i § 27, stk. 1, anførte liste.

§ 5. Til Arbejdsretten hører et sekretariat, der forestås af en sekretariatsleder, som udnævnes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra rettens formand. Den pågældende skal opfylde de almindelige betingelser for at være dommer.

§ 6. For Arbejdsrettens dommere og suppleanter samt for formandskabet og sekretariatslederen gælder retsplejelovens inhabilitetsregler for dommere.

Stk. 2. De dommere m.v., som skal deltage i pådømmelsen af den enkelte sag, skal af egen drift påse, om der foreligger grunde, der kan medføre inhabilitet.

Stk. 3. Indsigelser mod en dommers habilitet bør så vidt muligt fremsættes straks efter modtagelsen af meddelelsen om, hvilke dommere der skal deltage i hovedforhandlingen, og bør under alle omstændigheder fremsættes før hovedforhandlingens begyndelse. Afgørelsen om en dommers habilitet træffes af retsformanden ved beslutning. Under hovedforhandlingen træffes afgørelsen dog af den samlede ret. Den dommer, om hvis habilitet der er rejst spørgsmål, er ikke udelukket fra at deltage i afgørelsen.

§ 7. I hovedforhandlinger ved Arbejdsretten deltager med de i § 8 nævnte undtagelser et medlem af formandskabet som retsformand samt fra henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside 3 ordinære dommere eller suppleanter.

§ 8. Efter anmodning af en part eller af egen drift kan retsformanden beslutte, at formandskabet under hovedforhandlingen skal bestå af 3 formænd.

Stk. 2. En part, som ikke er tilknyttet en af de i § 3, stk. 1, nævnte organisationer eller myndigheder, kan kræve sagen behandlet og pådømt uden medvirken af ordinære dommere eller suppleanter. I afgørelsen af sagen deltager i så fald alene retsformanden, der eventuelt kan træffe beslutning efter stk. 1.

§ 9. For Arbejdsretten indbringes sager om

- 1) overtrædelse og fortolkning af en af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark vedtaget hovedaftale samt af tilsvarende hovedoverenskomster og hovedaftaler,
- 2) overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold,
- 3) lovligheden af varslede kollektive kampskridt eller af de i denne anledning udstedte varsler, såfremt den berørte parts hovedorganisation eller, dersom parten ikke er medlem af en sådan, parten selv ved anbefalet brev inden 5 dage efter modtagelsen af det varsel, mod hvis formelle eller materielle lovlighed der protesteres, har protesteret over for vedkommende organisation eller enkeltvirksomhed mod lovligheden af kampskridtet eller varslene,
- 4) hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst,
- 5) lovligheden af anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for krav om overenskomst på områder, hvor kollektiv overenskomst ikke er indgået,
- 6) tvister om forligsmændenes kompetence,
- 7) tvister om, hvorvidt der foreligger en aftale om faglig voldgift, og om fortolkningen af en aftale om faglig voldgift og
- 8) de i § 32 nævnte sager.

Stk. 2. Arbejdsstandsninger skal straks indberettes til organisationerne, og fællesmøde under organisationernes medvirken til drøftelse af en arbejdsstandsning skal afholdes dagen efter dennes iværksættelse, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt inden fællesmødets afholdelse.

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

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

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

Stk. 2. Arbejdsretten kan behandle en sag indbragt i henhold til § 9, selv om stillingtagen til lovgivning er af betydning for afgørelsen af sagen.

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

Stk. 2. En lønmodtager kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender m.v., såfremt den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

Stk. 3. En arbejdsgiver kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede tilgodehavender, såfremt arbejdsgiveren godtgør, at vedkommende arbejdsgiverorganisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet. Denne undtagelse til reglen i stk. 1 gælder dog ikke for offentlige myndigheder og institutioner, som er bundet af en overenskomst indgået af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet, Danske Regioner eller KL.

§ 12. I sager, der er nævnt i § 9, stk. 1, nr. 1 og 2, og stk. 4, kan Arbejdsretten idømme den eller dem, der har deltaget i det overenskomststridige forhold, en bod, der skal tilfalde klageren. Bod kan også idømmes den, der uretmæssigt vægrer sig ved at lade en sag behandle ved faglig voldgift, jf. § 32.

Stk. 2. Bod kan ikke pålægges de deltagere i en arbejdsstandsning, der har genoptaget arbejdet inden afholdelse af det i § 9, stk. 2, omtalte fællesmøde eller har fulgt en henstilling fra dette møde om straks at gå i arbejde, medmindre det godtgøres, at arbejdsstandsningen har savnet rimelig begrundelse eller må betragtes som led i en systematisk aktion.

Stk. 3. Består overenskomstrænkelsen i undladelse af at betale et skyldigt pengebeløb, kan dommen i stedet for bod gå ud på betaling af beløbet.

Stk. 4. Når ikke andet forud er vedtaget, kan der kun pålægges en organisation som sådan retligt ansvar, når den har gjort sig delagtig i det påklagede forhold.

Stk. 5. Boden fastsættes under hensyntagen til samtlige sagens omstændigheder, herunder i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side. Ved bedømmelsen af en overenskomststridig arbejdsstandsning skal der således tages hensyn til, om der fra modpartens side har foreligget forhold af en sådan art, at arbejdsstandsningen må anses for at være en forståelig reaktion herpå.

Stk. 6. Under særligt formildende omstændigheder kan en i øvrigt forskyldt bod bortfalde, og den skal bortfalde, når overenskomststridig adfærd fra modpartens side skønnes at have givet rimelig

grund til en arbejdsstandsning. Det samme gælder, når det godtgøres, at en arbejdsstandsning skyldes trivselsmæssige faktorer, som modparten bærer ansvaret for.

Stk. 7. Som en særligt skærpende omstændighed skal det anses, at overtræderen skønt overenskomstmæssigt forpligtet hertil har nægtet at lade sagen afgøre ved voldgift eller har handlet i strid med en voldgiftskendelse eller en af Arbejdsretten afsagt dom.

Stk. 8. I sager om pålæg i anledning af påståede overenskomstbrud og om idømmelse af bod herfor kan retten udskille bodsspørgsmålet til senere afgørelse.

§ 13. Sag anlægges af og mod vedkommende arbejdsgiver- eller lønmodtagerorganisation, uanset om overtrædelsen er foretaget eller kollektive kampskridt er varslet eller iværksat af eller mod enkelte medlemmer af organisationen. Er en organisation medlem af en mere omfattende organisation, skal sagen anlægges af og mod sidstnævnte organisation. Er arbejdsgiverparten en enkeltvirksomhed, jf. § 9, stk. 3, der ikke er tilsluttet en arbejdsgiverorganisation, anlægges sagen af eller mod enkeltvirksomheden.

Stk. 2. Der gælder ingen indskrænkning i parternes adgang til at lade møde for sig i Arbejdsretten ved rettergangsfuldmægtig.

§ 14. Sag anlægges ved indlevering af klageskrift til Arbejdsretten.

Stk. 2. Klageskriftet skal indeholde

- 1) parternes navn og adresse,
- 2) klagerens påstand,
- 3) en kort fremstilling af de kendsgerninger, hvorpå påstanden støttes, og
- 4) angivelse af de dokumenter og andre beviser, som klageren agter at påberåbe sig.

§ 15. Sekretariatet sender snarest muligt et eksemplar af klageskriftet med bilag til indklagede og opfordrer samtidig denne til at afgive svarskrift med eventuelle bilag. Om fornødent lader sekretariatet klageskriftet forkynde for indklagede efter retsplejelovens regler om forkyndelse.

Stk. 2. Svarskriftet skal indeholde

- 1) indklagedes påstand,
- 2) en kort fremstilling af de kendsgerninger, hvorpå påstanden støttes, og
- 3) angivelse af de dokumenter og andre beviser, indklagede vil påberåbe sig.

§ 16. Forberedelsen af sagen til eventuel hovedforhandling finder sted i et eller flere forberedende retsmøder.

Stk. 2. Under de forberedende retsmøder beklædes retten af formanden, en af næstformændene eller sekretariatslederen.

Stk. 3. Med parternes samtykke kan retten afgøre sagen på et forberedende retsmøde. Afgørelsen kan med parternes indforståelse træffes ved beslutning.

Stk. 4. De forberedende retsmøder afholdes for lukkede døre. Med parternes tiltræden kan retsformanden dog tillade andre end partsrepræsentanterne at overvære retsmøderne. Møder, der afholdes med henblik på sagens afgørelse efter stk. 3, foregår for åbne døre, medmindre retsformanden undtagelsesvis beslutter, at dørene skal lukkes.

§ 17. For hovedforhandlingen gælder med de fornødne tilpasninger retsplejelovens regler om hovedforhandling af borgerlige sager i 1. instans.

Stk. 2. Hovedforhandlingen foregår for åbne døre, medmindre retsformanden undtagelsesvis af hensyn til ro og orden i retslokalet beslutter, at dørene skal lukkes.

§ 18. Dommen vedtages ved afstemning efter forudgående rådslagning. Rådslagningen og afstemningen sker mundtligt, og retsformanden stemmer altid sidst. I afstemningen deltager kun de dommere, som har overværet den mundtlige forhandling i dens helhed. De afgivne stemmer indføres i uddrag i stemmeafgivningsbogen.

Stk. 2. Afgørelsen træffes efter stemmeflertallet.

Stk. 3. Udkast til dommen udarbejdes af retsformanden, hvorefter den endelige ordlyd vedtages af de deltagende dommere.

§ 19. Dommen, der afsiges i et offentligt retsmøde ved oplæsning af domsslutningen, skal ledsages af grunde, men ikke indeholde oplysning om de forskellige meninger under afstemningen.

Stk. 2. Ved dommen skal det pålægges den tabende part at betale et beløb til delvis dækning af Arbejdsrettens omkostninger. Retten kan undtagelsesvis pålægge begge parter at betale en del af beløbet.

§ 20. Retsplejelovens bestemmelser om virkningen af en parts udeblivelse, om adgangen til genoptagelse af borgerlige sager, der er afgjort ved udeblivelsesdom, og om ekstraordinær genoptagelse af borgerlige sager finder tilsvarende anvendelse i sager, der behandles af Arbejdsretten.

Stk. 2. Tre medlemmer af Arbejdsrettens formandskab kan undtagelsesvis tillade, at sager, der efter § 16, stk. 3, er afgjort af retsformanden, genoptages, når

- 1) det må anses for overvejende sandsynligt, at sagen uden ansøgerens fejl har været urigtigt oplyst, og at sagen efter en genoptagelse vil få et væsentlig forskelligt resultat,
- 2) det må anses for givet, at ansøgeren kun ad denne vej vil kunne undgå eller oprette et for ham indgribende tab, og
- 3) omstændighederne i øvrigt i høj grad taler for genoptagelse.

Kapitel 2. Faglige voldgiftsretter

§ 21. For faglige voldgiftsretter indbringes

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

§ 22. Sager omfattet af § 21, nr. 1 og 2, kan ikke anlægges ved de almindelige domstole. § 11, stk. 2 og 3, finder dog tilsvarende anvendelse.

Stk. 2. Om sager omfattet af § 21, nr. 3, i stedet kan anlægges ved de almindelige domstole, beror på, hvad der er aftalt. Såfremt aftalen må forstås således, at sagen ikke kan anlægges ved de almindelige domstole, finder § 11, stk. 2 og 3, tilsvarende anvendelse.

§ 23. Parterne i en faglig voldgift er de overenskomstbærende organisationer eller overenskomstbærende organisationer og enkeltvirksomheder. De overenskomstbærende parter kan aftale, at det overlades til en mere omfattende organisation, til en enkelt af flere overenskomstbærende organisationer på enten arbejdstager- eller arbejdsgiverside eller til en medlemsorganisation eller medlemsvirksomhed af en sådan organisation at optræde som part.

Stk. 2. Der gælder ingen indskrænkning i parternes adgang til at lade møde for sig i en faglig voldgiftsret ved rettergangsfuldmægtig.

§ 24. Den faglige voldgiftsret kan behandle en sag indbragt i henhold til § 21, selv om stillingtagen til lovgivning er af betydning for afgørelsen af sagen.

Stk. 2. Den faglige voldgiftsret kan i en sag indbragt i henhold til § 21, nr. 2, sanktionere overenskomstbrud efter reglerne i § 12.

Stk. 3. I det omfang det følger af EU-rettens regler om nationale retters forelæggelse af præjudicielle spørgsmål for De Europæiske Fællesskabers Domstol, kan henholdsvis skal en faglig voldgiftsret foretage sådan forelæggelse.

§ 25. En faglig voldgiftsret består af en opmand, der fungerer som formand, samt 4 andre medlemmer, hvoraf 2 medlemmer udpeges af lønmodtagerparten og 2 medlemmer af arbejdsgiverparten.

Stk. 2. Parterne kan beslutte at etablere voldgiftsretten med blot et medlem fra hver side eller uden partsudpegede medlemmer.

Stk. 3. Parterne kan beslutte, at formandskabet skal bestå af 3 opmænd.

§ 26. Ingen kan være medlem af en faglig voldgiftsret, når sagen angår arbejdsforhold, som vedkommende har personlige interesser i.

Stk. 2. For opmanden i den faglige voldgiftsret gælder retsplejelovens inhabilitetsregler for dommere.

§ 27. Parterne retter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om at udpege en dommer som opmand for voldgiftsretten. Arbejdsrettens formand udpeger herefter en opmand fra en nærmere afgrænset liste af dommere og i almindelighed i overensstemmelse med parternes indstilling. Listen fastlægges efter indstilling fra de i § 3 nævnte organisationer og myndigheder af de ordinære dommere i Arbejdsretten i samarbejde med Arbejdsrettens formandskab.

Stk. 2. Udpegning af en dommer, som ikke er optaget på den i stk. 1 angivne liste, sker ligeledes ved, at parterne retter henvendelse til Arbejdsrettens formand, der herefter tager stilling til udpegningen.

Stk. 3. Såfremt parterne ønsker en opmand, der ikke er dommer, udpeger Arbejdsrettens formand opmanden i overensstemmelse med parternes indstilling, medmindre særlige forhold gør sig gældende.

§ 28. Er der blandt de partsudpegede medlemmer enighed om eller flertal for udfaldet af en sag, træffer voldgiftsretten afgørelse i overensstemmelse hermed. I øvrigt træffes afgørelsen af opmanden.

Stk. 2. Afgørelse efter stk. 1 træffes ved kendelse. Kendelse skal afsiges snarest muligt og senest 6 uger efter sagens optagelse til kendelse, medmindre der foreligger særlige omstændigheder.

Stk. 3. De partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten kan aftale at afslutte sagen forligsmæssigt, herunder også, at sagen afsluttes ved, at klager frafalder klagen. Sådan aftale kan indgås, indtil der er afsagt kendelse i sagen.

Stk. 4. Opmanden kan i umiddelbar forlængelse af de partsudpegede voldgiftsretsmedlemmers votering mundtligt tilkendegive, hvad en opmandskendelse i sagen vil gå ud på. De partsudpegede medlemmer kan i så fald aftale at afslutte sagen forligsmæssigt i overensstemmelse med denne tilkendegivelse og i den forbindelse aftale, at opmandens tilkendegivelse i skriftlig form parterne imellem skal tillægges virkning som en kendelse. Opmanden udarbejder i givet fald et protokollat

indeholdende en sådan skriftlig tilkendegivelse og det indgåede forlig. Reglen i stk. 2, 2. pkt., finder tilsvarende anvendelse på et sådant protokollat, dog er fristen 4 uger.

Stk. 5. En kendelse efter stk. 2 skal ledsages af grunde. Er parterne enige derom, kan sagsfremstilling, forklaringer og gengivelse af parternes argumentation udelades.

Stk. 6. Den faglige voldgiftsret afslutter i øvrigt sagen, hvis

- 1) klageren frafalder sit krav, medmindre indklagede modsætter sig, at sagen afsluttes, og voldgiftsretten finder, at indklagede har en berettiget interesse i en endelig afgørelse af tvisten,
- 2) parterne aftaler at afslutte den faglige voldgiftssag, eller
- 3) den faglige voldgiftsret finder, at en fortsættelse af voldgiftsagen af andre grunde er blevet unødvendig eller umulig.

Stk. 7. Kendelser kan efter anonymisering i henhold til gældende regler offentliggøres.

§ 29. For voldgiftsforhandlingen gælder med de fornødne tilpasninger og aftalte fravigelser retsplejelovens regler om hovedforhandling af borgerlige sager i 1. instans.

Stk. 2. Voldgiftsforhandlingen foregår for åbne døre, medmindre andet under hensyn til sagens art og omstændigheder bestemmes af parterne eller opmanden.

§ 30. Tre medlemmer af Arbejdsrettens formandskab kan undtagelsesvis tillade, at sager, der er afgjort af en faglig voldgiftsret, genoptages, når

- 1) det må anses for overvejende sandsynligt, at sagen uden ansøgerens fejl har været urigtigt oplyst, og at sagen efter en genoptagelse vil få et væsentligt forskelligt resultat, og
- 2) omstændighederne i øvrigt i høj grad taler for genoptagelse.

Stk. 2. Giver Arbejdsretten tilladelse til en fornyet prøvelse, består voldgiftsrettens formandskab af 3 opmænd, såfremt den ene part fremsætter begæring herom.

§ 31. Opmandens honorar og udgifter betales med halvdelen af hver af parterne. Hver af parterne afholder i øvrigt selv egne omkostninger i forbindelse med voldgiftssagens behandling.

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

§ 33. Bestemmelserne i dette kapitel finder anvendelse, medmindre parterne i et overenskomstforhold har vedtaget betryggende bestemmelser om faglig voldgiftsretsbehandling.

Stk. 2. De til enhver tid mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte Regler for behandling af faglig strid (Normen) er i øvrigt gældende, medmindre parterne i et overenskomstforhold har vedtaget betryggende regler om behandling og afgørelse af uenighed af faglig karakter.

Kapitel 3. Fuldbyrkelse og ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 34. Arbejdsrettens domme, afgørelser efter § 16, stk. 3, og beslutninger om sagsomkostninger samt afgørelser truffet ved mæglings-, organisations- og fællesmøder samt af faglige voldgiftsretter, herunder afskedigelsesnævn, kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af domme.

Stk. 2. Forlig indgået for Arbejdsretten og de nævnte fagretlige instanser kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af forlig, der er indgået for en ret.

Stk. 3. Retsplejelovens bestemmelser om indsigelser mod rigtigheden af domme m.v. og forlig finder tilsvarende anvendelse på indsigelser, der fremsættes under fuldbyrdelsen af de i stk. 1 og 2 nævnte afgørelser og forlig.

§ 35. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

§ 36. Loven træder i kraft den 1. januar 2008.

Stk. 2. Lov nr. 183 af 12. marts 1997 om Arbejdsretten ophæves.

Stk. 3. Loven finder anvendelse på faglige voldgifter, der indledes efter lovens ikrafttræden. § 34 gælder for afgørelser, som træffes efter lovens ikrafttræden, og for afgørelser, som er truffet inden lovens ikrafttræden, og som kunne fuldbyrdes efter lov nr. 183 af 12. marts 1997 om Arbejdsretten.

3.2. Bemærkninger til lovforslaget

Til lovforslagets titel og kapitelinddeling

Fagretlig tvistløsning er karakteriseret ved, at uoverensstemmelser skal søges løst ved forhandling – først lokalt og derefter på centralt organisationsniveau. Uoverensstemmelser, som ikke bliver løst ved forhandling, kan indbringes for Arbejdsretten, hvis der er tale om en tvist om overenskomstbrud mv., og for en faglig voldgiftsret, hvis der er tale om overenskomstfortolkning mv.

Hidtil har alene tvistløsning ved Arbejdsretten været nærmere lovreguleret. Forhandlingsdelen og de faglige voldgiftsretter har i alt væsentligt været overenskomststof, jf. § 22 i den gældende lov om Arbejdsretten, hvorefter – hvis der ikke mellem overenskomtparterne er vedtaget betryggende regler til afgørelse af uenighed af faglig karakter – bestemmelserne i den til enhver tid mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte Norm for regler for behandling af faglig strid anses for at være gældende mellem parterne.

Det er hovedformålet med lovforslaget at få gjort de hidtidige regler om de faglige voldgiftsretter til lovregler.

Det er på den baggrund fundet naturligt at lade lovens titel reflektere, at loven efter lovforslaget udvides til også at angå faglige voldgiftsretter, og at videreføre de hidtidige regler om Arbejdsretten i et kapitel for sig selv og på samme måde give de nye regler om faglige voldgiftsretter deres eget kapitel.

Det foreslås at anvende betegnelsen ”faglige voldgiftsretter” i stedet for mere gængse betegnelser som eksempelvis ”faglig voldgift” for derved at fremhæve, at der er tale om et tvistløsningsorgan af domstolslignende karakter.

Til kapitel 1

Dette kapitel indeholder en i alt væsentligt uændret videreførelse af de gældende bestemmelser i lov om Arbejdsretten.

Til § 1

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 1.

Til § 2

Stk. 1 er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 2, stk. 1.

Det foreslås i stk. 2 at indsætte en bemyndigelse til, at beskæftigelsesministeren efter indstilling fra Arbejdsrettens formand og ordinære dommere kan forhøje antallet af næstformænd fra 5 og op til 7. Efter § 2 i den gældende lov består Arbejdsretten af 12 ordinære dommere og 31 suppleanter for disse samt af en formand og 5 næstformænd. Meningen med ændringen er alene at give mulighed for at øge antallet af næstformænd fra de hidtidige 5 til 6 eller 7. De nuværende ordinære dommere

og suppleanter samt medlemmer af formandskabet fortsætter deres virke på det hidtidige lovgrundlag, der uændret videreføres i lovforslaget.

Bestemmelsen foreslås ændret for at sikre, at Arbejdsrettens kapacitet til enhver tid med passende fremdrift kan behandle den store mængde af sager, der indbringes for og verserer i Arbejdsretten.

Forslaget indeholder således som nævnt en mulighed for, at Arbejdsrettens formandskab kan bestå af en formand og op til 7 næstformænd.

Muligheden for at udvide Arbejdsrettens formandskab skal ses i sammenhæng med muligheden for at indføre en yderligere fast ugentlig ordinær retsdag, jf. hertil udvalgets administrative overvejelser nævnt i betænkningens kapitel 2.11.

Til § 3

Bestemmelsen svarer til § 3 i den gældende lov med enkelte redaktionelle ændringer og en ændring i stk. 1, nr. 3, af opregningen af arbejdsgiverparterne på det offentlige arbejdsmarked som følge af kommunalreformen pr. 1. januar 2007.

I indledningen til § 3, stk. 1, er "arbejdsministeren" ændret til "beskæftigelsesministeren" som den, der foretager beskikkelse efter bestemmelsen.

I stk. 1, nr. 3, er "Amtsrådsforeningen i Danmark, Kommunernes Landsforening og Københavns og Frederiksberg Kommuner" ændret til "Danske Regioner og KL". Baggrunden er, at med kommunalreformen er Amtsrådsforeningen afløst af Danske Regioner, og Københavns og Frederiksberg Kommuner er optaget i Kommunernes Landsforening, der har ændret navn til KL.

I stk. 1, nr. 5, er "Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd", der har ændret navn til FTF, ændret til "FTF".

Som nævnt i bemærkninger til § 2 er en vedtagelse af lovforslaget uden betydning for de nuværende ordinære dommeres og suppleanters fortsatte virke. Den løbende 5-årige beskikkelsesperiode udløber med udgangen af 2007.

Til § 4

Stk. 1 er en uændret videreførelse af den gældende § 4. Som anført i bemærkningerne til § 2 er en vedtagelse af lovforslaget uden betydning for det nuværende formandskabs fortsatte virke.

Stk. 2 er nyt. Det foreslås, at rettens formandskab indgår på listen nævnt i § 27, stk. 1. Det er i DA/LO-forslaget begrundet med, at det er af stor betydning for Arbejdsrettens virke, at Arbejdsrettens formandskab beskæftiger sig med kollektivarbejdsretlige uoverensstemmelser både i Arbejdsretten og ved de faglige voldgiftsretter. Baggrunden herfor er, at formandskabets faglige indsigt og detailkendskab til overenskomsterne samt hele kontinuiteten i det danske arbejdsretssystem bedst skabes og sikres ved en løbende aktivitet både i Arbejdsretten og ved de faglige voldgiftsretter. DA og LO har derfor foreslået, at Arbejdsrettens formandskab automatisk

indgår på den i § 27 foreslåede liste over dommere, der kan udpeges som opmænd i en faglig voldgift.

Der har i udvalget været almindelig tilslutning til forslaget, som sikrer, at der er grundlag for, at medlemmerne af Arbejdsrettens formandskab fortsat kan benyttes som opmænd i de faglige voldgiftsretter, sådan som der i mange år har været praksis for.

Til § 5

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 5, dog er ”arbejdsministeren” ændret til ”beskæftigelsesministeren”.

Til § 6

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 6, dog er ”domsforhandling” ændret til ”hovedforhandling” i overensstemmelse med en tilsvarende ændring af sprogbrugen i retsplejeloven, jf. § 1, nr. 1, i lov nr. 538 af 8. juni 2006 om ændring af retsplejeloven og forskellige andre love (Politi- og domstolsreform).

Til § 7

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 7, dog er ”domsforhandling” ændret til ”hovedforhandling” i overensstemmelse med en tilsvarende ændring af sprogbrugen i retsplejeloven, jf. § 1, nr. 1, i lov nr. 538 af 8. juni 2006 om ændring af retsplejeloven og forskellige andre love (Politi- og domstolsreform).

Til § 8

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 8, dog er ”domsforhandling” ændret til ”hovedforhandling” i overensstemmelse med en tilsvarende ændring af sprogbrugen i retsplejeloven, jf. § 1, nr. 1, i lov nr. 538 af 8. juni 2006 om ændring af retsplejeloven og forskellige andre love (Politi- og domstolsreform).

Til § 9

Stk. 1, nr. 7 og 8, er nye. I øvrigt er bestemmelsen en uændret videreførelse af den gældende lovs § 9. Det bemærkes, at der i anden lovgivning kan være henlagt sager til Arbejdsretten, jf. f.eks. § 4 a, stk. 2, i lovekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002 af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse.

Om stk. 1, nr. 7, bemærkes:

Det foreslås, at sager om, hvorvidt der foreligger aftale om faglig voldgift, og om fortolkning af en aftale om faglig voldgift i alle tilfælde henhører under Arbejdsretten.

Bestemmelsen indebærer, at uoverensstemmelser om eksistensen og fortolkningen af aftaler om faglig voldgift skal afgøres af Arbejdsretten. Det gælder, selv om der er tale om en uoverensstemmelse som nævnt mellem parter, der i deres kollektive overenskomst har aftalt

konfliktløsning ved faglig voldgift i stedet for Arbejdsretten. Der er tale om en sagstype, som angår et centralt arbejdsretligt problem, som – uanset overenskomstområde – bør afgøres efter ensartede retningslinjer, hvorfor Arbejdsretten tillægges enekompetence til afgørelse af sager af denne art. Sager herom kan ikke indbringes for de almindelige domstole, jf. § 11, stk. 1. Der kan heller ikke i stedet for behandling ved Arbejdsretten træffes aftale om behandling ved en faglig voldgiftsret.

Det er for så vidt angår voldgift omfattet af voldgiftsloven almindeligt antaget, at en voldgiftsaftale kun kan anses for indgået, hvis dette er klart, og aftalen fortolkes således, at den kun omfatter de tvister, som klart falder ind under aftalen. Voldgiftsloven gælder imidlertid ikke for tvistløsning ved faglig voldgift, som da også repræsenterer en model for kollektiv tvistløsning på det kollektivarbejdsretlige område, som overenskomstparterne har fundet naturlig og har opereret med i 100 år. Der er derfor i almindelighed ikke behov for at stille særlige klarhedskrav til kollektive overenskomstparter vedtagelse af faglig voldgift, som også for det enkelte medlem af de overenskomstbærende organisationer indebærer en retlig prøvelse, som må anses for retssikkerhedsmæssigt fuldt betryggende. Uoverensstemmelser om eksistens, omfang og virkning af en aftale om faglig voldgift skal derfor i almindelighed afgøres på samme måde som andre fortolkningsuoverensstemmelser på det kollektivarbejdsretlige område.

For så vidt angår organisationsmedlemmers lovbaserede krav er der imidlertid behov for også i forhold til arbejdsretlige overenskomstparter aftale om faglig voldgift – alt afhængig af kravets art og baggrund samt arbejdsretlig praksis – at stille krav om klarhed med hensyn til, hvad der er aftalt, jf. nærmere bemærkningerne til § 21, nr. 3, jf. § 22, stk. 2.

Om stk. 1, nr. 8, bemærkes:

Det foreslås, at sager, hvor en af parterne vægrer sig ved at lade sagen behandle ved faglig voldgift, kan indbringes for Arbejdsretten.

Pligten til at lade en sag behandle ved en faglig voldgiftsret er hidtil fremgået af 1910-Normen for regler for behandling af faglig strid, men foreslås skrevet ind i loven, jf. lovforslagets § 32. Tilside-sættelse af denne pligt har hidtil kunnet indbringes for Arbejdsretten som overenskomstbrud, men er nu anført i lovbestemmelsen og bør derfor medtages i § 9, stk. 1, hvor Arbejdsrettens kompetenceområder er opregnet.

Til § 10

Stk. 1 svarer med enkelte – rent sproglige – ændringer til den gældende lovs § 10.

Stk. 2 er nyt. Det foreslås udtrykkeligt lovfæstet – helt i overensstemmelse med hidtidig praksis – at Arbejdsretten ikke blot beskæftiger sig med kollektive overenskomster, men også med lovgivnings-spørgsmål, når en stillingtagen hertil er af betydning for afgørelsen af en sag, som i medfør af § 9 henhører under Arbejdsretten. Forslaget er alene udtryk for en kodificering af gældende ret, der således ikke er tilsigtet ændret.

Som eksempel på denne praksis kan nævnes, at Arbejdsretten i en række sager har fortolket virksomhedsoverdragelsesloven i forbindelse med en stillingtagen til sager om konkrete brud på kollektive overenskomster.

Forslaget er indsat ud fra et overordnet retsplejemæssigt hensyn om at sikre, at Arbejdsrettens kompetence fremgår direkte af arbejdsretsloven.

Til § 11

Stk. 1 og 2 er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 11.

Stk. 3 er nyt. Det indeholder, for så vidt angår private arbejdsgivere en regel svarende til den, som efter stk. 2 gælder for lønmodtagere, dvs. en regel om ret til selv at forfølge et krav, når vedkommende organisation ikke gør det.

Et eksempel på et påstået tilgodehavende kan være, at en virksomhed i henhold til en kollektiv overenskomst har krav på en godtgørelse mod en lønmodtager, der ikke har overholdt sit opsigelsesvarsel.

Virksomheder må allerede i dag antages på baggrund af en udvidende fortolkning af lovens § 11, stk. 2, at have mulighed for at anlægge en sådan sag. Med henblik på at opfylde en af lovforslagets overordnede målsætninger om at sikre og oplyse om relevante retsplejemæssige forskrifter og retssikkerhedsgarantier foreslås, at denne mulighed fremgår af loven.

Bestemmelsen vil formentlig blive anvendt i begrænset omfang, allerede fordi virksomheder i få tilfælde har økonomiske krav af denne karakter at rette mod en lønmodtager.

Det foreslås, at bestemmelsen ikke skal gælde for offentlige myndigheder og institutioner, som er bundet af en overenskomst indgået af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet, Danske Regioner eller KL. Der foreligger ikke i forhold til myndigheder og institutioner på det offentlige arbejdsmarked de individuelle hensyn, som for lønmodtagere og private arbejdsgivere kan begrunde en ret til individuelt at forfølge krav, når organisationen ikke gør det.

Til § 12

Der er i stk. 1 indsat et nyt 2. pkt. Bestemmelsen er i øvrigt en uændret videreførelse af den gældende lovs § 12.

Det følger af det nye 2. pkt. i stk. 1, at Arbejdsretten kan idømme bod i de sager, der er nævnt i § 32. Formålet med denne ændring er at skabe et hjemmelsgrundlag for Arbejdsretten til at idømme bod, såfremt en part uberettiget vægrer sig imod at lade en sag behandle ved en faglig voldgiftsret i overensstemmelse med reglerne i lovforslagets kapitel 2.

Norm for regler for behandling af faglig strid af 1910 indeholdt en bestemmelse om vægring mod deltagelse i bl.a. faglige voldgifter. Vægring mod at medvirke i en faglig voldgiftsret har således hidtil været bodspådragende som et overenskomstbrud.

Da bestemmelsen fremover indgår i loven, præciseres det i forslagets § 12, stk. 1, at manglende efterlevelse af bestemmelsen kan sanktioneres med bod.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til lovforslagets § 32.

Til § 13

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 13.

Til § 14

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 14.

Til § 15

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 15.

Til § 16

Stk. 1-3 og stk. 4, 1. og 2. pkt., er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 16, dog er ”domsforhandling” ændret til ”hovedforhandling” i overensstemmelse med en tilsvarende ændring af sprogbrugen i retsplejeloven, jf. § 1, nr. 1, i lov nr. 538 af 8. juni 2006 om ændring af retsplejeloven og forskellige love (Politi- og domstolsreform).

I bestemmelsens stk. 4 er i et nyt 3. pkt. tilføjet, at forberedende retsmøder, der holdes med henblik på sagens afgørelse efter § 16, stk. 3, foregår for åbne døre. Baggrunden er, at et sådant møde berammes og i det væsentlige afvikles som en hovedforhandling – alene med den forskel, at fagdommere ikke deltager.

Retsformanden kan undtagelsesvis – hvor der foreligger særlige omstændigheder, der kan begrunde det, f.eks. under afgivelse af en forklaring - beslutte at holde hele mødet for lukkede døre.

Til § 17

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 17, dog er ”domsforhandling” ændret til ”hovedforhandling” i overensstemmelse med en tilsvarende ændring af sprogbrugen i retsplejeloven, jf. § 1, nr. 1, i lov nr. 538 af 8. juni 2006 om ændring af retsplejeloven og forskellige love (Politi- og domstolsreform).

Til § 18

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 18.

Til § 19

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 19.

Til § 20

Stk. 1 er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 20, stk. 1.

Stk. 2 foreslås ændret, således at tilladelse til genoptagelse ikke som hidtil meddeles af ”Arbejdsrettens formandskab” – forstået som rettens samlede formandskab - men af tre medlemmer af Arbejdsrettens formandskab. Bestemmelsen er i øvrigt en uændret videreførelse af den gældende § 20, stk. 2.

Til kapitel 2

Området for, hvilke tvister der har skullet behandles ved de faglige voldgiftsretter, og reglerne for disse retters funktionsmåder har hidtil, jf. den gældende lov § 22, som grundlag haft den mellem DA og LO i 1910 aftalte Norm for behandling af faglig strid og den i henhold hertil udviklede praksis. Det er meningen med kapitel 2 om faglige voldgiftsretter at understrege disse retters domstolslignende karakter ved at fundere deres efter praksis velkendte kompetence og funktion direkte i loven. Bestemmelserne i kapitel 2 er i det væsentlige derfor nye, men kun som lovbestemmelser.

Til § 21

I bestemmelsen fastlægges de faglige voldgiftsretters virkeområder, og formålet er at sikre, at de faglige voldgiftsretters kompetence fremgår direkte af loven. Systematikken fra arbejdsretslovens § 9, hvori Arbejdsrettens kompetence er afgrænset, er således videreført til denne bestemmelse om de faglige voldgiftsretter.

Ved at sammenholde § 9 og § 21 vil det være lettere at vurdere, om en sag henhører under Arbejdsretten eller de faglige voldgiftsretter.

I bestemmelsen er angivet, at sager vedrørende fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster skal afgøres ved en faglig voldgiftsret, og at det samme gælder andre sager, når parterne har aftalt, at de skal afgøres ved en faglig voldgiftsret. Der er med indførelsen af denne bestemmelse ikke tilsigtet en ændring af hidtidig praksis for så vidt angår Arbejdsrettens og de faglige voldgiftsretters kompetence.

Det betyder bl.a., at sager om eksistensen af og indholdet af arbejdsretlige kutymer, bortset fra kutymer i forholdet mellem hovedorganisationer, fortsat skal indbringes for de faglige voldgiftsretter.

Det betyder også, at det både i en overenskomst og i den enkelte sag kan aftales, at en sag skal afgøres ved en faglig voldgiftsret.

De faglige voldgiftsretters centrale kompetence har i overensstemmelse med 1910-Normens § 5 været sager om forståelsen af kollektive overenskomster, dvs. fortolkningstvister, der – bortset fra sager om fortolkningen af hovedoverenskomster og hovedaftaler – i modsætning til sager om overenskomstbrud ikke er omfattet af Arbejdsrettens kompetence, jf. § 9, stk. 1, nr. 1 og 2. Bestemmelsen i § 21, nr. 1, kodificerer i overensstemmelse med den eksisterende 100-årige praksis, at sager om fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster – bortset fra de hovedoverenskomster, som er omfattet af § 9, stk. 1, nr. 1 – henhører under de faglige voldgiftsretter.

Formuleringen ”fortolkning og forståelse” er valgt som udtryk for, at der er tale om en videreførelse af denne tradition. Bestemmelsen omfatter også overenskomstbestemmelser, som gennemfører EF-direktivbestemmelser.

Bestemmelsen i § 21, nr. 2, lovfæster overenskomstparterers frie adgang til at aftale behandling ved de faglige voldgiftsretter af de sager, som i § 9, stk. 1, nr. 1-4, er henlagt til Arbejdsretten, jf. herved § 9, stk. 3, 2. pkt. En aftale om, at sager om overenskomstbrud skal behandles af en faglig voldgiftsret i stedet for Arbejdsretten, indebærer – i mangel af modstående aftale – at den faglige voldgiftsret kan sanktionere overenskomstbrud på samme måde som Arbejdsretten, dvs. bl.a. med bod, jf. § 12. Der er i lovforslagets § 24, stk. 2, medtaget en udtrykkelig bestemmelse herom. En sag om, hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst, kan kun – efter stk. 1, nr. 2 – blive en sag for en faglig voldgiftsret, hvis tvisten er omfattet af en aftale om faglig voldgiftsretsbehandling af tvister mellem disse parter i en anden kollektiv overenskomst.

Vedrørende § 21, nr. 3, bemærkes, at den foreslåede bestemmelse giver overenskomstparterne adgang til at aftale, at en sag skal behandles ved en faglig voldgiftsret, selv om kravet helt eller delvis baserer sig på lovgivning. Voldgiftsbehandling kan være aftalt både som en generel ordning og i det konkrete tilfælde. Efter praksis har aftleadgangen især betydning for sager, der helt eller delvis baserer sig på ansættelsesretlige love. Aftleadgangen omfatter imidlertid også anden lovgivning - på det offentlige arbejdsmarked f.eks. forvaltningsloven. Med udtrykket lovgivning sigtes ikke blot til lov i formel forstand, men også til f.eks. uskrevne retsgrundsætninger.

Bestemmelsen i nr. 3 tager alene sigte på de tilfælde, hvor overenskomstparterne har aftalt at lade en sag behandle ved en faglig voldgiftsret. Bestemmelsen har derfor ikke betydning for den faglige voldgiftsrets egen adgang til at fortolke lovgivning og uskrevne retsgrundsætninger som led i behandlingen af en sag, jf. herom forslaget § 24, stk. 1, og bemærkningerne hertil.

Der skal foreligge en aftale om faglig voldgift. En sådan aftale kan fremgå af parternes overenskomst eller være indgået for det enkelte tilfælde. Forudsætningen om aftalt faglig voldgift ”i henhold til praksis” i nr. 2 og 3 kan være opfyldt for så vidt angår tillidsrepræsentantsager og uoverensstemmelser om kutyper. Det afgørende er, om der mellem parterne er udviklet en bindende praksis af en karakter som i de nævnte eksempler.

Til § 22

Bestemmelsen regulerer forholdet mellem de faglige voldgiftsretter og de almindelige domstole.

Til stk. 1 bemærkes, at overenskomstfortolkning er de faglige voldgiftsretters kerneområde, og på dette område har de enekompetence, jf. dog § 9, stk. 1, nr. 1 og 7, og § 10, 2. pkt., om afgørelse af sådanne uoverensstemmelser ved Arbejdsretten. Sager om overenskomstfortolkning kan ikke anlægges ved de almindelige domstole. § 11, stk. 2 og 3, finder dog tilsvarende anvendelse.

På en række områder har parterne i deres overenskomster aftalt, at også sager om overenskomstbrud og andre tvister, som efter § 9, stk. 1, nr. 1-4, henhører under Arbejdsretten, skal afgøres ved faglig voldgift. Efter stk. 1, nr. 2, er der fortsat adgang til indgåelse af sådanne aftaler. Uanset en sådan aftale om behandling ved faglig voldgift gælder § 11 om adgangen til sagsanlæg ved de almindelige domstole tilsvarende.

Til stk. 2 bemærkes, at § 21, nr. 3, angår andre faglige uoverensstemmelser end fortolkningstvister og tvister, som henhører under Arbejdsretten efter § 9, stk. 1, nr. 1-4. En sådan voldgiftsaftales indhold og virkning, herunder om den afskærer sagsanlæg ved de almindelige domstole, beror på, hvad der er aftalt. Der gælder som udgangspunkt ikke noget særligt klarhedskrav, jf. hvad der anført herom i bemærkningerne til § 9, stk. 1, nr. 7. Om aftale i henhold til praksis henvises til bemærkningerne foran til § 21, nr. 2 og 3. Som anført i bemærkningerne til § 9, stk. 1, nr. 7, skal der imidlertid stilles krav om klarhed for så vidt angår enkeltmedlemmers lovbaserede krav.

DA og LO har under udvalgsarbejdet oplyst, at de er enige om, at reglerne om Afskedigelsesnævnet i Hovedaftalens § 4, for så vidt angår lovbaserede krav, skal forstås som et tilbud, som medlemsorganisationer kan vælge at gøre brug af, men ikke har pligt til at benytte. Denne aftale om faglig voldgift er således ikke til hinder for, at arbejdstagersiden holder sig til de almindelige domstole, for så vidt angår lovbaserede krav. DA og LO har videre oplyst, at de ikke er enige om, hvorvidt – og i givet fald fra hvornår – indbringelse for de almindelige domstole afskæres ved, at kravets forfølgelse er indledt i det fagretlige spor – og vice versa.

Uoverensstemmelser om eksistensen og forståelsen af en aftale om faglig voldgift skal indbringes for Arbejdsretten i henhold til den nye bestemmelse i § 9, stk. 1, nr. 7. Det gælder uanset, hvilket overenskomstniveau voldgiftsaftalen befinder sig på.

Klarhedskravet vedrørende de lovbaserede krav indebærer, at det skal være klart, om det pågældende krav er omfattet af voldgiftsaftalen, og om adgangen til voldgiftsbehandling afskærer muligheden for at indbringe kravet ved de almindelige domstole. Uklarhed i den ene eller anden henseende vil i almindelighed indebære, at der ikke er fornødent grundlag for at anse faglig voldgift for aftalt for så vidt angår vedkommende lovbaserede krav. Uklarhed som nævnt kan ikke medføre, at der foreligger dobbeltkompetence, men at tvisten henhører under de almindelige domstole og ikke kan indbringes for faglig voldgift.

Må en aftale om faglig voldgift efter § 21, nr. 3, forstås således, at sagen ikke kan anlægges ved de almindelige domstole, finder § 11, stk. 2 og 3, tilsvarende anvendelse, jf. § 22, stk. 2, 2. pkt.

Til § 23

Det foreslås i stk. 1, at det er de overenskomstbærende enkeltvirksomheder eller organisationer, der er de processuelle parter i en faglig voldgiftsret - medmindre de pågældende parter aftaler andet.

I overensstemmelse med hidtidig praksis er det de parter, der har indgået fagoverenskomsten, der er parter i den faglige voldgiftsret, uanset karakteren af og "niveauet" for den konkrete sag. Dette gælder også uoverensstemmelser, der f.eks. vedrører en lokalaftale.

Denne del af bestemmelsen er således en kodificering af de almindelige processuelle kompetenceregler på området for de faglige voldgiftsretter.

Bestemmelsens stk. 2 om adgangen til repræsentation i en faglig voldgift svarer til lovens § 13, stk. 2, vedrørende repræsentation i Arbejdsretten. Det foreslås således lovfæstet, at en part også i en faglig voldgiftsret skal være frit stillet med hensyn til, hvem man ønsker at lade sig repræsentere af under sagen. Der gælder altså ikke et møderetsmonopol for advokater ved de faglige voldgiftsretter.

Den, der møder som fuldmægtig for en part, skal dog være over 18 år og uberygtet, jf. retsplejelovens § 261, stk. 1.

Til § 24

Det foreslås i stk. 1, at den faglige voldgiftsret kan behandle en sag, hvori indgår stillingtagen til lovgivning. Dette er en kodificering af den eksisterende praksis om de faglige voldgiftsretters fortolkning af lovgivning og almindelige retsgrundsætninger som led i afgørelsen af sager. Voldgiftsretten kan alene fortolke lovgivning, når sagen efter sin karakter henhører under en faglig voldgiftsret, jf. forslagets § 21, nr. 1-3. Det er op til den faglige voldgiftsret at afgøre, om det er nødvendigt at fortolke lovgivning som led i afgørelsen af en sag, der er indbragt i henhold til § 21. Bestemmelsen svarer til § 10, stk. 2, om Arbejdsrettens adgang til at fortolke lovgivning som led i sager indbragt efter § 9.

Om stk. 2 henvises til bemærkningerne til § 21, nr. 2.

Stk. 3 indeholder en henvisning til, at faglige voldgiftsretter i lighed med andre retsinstanser har mulighed for og efter omstændighederne pligt til at anmode De Europæiske Fællesskabers Domstol om at træffe en præjudiciel afgørelse i henhold til EF-traktatens artikel 234. Omfanget af de faglige voldgiftsretters forelæggelsespligt følger den almindelige praksis for forelæggelse af præjudicielle spørgsmål for EF-Domstolen. Der henvises til Domstolens orientering om forelæggelse af præjudicielle spørgsmål fra de nationale retter (2005/C 143/01).

Til § 25

Det foreslås, at en faglig voldgiftsret består af en opmand og 4 andre medlemmer.

Bestemmelsen indeholder en angivelse af, hvorledes en faglig voldgiftsret sammensættes. De fleste overenskomster, der indeholder fagretlige regler, har tilsvarende bestemmelser. I almindelighed medvirker 2 partsudpegede medlemmer fra hver side og 1 opmand.

Efter stk. 2 og 3 kan parterne beslutte at etablere voldgiftsretten med blot et partsudpeget medlem fra hver side eller helt uden partsudpegede medlemmer, ligesom parterne kan beslutte at udvide formandskabet med yderligere 2 opmænd, således at formandskabet i alt består af 3 opmænd. Baggrunden for sådanne beslutninger kan bl.a. være, at sagen er særlig principiel, eller at der på anden måde er særlige hensyn, der bedst varetages ved at ændre på den gængse sammensætning af en faglig voldgiftsret.

Til § 26

Det foreslås, at det ikke er muligt at være voldgiftsmedlem i situationer, hvor der er personlige interesser involveret.

Bestemmelsen indeholder de regler om inhabilitet, der gælder for henholdsvis partsudpegede voldgiftsretsmedlemmer og opmænd i en faglig voldgift.

Ifølge den gældende lovs § 6, stk. 1, som er ordret gentaget i lovforslagets § 6, stk. 1, gælder retsplejelovens inhabilitetsregler for dommere (§§ 60-61) såvel for Arbejdsrettens ordinære faglige dommere og deres suppleanter som for formandskabets medlemmer og sekretariatslederen.

Herefter må de ikke handle som dommere i sager, hvor de f.eks. selv er part eller interesseret i udfaldet, har aflagt vidnesbyrd eller handlet som rettergangsfuldmægtig, eller når der i øvrigt foreligger omstændigheder, som er egnede til at rejse tvivl om deres fuldstændige upartiskhed.

Det har altid været antaget, at der stilles helt samme habilitetskrav til medlemmerne af Arbejdsrettens formandskab som til dommerne ved de almindelige domstole. Det samme gælder sekretariatslederen, når denne er beskæftiget med tvistløsning.

Derimod er habilitetskravene til de faglige dommere mere moderate, jf. herved den aftale af 15. marts 1948 mellem Dansk Arbejdsgiverforening, De Samvirkende Fagforbund i Danmark og Den Faste Voldgiftsret, der er medtaget som bilag 5 i betænkning nr. 1318/1996 om revision af lov om Arbejdsretten.

Det er i betænkning nr. 1318/1996 om revision af arbejdsretsloven s. 41 udtalt, at disse principper fortsat kan tjene som fortolkningsbidrag, ligesom der er henvist til dem i betænkning nr. 685/1973 om Arbejdsretten s. 25.

Om de faglige voldgiftsretter hed det i 1910-Normen for regler ved behandling af faglig strid, at ingen kan være medlem af en voldgiftsret, når sagen ”drejer sig om et spørgsmål vedrørende arbejdsforholdene på det arbejdssted, hvor vedkommende har personlig interesse”. Denne inhabilitetsregel suppleredes i den tilhørende vejledning med en udtalelse om, at en voldgiftsmand eller opmand bør vige sit sæde, hvis han eller hun står i et så nært familiemæssigt eller personligt forhold til nogen af parterne eller er så personligt interesseret i afgørelsen, at vedkommendes upartiskhed efter almindelig naturlig opfattelse må anses for at være truet. Det samme gælder, hvor en voldgiftsmand, uden at hans stilling som mæglingsmand eller organisationsleder har nødvendiggjort det, på udpræget måde har taget parti i sagen, før den blev indbragt for retten.

De foreslåede habilitetskrav til voldgiftsmedlemmerne i stk. 1 svarer indholdsmæssigt til § 10 i 1910-Normen. Kravene reflekterer, at voldgiftsmedlemmerne som organisationsrepræsentanter kan forlige sagen, jf. lovforslagets § 28, stk. 3, og ved flertalsbeslutning – uden opmandens inddragelse – afgøre sagen, jf. § 28, stk. 1. Ved at lovfæste kravene understreges de faglige voldgiftsretters karakter af retsinstans.

I lighed med tidligere er inhabilitetsbestemmelsen i stk. 1 ikke til hinder for, at de partsudpegede voldgiftsmedlemmer er ansatte eller valgte fra vedkommende arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation. Der er heller ikke noget til hinder for, at vedkommende voldgiftsmedlem konkret har beskæftiget sig med sagen, f.eks. som mæglingsmand eller organisationsrepræsentant. Det afgørende er alene, at vedkommende voldgiftsmedlem ikke må have en personlig interesse i sagen.

Inhabilitetsbestemmelsen indebærer, at udpegede voldgiftsmedlemmer ikke kan afgive forklaring for voldgiftsretten, medmindre parterne er enige herom. Det klare udgangspunkt er, at personer, der føres som vidner, ikke tillige kan fungere som voldgiftsmedlemmer og dermed være med til at træffe afgørelse i sagen. Herved undgås det, at udfaldet af en faglig voldgiftssag kan kritiseres som

værende retssikkerhedsmæssigt betænkeligt på grund af en personel sammenblanding af vidner og voldgiftsmedlemmer.

I øvrigt har det af hensyn til effektiviteten i systemet betydning, at de udpegede medlemmer af voldgiftsretten som nævnt har kompetence til at til indgå forlig i sagen, jf. § 28, stk. 3, og bemærkningerne til denne bestemmelse.

Af bestemmelsens stk. 2, fremgår det, at opmanden i den faglige voldgiftsret på sædvanlig vis er underlagt retsplejelovens bestemmelser om inhabilitet for dommere.

Disse regler hindrer som udgangspunkt ikke, at en opmand kan være involveret i behandlingen af aspekter af samme sag ved både en faglig voldgiftsret og i Arbejdsretten. Konkrete omstændigheder kan dog pege i en anden retning.

Til § 27

Det foreslås i stk. 1, at det er Arbejdsrettens formand, der udpeger en dommer som opmand til en faglig voldgift.

Den i bestemmelsen indeholdte udpegningsordning indebærer, at opmanden i en faglig voldgiftsret – hvad enten den er nedsat til behandling af en enkelt sag eller som f.eks. Afskedigelsesnævnet og Ledernævnet er af permanent karakter, og hvad enten opmanden er dommer eller ej – altid skal udpeges af Arbejdsrettens formand, som foretager denne udpegnings, hvad enten parterne er enige eller ej om en indstilling. Det er – til understøttelse af de fagretlige tvistløsningsorganers domstolslignende karakter – fundet væsentligt, at udpegningsordningen sikrer den nødvendige tillid til disse organer. I øvrigt er der tale om en præciserende gentagelse af retsplejelovens § 47 a, stk. 3. Det er fundet hensigtsmæssigt i forhold til brugerne, at de i alle tilfælde skal rette henvendelse til Arbejdsretten, som drager omsorg for, at reglerne i retsplejeloven om vedkommende retspræsidents godkendelse bliver opfyldt.

Udpegningsordningen for de faglige voldgiftsretter er som foreslået i betænkning nr. 1465/2005 om dommeres bibeskæftigelse tilrettelagt som en såkaldt institutmodel, hvor den dommer, der er formand for Arbejdsretten, inden for en nærmere afgrænset liste af dommere udpeger den enkelte dommer til en faglig voldgift eller andre tvistløsningsorganer inden for det arbejdsretlige område.

Det foreslås, at den nærmere sammensætning af den liste, hvorfra dommerne skal vælges, fastlægges efter indstilling fra arbejdsmarkedets parter af de ordinære dommere i Arbejdsretten i samarbejde med Arbejdsrettens formandskab. Optagelse af nye dommere på listen kan ske løbende. Optagelse af en dommer på listen forudsætter vedkommende retspræsidents godkendelse. Behovet for yderligere retningslinjer for sammensætning af listen afgøres af Arbejdsrettens ordinære dommere og formand.

I praksis vil udpegningsen foregå således, at parterne i en faglig strid retter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om at udpege en dommer som opmand. Parterne har i forbindelse med anmodningen mulighed for i fællesskab at bringe en eller flere navngivne dommere fra den afgrænsede liste i forslag.

Det forudsættes, at Arbejdsrettens formand i almindelighed udpeger en dommer i overensstemmelse med parternes indstilling. I øvrigt skal udpegning ske med respekt af det spredningshensyn, som ordningen hviler på, jf. betænkning nr. 1465/2005 fra udvalget om dommeres bibeskæftigelse, s. 111. I overensstemmelse hermed kan Arbejdsrettens formand tillige pege på sig selv som opmand til en faglig voldgift.

Kan en anmodning om udpegning af den eller de dommere, som parterne har bragt i forslag, ikke imødekommes, meddeler Arbejdsrettens formand dette til parterne, der så har mulighed for at pege på andre dommere.

I de – formentlig få - tilfælde hvor parterne ønsker en dommer udpeget til en faglig voldgift, der ikke er på den liste af dommere, som Arbejdsrettens formand har til rådighed, kan udpegningen ske i henhold til stk. 2.

Parterne skal således også i disse tilfælde rette henvendelse til Arbejdsrettens formand, der herefter tager stilling til udpegningen, som forudsætter indhentelse af vedkommende retspræsidents godkendelse, jf. retsplejelovens § 47 a, stk. 3.

De i stk. 1-2 indeholdte udpegningsregler retter sig alene mod anvendelsen af dommere i en faglig voldgiftsret og indebærer ingen indskrænkninger i den eksisterende brug af andre end dommere som opmænd i de faglige voldgiftsretter.

Adgangen til at få udpeget en opmand, som ikke er dommer, fremgår af stk. 3.

Muligheden for at få udpeget en opmand i henhold til denne bestemmelse begrænses dog, hvis dette eksempelvis strider mod retsplejelovens inhabilitetsregler for dommere.

Til § 28

Der foreslås en kodificering af den måde, hvorpå der allerede træffes afgørelser i de faglige voldgiftsretter.

Som udgangspunkt træffes der afgørelse ved stemmeflerhed blandt de partsudpegede medlemmer, jf. stk. 1, 1. pkt. I praksis forholder det sig ofte således, at der ikke blandt de partsudpegede voldgiftsmedlemmerne er enighed om eller flertal for en afgørelse, hvorefter opmanden afgør sagen, jf. stk. 1, 2. pkt.

Afgørelse efter stk. 1 træffes ved skriftlig kendelse, jf. stk. 2, 1. pkt. Har opmanden i umiddelbar forlængelse af de partsudpegede medlemmers votering mundtligt tilkendegivet, hvad en opmandskendelse vil gå ud på – noget, som opmanden kan, men også kan lade være med – kan de partsudpegede medlemmer aftale at afslutte sagen forligsmæssigt som angivet i stk. 4 ved, at opmandens tilkendegivelse i skriftlig form parterne imellem tillægges virkning som en kendelse.

En kendelse efter stk. 2 og en tilkendegivelse efter stk. 4, 2. og 3. pkt., skal indeholde en begrundelse, jf. stk. 5, 1. pkt. Sagsfremstilling, forklaringer og gengivelse af parternes argumentation kan udelades, hvis parterne er enige om det, jf. stk. 5, 2. pkt.

En række forhold kan have betydning for afgørelsesformen, herunder om sagen er principiel, om sagen er konkret begrundet, sagens omfang, sagens genstand, sagens følsomhed etc. Med denne kodificering sker der imidlertid ikke ændringer i den eksisterende praksis, hvorefter mange voldgiftssager afsluttes med opmandens tilkendegivelse, som parterne tager til efterretning. Ønsker parterne ikke yderligere, er sagen dermed afsluttet.

Det foreslås i stk. 2, at en kendelse skal afsiges senest 6 uger efter sagens optagelse til kendelse, medmindre der foreligger særlige omstændigheder, jf. stk. 2, 2. pkt. Der henvises i denne forbindelse til retsplejelovens § 219, hvoraf det fremgår, at særlige omstændigheder kan gøre det påkrævet at fravige fristen. Som eksempler herpå kan nævnes, at sagen er særlig omfattende, at den er kompliceret eller principiel. Opmanden og parterne kan aftale en længere eller kortere frist, hvis det er hensigtsmæssigt i den konkrete sag. For skriftlige tilkendegivelser efter stk. 4, 2. og 3. pkt. gælder en tilsvarende frist på 4 uger, jf. stk. 4, 4. pkt.

I stk. 6 foreslås tre yderligere grunde til afslutning af en faglig voldgiftssag. Det foreslås, at sagen afsluttes, når klager frafalder sit krav, parterne aftaler det, eller hvor en fortsættelse af sagen ikke er nødvendig eller mulig. Bestemmelsen svarer til § 32, stk. 2, i lov om voldgift (lov nr. 553 af 24. juni 2005), som vedrører private voldgifter. Af nr. 1 fremgår det, at hvis klageren frafalder sit krav, træffer voldgiftsretten afgørelse om sagens afslutning, medmindre indklagede modsætter sig, at sagen afsluttes, og voldgiftsretten finder, at indklagede har en berettiget interesse i en endelig afgørelse af sagen. Dette skyldes, at en frafaldelse af kravet under voldgiftssagen ikke nødvendigvis indebærer, at klageren materielt har opgivet kravet, og at indklagede således kan have en interesse i at få en bindende kendelse eller tilkendegivelse. Nr. 2 angår parternes aftale om at afslutte voldgiftssagen, og nr. 3 angår det forhold, at en fortsættelse af sagen af andre grunde er unødvendig eller umulig.

Det foreslås i stk. 7, at kendelser - efter anonymisering i henhold til gældende regler herom - kan offentliggøres. Denne bestemmelse har til formål at medvirke til at sikre, at offentlighedskravet i den europæiske menneskerettighedskonventions artikel 6 iagttages på behørig vis. Ved henvisning til gældende regler forstås de til enhver tid gældende regler, herunder aftaler og lovgivning, eksempelvis persondataloven. Meningen med bestemmelsen er at sikre offentlighedens adgang til de faglige voldgiftsretters afgørelser på samme måde som offentligheden har adgang til Arbejdsrettens domme. Ligesom ved offentlighedens adgang til domme afsagt af de almindelige domstole opstår der ikke ved offentlighedens adgang til de faglige voldgiftsretters kendelser problemer i forhold til offentlighedsloven eller forvaltningsloven.

Til § 29

Det foreslås, at retsplejelovens almindelige regler for hovedforhandling i borgerlige sager gælder for voldgiftsforhandlingen.

Stk. 1 svarer til arbejdsretslovens § 17, stk. 1, der gælder for behandling af sager i Arbejdsretten. Det betyder, at retsplejelovens almindelige bestemmelser om hovedforhandling i 1. instans som udgangspunkt også gælder ved de faglige voldgifter. Der henvises til retsplejelovens kapitel 34 (§§ 362-366a).

At retsplejelovens regler gælder "med de fornødne tilpasninger", betyder, at der både i arbejdsretsloven, i kollektive overenskomster og i Norm for behandling af faglig strid af 2006

gælder visse tilpassede retsplejemæssige regler og procedurer for de faglige voldgiftsretter. Derudover er der tradition for, at voldgiftsforhandlingen foregår under mindre formelle former. Den foreslåede lovbestemmelse tilsigter ikke ændringer i måden, hvorpå voldgiftsforhandlingen i dag foregår.

Forslaget om, at der kan være tale om aftalte fravigelser, indebærer, at der udover gældende fravigelser i bl.a. Normen er mulighed for både konkret og generelt at aftale fravigelser fra gængse retsplejemæssige regler. Der henvises i øvrigt til § 33.

Det foreslås i stk. 2, at voldgiftsforhandlingen – som ikke omfatter voteringen – foregår for åbne døre. Stk. 2 er således en ændring, idet voldgiftsretsforhandlingen hidtil er foregået for lukkede døre, medmindre parterne bestemte andet.

Ændringen skal ses i lyset af, at det på baggrund af den europæiske menneskerettighedskonventions artikel 6 vurderes, at det er nødvendigt at sikre, at de faglige voldgiftsretter – i hvert fald inden for det område, hvor deres kompetence følger direkte af loven, jf. lovforslagets § 21, nr. 1 - også i forbindelse med selve voldgiftsforhandlingen er underlagt kravet om offentlighed i lighed med andre retsinstanser.

Der er dog mulighed for, at parterne eller opmanden kan bestemme, at dørene skal holdes lukkede, eksempelvis af hensyn til ro og orden i voldgiftslokalet, eller hvis der er særlige eller følsomme hensyn at tage i sagen, herunder til sagens parter.

På andre sagsområder vil der i forhold til de almindelige domstole være tale om en betydeligt mere lempelig adgang til at holde dørene lukkede, ligesom der vil blive taget hensyn til en enkelt parts begæring om lukkede døre, såfremt parterne ikke kan opnå enighed herom.

Til § 30

Det foreslås, at en sag undtagelsesvis kan genoptages

Forslaget indeholder kun en begrænset adgang til at få en sag genoptaget ved en ny faglig voldgiftsret.

Adgangen til at få genoptaget en sag, der er afgjort ved en faglig voldgiftsret, svarer til betingelserne for at få genoptaget en sag i Arbejdsretten, jf. arbejdsretslovens § 20, stk. 2, og retsplejelovens § 399. Dog er kriteriet i arbejdsretslovens § 20, stk. 2, nr. 2, om hensynet til oprettelse af et indgribende individuelt tab udeladt. Baggrunden herfor er, at dette ikke findes at være tilsvarende relevant på det faglige voldgiftsområde.

Til § 31

Det foreslås at kodificere den gældende praksis om, at parterne deler udgifterne til opmandens honorar og diverse udgifter.

Det fremgår ligeledes af bestemmelsen, at parterne selv afholder egne omkostninger i forbindelse med voldgiftssagens behandling. Med egne omkostninger menes omkostninger til facilitering af voldgiftsforhandlingen, omkostninger til juridisk bistand og procesførelse etc.

Bestemmelsen kan være fraveget ved parternes aftale om voldgift. I øvrigt gælder den pligt til gensidig loyalitet, som påhviler parterne i ethvert overenskomstforhold, også i relation til fagretlig tvistløsning. Brud på denne loyalitetspligt i form af særlig dadelværdigt og urimeligt misbrug af ordningen til f.eks. åbenbar unødigt trætte eller iværksættelse af åbenbart overflødige og chikanøse foranstaltninger vil således kunne være bodspådragende.

Til § 32

Bestemmelsen om, at Arbejdsretten kan tage stilling til spørgsmålet om berettigelsen af en parts vægring mod at deltage i en faglig voldgift, har hidtil været indeholdt i Norm for regler for behandling af faglig strid af 1910. Eftersom reglerne om pligt til deltagelse i faglig voldgiftsretsbehandling efter lovforslaget bliver en integreret del af arbejdsretsloven, indgår bestemmelsen om behandling af vægringsspørgsmål ligeledes i loven.

Såfremt en vægring anses for uberettiget, kan Arbejdsretten idømme bod i henhold til lovens § 12, stk. 1. Ved fortsat vægring kan der idømmes bod for løbende brud.

En vægring kan efter omstændighederne anses for berettiget, såfremt der uomtvisteligt allerede er taget stilling til det pågældende spørgsmål ved en anden faglig voldgift, eller såfremt sagens anlæggelse på anden måde har karakter af unødigt trætte af henholdsvis voldgiftsretten og/eller den indklagede part.

Med bestemmelsens indsættelse i loven er der ikke tilsigtet ændringer af praksis vedrørende vægring mod deltagelse i en faglig voldgift.

Til § 33

Det foreslås, at bestemmelserne faglig voldgift i dette kapitel anvendes medmindre der er vedtaget andre betryggende regler.

Det arbejdsretlige system i Danmark er kendetegnet ved, at parterne i et overenskomstforhold - eller ved aftaler i øvrigt - ofte tilrettelægger forholdene mellem lønmodtager og arbejdsgiver på en måde, der mest hensigtsmæssigt passer til den enkelte branche eller den enkelte virksomhed. Det indebærer bl.a., at en lang række overenskomster indeholder regler om etablering og tilrettelæggelse af faglige voldgifter. Dette autonome aspekt gør, at systemerne ofte er effektive og procesbesparende.

Forankringen af de faglige voldgiftsretter i loven tilsigter ikke ændringer i dette system. Det betyder, at parterne i et overenskomstforhold i henhold til stk. 1 fortsat kan vedtage betryggende regler om de faglige voldgiftsretter, således at sådanne overenskomstbestemmelser træder i stedet for reglerne i lovens kapitel 2. Parterne har imidlertid pligt til at underkaste sig tvistløsning ved en faglig voldgiftsret efter § 21, nr. 1, der kun kan fraviges som angivet i § 10, stk. 1.

Det er efter stk. 1 en betingelse for fravigelse af lovens regler, at de pågældende overenskomstbestemmelser er betryggende. Det betyder, at reglerne skal leve op til de retsplejemæssige standarder, der er foreskrevet i loven bl.a. på baggrund af de krav, der kan udledes

af praksis vedrørende den europæiske menneskerettighedskonventions artikel 6. Overenskomstbestemmelser, som fraviger det, der efter loven er helt afgørende for en faglig voldgiftsrets domstolslignende karakter, kan ikke anses for betryggende. Der skal således være en opmand udpeget efter lovens regler, og denne skal opfylde lovens habilitetskrav og kunne træffe afgørelse i sagen som angivet i lovforslagets § 28, stk. 1. Der er heller ikke mulighed for fravigelse af § 22.

Der er i udvalget enighed om, at f.eks. de velkendte regler, der gælder for afskedigelsesnævn – både permanente og ad hoc – på forskellige områder, må anses for betryggende.

Stk. 2 svarer til den hidtidige § 22 i den gældende lov. Normen af 1910 er imidlertid blevet revideret og afløst af Regler for behandling af faglig strid (Normen) af 2006. Den nye Norm svarer til den tidligere, men den er blevet sprogligt moderniseret, ligesom der er sket en kodificering af praksis vedrørende det fagretlige system. Normen er således fortsat en standardvedtægt for behandlingen af uenighed af faglig strid på det danske arbejdsmarked. § 33, stk. 2, giver Normen status på linje med en deklatorisk lovregel, dog således, at dens grundprincipper er ufravigelige.

Til kapitel 3

Bestemmelserne i dette kapitel er fælles for Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter og indeholder fuldbyrdelses- og ikrafttrædelsesbestemmelser mv.

Til § 34

Det foreslås i stk. 1, at Arbejdsrettens og de øvrige fagretlige instansers afgørelser kan tvangsfuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af domme, jf. retsplejelovens § 478, stk. 1, nr. 1.

Det foreslås i stk. 2, at forlig indgået for Arbejdsretten og de nævnte fagretlige instanser kan tvangsfuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af forlig, der er indgået for en ret, jf. retsplejelovens § 478, stk. 1, nr. 2.

Det foreslås i stk. 3, at retsplejelovens bestemmelser om indsigelser mod rigtigheden af domme mv. og mod forlig finder tilsvarende anvendelse på indsigelser, der fremsættes under fuldbyrdelsen af de i stk. 1 og 2 nævnte afgørelser og forlig.

Fuldbyrdelsesbestemmelsen i den gældende arbejdsretslovs § 21 har givet anledning til uklarhed om, hvorvidt der var ændret ved retstilstanden efter den tidligere arbejdsretslov (lov nr. 317 af 13. juni 1973 § 20), hvorefter Arbejdsrettens domme mv. og afgørelser fra de øvrige fagretlige instanser alle kunne fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af domme og forlig indgået ved disse instanser derfor som retsforlig i medfør af retsplejelovens § 478, stk. 1, nr. 2.

For at fjerne denne uklarhed, som har givet anledning til tvister, jf. herved Højesterets kendelse af 15. januar 2007 (UfR 2007, s. 1013), foreslås bestemmelsen i stk. 1 affattet i overensstemmelse med, hvad der gjaldt tidligere. Det foreslås samtidig, at afgørelser efter § 16, stk. 3, som er en afgørelsesform indført med den gældende lov i 1997, medtages i opregningen i stk. 1, idet disse afgørelser i praksis træffes af et medlem af Arbejdsrettens formandskab efter en forhandling svarende til en hovedforhandling, men uden medvirken af organisationsindstillede dommere. Det

foreslås endvidere, at Arbejdsrettens beslutninger om sagsomkostninger medtages i opregningen i stk. 1, idet der i praksis har været uklarhed vedrørende fuldbyrdelsen af beslutninger om sagsomkostninger efter lovforslagets § 19, stk. 2, som angår betaling af et beløb til delvis dækning af Arbejdsrettens omkostninger.

Stk. 2 er udformet i overensstemmelse med retsplejelovens § 478, stk. 1, nr. 2.

Stk. 3 svarer til den gældende lovs § 21, stk. 3.

Til § 35

Bestemmelsen om, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland, svarer til, hvad der hidtil i den gældende lovs § 24 har været bestemt for Arbejdsrettens vedkommende.

Til § 36

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. januar 2008.

Det foreslås samtidigt, at den gældende lov om Arbejdsretten ophæves.

Loven vil finde anvendelse på de faglige voldgifter, der indledes efter lovens ikrafttræden. Det har i denne sammenhæng ingen betydning, at sagen forud for fremsættelse af voldgiftsbegæringen har været genstand for forhandling og mægling.

4. Bilag

4.1. Lov nr. 183 af 12. marts 1997 om Arbejdsretten

4.2. 1910-Normen for regler for behandling af faglig strid

4.3. Skrivelse af 27. oktober 2006 fra DA og LO til beskæftigelsesministeren med bilag:

BILAG:

4.3.1. DA og LO's forslag til ændring af lov om Arbejdsretten

4.3.2. DA og LO's bemærkninger til det fælles forslag til ændring af lov om Arbejdsretten

4.3.3. Regler for behandling af faglig strid (2006-Normen) af 27. oktober 2006

4.3.4. DA og LO's bemærkninger til regler for behandling af faglig strid (2006-Normen)

4.1. Lov nr. 183 af 12. marts 1997 om Arbejdsretten (gældende lov)

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt: Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

§ 1. Arbejdsrettens domsmyndighed omfatter behandlingen og afgørelsen af de i § 9 omhandlede sager.

Stk. 2. Retten har sit sæde i København, men kan sættes andetsteds i landet, hvis det skønnes hensigtsmæssigt.

§ 2. Arbejdsretten består af 12 ordinære dommere og 31 suppleanter for disse samt af en formand og 5 næstformand.

§ 3. Rettens ordinære dommere og suppleanter beskikkes af arbejdsministeren efter indstilling fra følgende organisationer og myndigheder:

- 1) Dansk Arbejdsgiverforening indstiller:
3 ordinære medlemmer og
6 suppleanter.
- 2) Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Finanssektorens Arbejdsgiverforening indstiller i fællesskab:
1 ordinært medlem og
4 suppleanter.
- 3) Finansministeriet, Amtsrådsforeningen i Danmark, Kommunernes Landsforening og Københavns og Frederiksberg Kommuner indstiller i fællesskab:
2 ordinære medlemmer og
4 suppleanter.
- 4) Landsorganisationen i Danmark indstiller:
4 ordinære medlemmer og
10 suppleanter.
- 5) Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation og Ledernes Hovedorganisation indstiller i fællesskab:
2 ordinære medlemmer og
7 suppleanter.

Stk. 2. Beskikkelsen, der gælder for 5 år regnet fra en 1. januar, foretages hvert 5. år på grundlag af de fra retten modtagne indstillinger fra organisationer og myndigheder. Er en indstilling ikke

modtaget inden udgangen af december, beskikker arbejdsministeren på egen hånd den eller de manglende.

Stk. 3. Genbeskikkelse kan finde sted.

Stk. 4. Afgår en ordinær dommer eller suppleant i løbet af 5-års-perioden, beskikkes en anden for den resterende del af perioden efter indstilling fra vedkommende organisation eller myndighed.

§ 4. Rettens formand og næstformænd, der alle skal opfylde de almindelige betingelser for at være dommer, beskikkes af arbejdsministeren efter indstilling fra rettens ordinære dommere. Beskikkelsen gælder indtil udløbet af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

§ 5. Til Arbejdsretten hører et sekretariat, der forestås af en sekretariatsleder, som udnævnes af arbejdsministeren efter indstilling fra rettens formand. Den pågældende skal opfylde de almindelige betingelser for at være dommer.

§ 6. For Arbejdsrettens dommere og suppleanter samt for formandskabet og sekretariatslederen gælder retsplejelovens inhabilitetsregler for dommere.

Stk. 2. De dommere m.v., som skal deltage i pådømmelsen af den enkelte sag, skal af egen drift påse, om der foreligger grunde, der kan medføre inhabilitet.

Stk. 3. Indsigelser mod en dommers habilitet bør så vidt muligt fremsættes straks efter modtagelsen af meddelelsen om, hvilke dommere der skal deltage i domsforhandlingen, og bør under alle omstændigheder fremsættes før domsforhandlingens begyndelse. Afgørelsen om en dommers habilitet træffes af retsformanden ved beslutning. Under domsforhandlingen træffes afgørelsen dog af den samlede ret. Den dommer, om hvis habilitet der er rejst spørgsmål, er ikke udelukket fra at deltage i afgørelsen.

§ 7. I domsforhandlinger ved Arbejdsretten deltager med de i § 8 nævnte undtagelser et medlem af formandskabet som retsformand samt fra henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside 3 ordinære dommere eller suppleanter.

§ 8. Efter anmodning af en part eller af egen drift kan retsformanden beslutte, at formandskabet under domsforhandlingen skal bestå af 3 formænd.

Stk. 2. En part, som ikke er tilknyttet en af de i § 3, stk. 1, nævnte organisationer eller myndigheder, kan kræve sagen behandlet og pådømt uden medvirken af ordinære dommere eller suppleanter. I afgørelsen af sagen deltager i så fald alene retsformanden, der eventuelt kan træffe beslutning efter stk. 1.

§ 9. For Arbejdsretten indbringes sager om

- 1) overtrædelse og fortolkning af en af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark vedtaget hovedaftale samt af tilsvarende hovedoverenskomster og hovedaftaler,
- 2) overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold,

- 3) lovligheden af varslede kollektive kampskridt eller af de i denne anledning udstedte varsler, såfremt den berørte parts hovedorganisation eller, dersom parten ikke er medlem af en sådan, parten selv ved anbefalet brev inden 5 dage efter modtagelsen af det varsel, mod hvis formelle eller materielle lovlighed der protesteres, har protesteret over for vedkommende organisation eller enkeltvirksomhed mod lovligheden af kampskridtet eller varslet,
- 4) hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst,
- 5) lovligheden af anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for krav om overenskomst på områder, hvor kollektiv overenskomst ikke er indgået, og
- 6) tvister om forligsmændenes kompetence.

Stk. 2. Arbejdsstandsninger skal straks indberettes til organisationerne, og fællesmøde under organisationernes medvirken til drøftelse af en arbejdsstandsning skal afholdes dagen efter dennes iværksættelse, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt inden fællesmødets afholdelse.

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

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

§ 10. Hører en sag i sin helhed under faglig voldgift, kan retten afvise sagen. Er parterne enige derom, kan retten dog afgøre sagen. Hører sagen delvis under faglig voldgift, kan retten udsætte sagens behandling, til voldgiftskendelse er afsagt.

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

Stk. 2. En lønmodtager kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender m.v., såfremt den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

§ 12. I sager, der er nævnt i § 9, stk. 1, nr. 1 og 2, og stk. 4, kan Arbejdsretten idømme den eller dem, der har deltaget i det overenskomststridige forhold, en bod, der skal tilfalde klageren.

Stk. 2. Bod kan ikke pålægges de deltagere i en arbejdsstandsning, der har genoptaget arbejdet inden afholdelse af det i § 9, stk. 2, omtalte fællesmøde eller har fulgt en henstilling fra dette møde om straks at gå i arbejde, medmindre det godtgøres, at arbejdsstandsningen har savnet rimelig begrundelse eller må betragtes som led i en systematisk aktion.

Stk. 3. Består overenskomstkrænkelsen i undladelse af at betale et skyldigt pengebeløb, kan dommen i stedet for bod gå ud på betaling af beløbet.

Stk. 4. Når ikke andet forud er vedtaget, kan der kun pålægges en organisation som sådan retligt ansvar, når den har gjort sig delagtig i det påklagede forhold.

Stk. 5. Bodden fastsættes under hensyntagen til samtlige sagens omstændigheder, herunder i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side. Ved bedømmelsen af en overenskomststridig arbejdsstandsning skal der således tages hensyn til, om der fra modpartens side har foreligget forhold af en sådan art, at arbejdsstandsningen må anses for at være en forståelig reaktion herpå.

Stk. 6. Under særlig formildende omstændigheder kan en i øvrigt forskyldt bod bortfalde, og den skal bortfalde, når overenskomststridig adfærd fra modpartens side skønnes at have givet rimelig grund til en arbejdsstandsning. Det samme gælder, når det godtgøres, at en arbejdsstandsning skyldes trivselsmæssige faktorer, som modparten bærer ansvaret for.

Stk. 7. Som en særlig skærpende omstændighed skal det anses, at overtræderen skønt overenskomstmæssigt forpligtet hertil har nægtet at lade sagen afgøre ved voldgift eller har handlet i strid med lovligt afsagt voldgiftskendelse eller en af Arbejdsretten afsagt dom.

Stk. 8. I sager om pålæg i anledning af påståede overenskomstbrud og om idømmelse af bod herfor kan retten udskille bodsspørgsmålet til senere afgørelse.

§ 13. Sag anlægges af og mod vedkommende arbejdsgiver- eller lønmodtagerorganisation, uanset om overtrædelsen er foretaget eller kollektive kampskridt er varslet eller iværksat af eller mod enkelte medlemmer af organisationen. Er en organisation medlem af en mere omfattende organisation, skal sagen anlægges af og mod sidstnævnte organisation. Er arbejdsgiverparten en enkeltvirksomhed, jf. § 9, stk. 3, der ikke er tilsluttet en arbejdsgiverorganisation, anlægges sagen af eller mod enkeltvirksomheden.

Stk. 2. Der gælder ingen indskrænkning i parternes adgang til at lade møde for sig i Arbejdsretten ved rettergangsfuldmægtig.

§ 14. Sag anlægges ved indlevering af klageskrift til Arbejdsretten.

Stk. 2. Klageskriftet skal indeholde

- 1) parternes navn og adresse,
- 2) klagerens påstand,
- 3) en kort fremstilling af de kendsgerninger, hvorpå påstanden støttes, og
- 4) angivelse af de dokumenter og andre beviser, som klageren agter at påberåbe sig.

§ 15. Sekretariatet sender snarest muligt et eksemplar af klageskriftet med bilag til indklagede og opfordrer samtidig denne til at afgive svarskrift med eventuelle bilag. Om fornødent lader sekretariatet klageskriftet forkynde for indklagede efter retsplejelovens regler om forkyndelse.

Stk. 2. Svarskriftet skal indeholde

- 1) indklagedes påstand,
- 2) en kort fremstilling af de kendsgerninger, hvorpå påstanden støttes, og

3) angivelse af de dokumenter og andre beviser, indklagede vil påberåbe sig.

§ 16. Forberedelsen af sagen til eventuel domsforhandling finder sted i et eller flere forberedende retsmøder.

Stk. 2. Under de forberedende retsmøder beklædes retten af formanden, en af næstformændene eller sekretariatslederen.

Stk. 3. Med parternes samtykke kan retten afgøre sagen på et forberedende retsmøde. Afgørelsen kan med parternes indforståelse træffes ved beslutning.

Stk. 4. De forberedende retsmøder afholdes for lukkede døre. Med parternes tiltræden kan retsformanden dog tillade andre end partsrepræsentanterne at overvære retsmøderne.

§ 17. For domsforhandlingen gælder med de fornødne tilpasninger retsplejelovens regler om domsforhandling af borgerlige sager i 1. instans.

Stk. 2. Domsforhandlingen foregår for åbne døre, medmindre retsformanden undtagelsesvis af hensyn til ro og orden i retslokalet beslutter, at dørene skal lukkes.

§ 18. Dommen vedtages ved afstemning efter forudgående rådslagning. Rådslagningen og afstemningen sker mundtligt, og retsformanden stemmer altid sidst. I afstemningen deltager kun de dommere, som har overværet den mundtlige forhandling i dens helhed. De afgivne stemmer indføres i uddrag i stemmeafgivningsbogen.

Stk. 2. Afgørelsen træffes efter stemmeflertallet.

Stk. 3. Udkast til dommen udarbejdes af retsformanden, hvorefter den endelige ordlyd vedtages af de deltagende dommere.

§ 19. Dommen, der afsiges i et offentligt retsmøde ved oplæsning af domsslutningen, skal ledsages af grunde, men ikke indeholde oplysning om de forskellige meninger under afstemningen.

Stk. 2. Ved dommen skal det pålægges den tabende part at betale et beløb til delvis dækning af Arbejdsrettens omkostninger. Retten kan undtagelsesvis pålægge begge parter at betale en del af beløbet.

§ 20. Retsplejelovens bestemmelser om virkningen af en parts udeblivelse, om adgangen til genoptagelse af borgerlige sager, der er afgjort ved udeblivelsesdom, og om ekstraordinær genoptagelse af borgerlige sager finder tilsvarende anvendelse i sager, der behandles af Arbejdsretten.

Stk. 2. Arbejdsrettens formandskab kan undtagelsesvis tillade, at sager, der efter § 16, stk. 3, er afgjort af retsformanden, genoptages, når

- 1) det må anses for overvejende sandsynligt, at sagen uden ansøgerens fejl har været urigtigt oplyst, og at sagen efter en genoptagelse vil få et væsentlig forskelligt resultat,

- 2) det må anses for givet, at ansøgeren kun ad denne vej vil kunne undgå eller oprette et for ham indgribende tab, og
- 3) omstændighederne i øvrigt i høj grad taler for genoptagelse.

§ 21. Arbejdsrettens domme kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om tvangsfuldbyrdelse af domme.

Stk. 2. Forlig indgået for Arbejdsretten, beslutninger efter § 16, stk. 3, og afgørelser ved mæglings- og organisationsmøder samt ved faglige voldgiftsretter og afskedigelsesnævn kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af forlig.

Stk. 3. Retsplejelovens bestemmelser vedrørende indsigelser mod rigtigheden af domme m.v., der fremsættes under tvangsfuldbyrdelsen, finder tilsvarende anvendelse for indsigelser, der fremsættes under fuldbyrdelsen af Arbejdsrettens domme, kendelser og beslutninger.

§ 22. Er der ikke mellem overenskomstparterne vedtaget betryggende regler til afgørelse af uenighed af faglig karakter, anses bestemmelserne i den til enhver tid mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte norm for regler for behandling af faglig strid for at være gældende mellem parterne.

§ 23. Loven træder i kraft den 15. marts 1997.

Stk. 2. Lov nr. 317 af 13. juni 1973 om Arbejdsretten ophæves.

Stk. 3. Indtil der med virkning fra 1. januar 1998 er foretaget beskikkelse efter § 3, forbliver de nu siddende ordinære dommere i virksomhed. Rettens nuværende formandskab forbliver siddende, indtil nyt formandskab er beskikket efter § 4. Rettens nuværende sekretær forbliver siddende, indtil en sekretariatsleder er udnævnt efter § 5.

Stk. 4. De ved lovens ikrafttræden verserende sager skal behandles efter de nye regler, jf. dog stk. 3.

§ 24. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Givet på Christiansborg Slot, den 12. marts 1997

Under Vor Kongelige Hånd og Segl

MARGRETHE R.

/ Jytte Andersen

4.2. 1910-Normen for regler for behandling af faglig strid (gældende Norm)

Norm for regler for behandling af faglig strid, udarbejdet af "Fællesudvalget af 17. august 1908", godkendt af Dansk Arbejdsgiverforening og De samvirkende Fagforbund (LO) i 1910

§ 1. Undertegnede organisationer er enige om, at enhver uenighed af faglig karakter bør søges bilagt ved mægling, evt. ved voldgift, efter nedenstående regler. Mægling skal i alle tilfælde - jf. dog § 5 foretages, såfremt en af parterne forlanger det.

§ 2. Mæglingsudvalget skal bestå af (antal) medlemmer, hvoraf (antal) vælges af (organisation) og (antal) af (organisation).

§ 3. Når en organisation på et af sine medlemmers vegne begærer mægling afholdt, skal mæglingsudvalget træde sammen i København inden for en frist af tre hverdage og i provinsen inden for en frist af fem hverdage. Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uenigheden er opstået, og således at repræsentanter for de stridende parter kan tilkaldes. Samtidig med, at en af organisationerne begærer mægling afholdt, skal den meddele den anden organisation, hvem der på dens vegne vil deltage i mæglingen. Den anden organisation er derefter forpligtet til så snart som muligt at give den klagende organisation meddelelse om navnet på sin repræsentant ved mæglingsmødet.

§ 4. Opnås der ikke ved mægling en løsning af striden, skal mæglingsudvalget straks henvise sagen til videre behandling mellem de undertegnede organisationer. Forhandlingerne mellem organisationerne skal tage deres begyndelse inden for de samme tidsfrister som er nævnt i § 3.

§ 5. Lykkes det heller ikke på denne måde at opnå enighed, skal sagen, for så vidt den angår forståelsen af en foreliggende pris-kurant med almindelige bestemmelser eller en almindelig mellem organisationerne bestående overenskomst, forelægges en voldgiftsret til afgørelse, hvis en af organisationerne forlanger det, og ingen arbejdsstandsning som følge af sådan uenighed må finde sted, før de nævnte regler er iagttaget.

I alle andre tilfælde skal mægling (jf. §§ 3 og 4) forsøges, forinden arbejdsstandsning iværksættes, - medmindre der indtræder betalingsstandsning eller hensynet til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet, forinden mægling kan foretages, ligesom uenigheden kan indankes for en voldgiftsret, hvis begge parter er enige derom.

Opnås i sidstnævnte tilfælde ikke enighed om at lade sagen afgøre ved voldgift, har begge organisationer ret til gennem arbejdsstandsning at søge at føre deres krav igennem.

Vægrer en af parterne sig ved at lade sagen afgøre ved voldgift under påberåbelse af, at sagen ikke angår forståelse af en mellem parterne bestående overenskomst, kan hver af parterne gennem sin hovedorganisation (henholdsvis Arbejdsgiverforeningen og De samvirkende Fagforbund) indanke spørgsmålet om vægringens berettigelse for Den faste Voldgiftsret (fra 21. april 1964 arbejdsretten).

§ 6. Er der enighed om at henvise en sag til voldgift, skal denne bestå af (antal) medlemmer, hvoraf (antal) vælges af (organisation) og (antal) vælges af (organisation) samt en opmand, som vælges af

voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, skal parterne anmode (person) om at udnævne ham.

§ 7. Voldgiftsretten skal som regel træde sammen senest 6 dage efter, at den er påkaldt. Opmanden fungerer som rettens formand, samt leder og deltager i dens forhandlinger. Sagen går efter disses afslutning til afgørelse ved simpel stemmeflerhed mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden. Over rettens forhandlinger føres en protokol, der efter hver sags afslutning underskrives af samtlige medlemmer af retten, også opmanden, såfremt han har voteret i sagen. Voldgiftsretten tilstiller begge parter meddelelse om sin eller opmandens kendelse. Kendelsen skal være afsagt senest 14 dage efter at sagen er indgivet til retten.

§ 8. Forinden voldgiftsretten indkaldes, skal hver af de stridende parter skriftligt forpligte sig til uvægerligt at efterkomme voldgiftsrettens kendelse.

§ 9. Til dækning af udgifter, som måtte foranlediges ved voldgiftsrettens virksomhed, deponeres der af hver af de to parter et lige stort beløb. Retten tager i sit første møde beslutning om størrelsen af dette beløb, som ikke må være under X kr. og ikke større end Y kr. Beløbene kan, hvis det senere måtte vise sig fornødent, forlanges forøget. Voldgiftsretten bestemmer, hvilken af parterne der skal betale sagens omkostninger; de herefter tiloversblevne beløb tilbagebetales parterne.

§ 10. Ingen kan være medlem af mæglingsudvalget eller voldgiftsretten, når den pågældende sag drejer sig om forholdene på et arbejdssted, hvor vedkommende har personlig interesse.

§ 11. Nærværende regler indskrænker ikke de to organisationers ret til uden foregående mægling og voldgift at deltage i en arbejdsstandsning, som er påbudt af Dansk Arbejdsgiverforening eller Landsorganisationen LO (Jf. overenskomsten af 5. september 1899, andet stykke).

4.3. Skrivelse af 27. oktober 2006 fra DA og LO til beskæftigelsesministeren med bilag

ARC

Beskæftigelsesminister (MF)
Claus Hjort Frederiksen
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6150-0001
- 8 NOV. 2006

27. oktober 2006

BILAG

DOK. NR. 2

Forslag til ændring af arbejdsretsloven

Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark har i fællesskab udarbejdet vedlagte forslag til ændring af arbejdsretsloven med tilhørende bemærkninger. I tilknytning hertil har hovedorganisationerne ligeledes ændret de gældende Regler for behandling af faglig strid "Normen". Disse regler med tilhørende bemærkninger er ligeledes vedlagt.

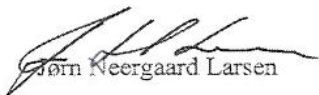
Lovforslaget har to hovedformål. For det første skal forslaget implementere den model vedrørende udpegning af dommere til de faglige voldgiftsretter, der er indeholdt i lov nr. 537 af 8. juni 2006 om ændring af retsplejeloven (dommeres bibeskæftigelse). For det andet har lovforslaget til formål at forankre de faglige voldgiftsretter direkte i loven med henblik på at sikre, at voldgiftsinstituttet opfylder de krav til retlige instanser, der kan udledes af art. 6 i EMRK.

Hovedorganisationerne anbefaler, at der nedsættes et hurtigtarbejdende udvalg med deltagelse af arbejdsmarkedets parter med henblik på snarlig fremsættelse af et lovforslag. I den forbindelse vil det være naturligt og hensigtsmæssigt at inddrage Arbejdsrettens formand, der allerede er bekendt med hovedorganisationernes arbejde.

Endelig vil hovedorganisationerne i fællesskab invitere ministeren til et møde bl.a. med henblik på at drøfte det nye system, som lovforslaget vil indføre; herunder hvorledes den fornødne kapacitet og fleksibilitet i det arbejdsretlige system fremtidssikres.

Med venlig hilsen

Dansk Arbejdsgiverforening


Jørn Neergaard Larsen

Landsorganisationen i Danmark


Hans Jensen

4.3.1. DA og LO's forslag til ændring af lov om Arbejdsretten

§ 1

1.

Forslag til ændring af arbejdsretslovens navn:

"Lov om Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter"

2.

Forslag til indsættelse af følgende kapitel i loven:

"Kapitel 1. Arbejdsretten

§ 1. Arbejdsrettens domsmyndighed ...

3.

Forslag til ændring af § 2:

"Arbejdsretten består af 12 ordinære dommere og 31 suppleanter for disse samt af en formand og op til 7 næstformænd.

Stk. 2. Ændringer i antallet af næstformænd besluttet af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra Arbejdsrettens formand og ordinære dommere."

4.

Forslag om indsættelse af stk. 2 i arbejdsretslovens § 4:

"Stk. 2. Rettens formand og næstformænd indgår på den i § 26 anførte liste".

5.

Forslag til indsættelse af stk. 2 i arbejdsretslovens § 10:

"Arbejdsretten kan behandle sager, der indebærer fortolkning af gældende lovgivning, der har betydning for en sag indbragt i henhold til § 9".

6.

Forslag om indsættelse af nyt stk. 3 i arbejdsretslovens § 11:

Stk. 3. En arbejdsgiver kan på tilsvarende vis anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede tilgodehavender, såfremt arbejdsgiveren godtgør, at vedkommende arbejdsgiverorganisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet."

7.

Forslag om tilføjelse til arbejdsretslovens § 12, stk. 1:

"I sager, der er nævnt i § 9, stk. 1, nr. 1 og 2, stk. 4, og § 31, kan Arbejdsretten idømme den eller dem, der har deltaget i det overenskomststridige forhold, en bod, der skal tilfalde klageren."

8.

Forslag om ændring af arbejdsretslovens § 20, stk. 2:

"Arbejdsretten kan undtagelsesvis tillade, at sager, der efter § 16, stk. 3, er afgjort af retsformanden, genoptages, når ..."

9.

Forslag til indsættelse af følgende kapitel i loven:
Kapitel 2. De faglige voldgiftsretter

10.

Forslag til nye bestemmelser i arbejdsretslovens kap. 2 om de faglige voldgiftsretter:

§ 22

"Stk. 1. For de faglige voldgiftsretter indbringes

- 1. sager om fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster, bortset fra hovedoverenskomster og hovedaftaler, jf. § 9, stk. 1, nr. 1,*
- 2. sager omfattet af § 9, stk. 1, nr. 1-3, som i henhold til parternes overenskomst skal afgøres ved faglig voldgift, jf. § 9, stk. 3, 2. pkt.,*
- 3. sager, som parterne i øvrigt ved kollektiv overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt at lade afgøre ved faglig voldgift,*
- 4. sager, der vedrører fortolkning af gældende lovgivning, såfremt parterne ved kollektiv overenskomst eller i det enkelte tilfælde er enige herom.*

Stk. 2. Parterne i en faglig voldgift er de overenskomstbærende organisationer eller overenskomstbærende organisationer og enkeltvirksomheder. De overenskomstbærende parter kan aftale, at det overlades til en mere omfattende organisation, til en enkelt af flere overenskomstbærende organisationer på enten arbejdstager- eller arbejdsgiverside eller til et medlem af en sådan organisation at optræde som part i en sag omfattet af stk. 1.

Stk. 3. Der gælder ingen indskrænkning i parternes adgang til at lade møde for sig ved de faglige voldgiftsretter ved rettergangsfuldmægtig.

§ 23

"Skønner den faglige voldgiftsret, at en afgørelse af et EU-retligt spørgsmål er nødvendig, før den afsiger sin kendelse, kan voldgiftsretten anmode de Europæiske Fællesskabers Domstol om at træffe præjudiciel afgørelse."

§ 24

"En faglig voldgiftsret består af en opmand, der fungerer som formand, samt 4 voldgiftsmedlemmer, hvoraf 2 medlemmer udpeges af lønmodtagerparten og 2 medlemmer af arbejdsgiverparten. Parterne kan beslutte, at voldgiftsmedlemmerne skal udgå helt eller delvis. Parterne kan ligeledes beslutte, at formandskabet skal bestå af 3 opmænd."

§ 25

"Ingen kan være medlem af voldgiftsretten, når sagen drejer sig om arbejdsforholdene på det sted, hvor vedkommende er beskæftiget eller i øvrigt har personlige interesser.

Stk. 2. Opmanden i den faglige voldgiftsret skal opfylde retsplejelovens bestemmelser om habilitet."

§ 26

"Parterne retter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om at udpege en dommer som opmand for voldgiftsretten. Arbejdsrettens formand udpeger herefter en opmand fra en nærmere afgrænset liste af dommere og i almindelighed på grundlag af parternes indstilling. De nærmere retningslinjer for sammensætning af listen fastlægges efter indstilling fra arbejdsmarkedets parter af de ordinære dommere i Arbejdsretten i samarbejde med Arbejdsrettens formandskab.

Stk. 2. Udpegning af en dommer, som ikke er optaget på den i stk. 1 angivne liste, sker ligeledes ved, at parterne retter henvendelse til Arbejdsrettens formand, der herefter tager stilling til udpegningen.

Stk. 3. Såfremt parterne ønsker en opmand, der ikke er dommer, udpeger Arbejdsrettens formand opmanden på grundlag af parternes indstilling, medmindre særlige forhold gør sig gældende.”

§ 27

”Er der blandt de partsudpegede medlemmer enighed om eller flertal for udfaldet af en sag, træffer voldgiftsretten afgørelse i overensstemmelse hermed. I øvrigt træffes afgørelsen af opmanden.

Stk. 2. Voldgiftsretten kan træffe afgørelse ved kendelse, skriftlig eller mundtlig tilkendegivelse.

Stk. 3. Skal der træffes afgørelse i sagen, sker dette ved kendelse, medmindre parterne er enige om, at sagen kan afgøres ved skriftlig eller mundtlig tilkendegivelse.

Stk. 4. Kendelsen skal afsiges snarest og senest 6 uger efter sagens optagelse til kendelse, medmindre der foreligger særlige omstændigheder, jf. retsplejelovens regler herom. Den skriftlige tilkendegivelse skal fremkomme snarest og senest 14 dage efter sagens optagelse til tilkendegivelse. Den mundtlige tilkendegivelse fremsættes umiddelbart i forbindelse med sagens afgørelse.

Stk. 5. Kendelsen og den skriftlige tilkendegivelse skal indeholde en begrundelse. Er parterne enige derom, kan der afsiges kendelse eller tilkendegivelse uden sagsfremstilling og gengivelse af parternes argumentation.

Stk. 6. Den faglige voldgiftsret afslutter i øvrigt sagen, såfremt

1. klageren frafalder sit krav, medmindre indklagede modsætter sig, at sagen afsluttes, og voldgiftsretten finder, at indklagede har en berettiget interesse i en endelig afgørelse af tvisten,
2. parterne aftaler at afslutte den faglige voldgiftssag eller
3. den faglige voldgiftsret finder, at en fortsættelse af voldgiftsagen af andre grunde er blevet unødvendig eller umulig.

Stk. 7. Kendelser eller skriftlige tilkendegivelser, som afgør sagen, kan efter anonymisering i henhold til gældende regler offentliggøres.”

§ 28

”For voldgiftsforhandlingen gælder med de fornødne tilpasninger og aftalte fravigelser retsplejelovens regler om domsforhandling af borgerlige sager ved 1. instans.

Stk. 2. Voldgiftsforhandlingen er offentlig, medmindre andet bestemmes af parterne eller opmanden.”

§ 29.

”Tre medlemmer af Arbejdsrettens formandskab kan undtagelsesvis tillade, at sager, der er afgjort af en faglig voldgiftsret, genoptages, når

- 1) det må anses for overvejende sandsynligt, at sagen uden ansøgerens fejl har været urigtigt oplyst, og at sagen efter en genoptagelse vil få et væsentligt forskelligt resultat, og
- 2) omstændighederne i øvrigt i høj grad taler for genoptagelse.

Stk. 2. Giver Arbejdsretten tilladelse til en fornyet prøvelse, består voldgiftsrettens formandskab af 3 opmænd, såfremt den ene part fremsætter begæring herom.

§ 30

”Opmandens honorar, udgifter m.v. betales med halvdelen af hver af parterne, mens hver af parterne i øvrigt selv afholder egne omkostninger i forbindelse med voldgiftssagens behandling.”

§ 31

"Vægrer en af parterne sig ved at lade sagen behandle ved faglig voldgift i henhold til ovenstående bestemmelser, kan hver af parterne indbringe spørgsmålet om vægringens berettigelse for Arbejdsretten."

§ 32

"Sager, der efter § 22 hører under de faglige voldgiftsretter, kan ikke anlægges ved de almindelige domstole, jf. dog stk. 2-3.

Stk. 2. En lønmodtager kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender m.v., såfremt den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

Stk. 3. En arbejdsgiver kan på tilsvarende vis anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede tilgodehavender, såfremt arbejdsgiveren godtgør, at vedkommende arbejdsgiverorganisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

§ 33

"De i dette kapitel indeholdte bestemmelser om faglig voldgift finder anvendelse, medmindre parterne i et overenskomstforhold har vedtaget betryggende bestemmelser om faglig voldgift, dog med undtagelse af § 26.

Stk. 2. De til enhver tid mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte Regler for behandling af faglig strid (Normen) er i øvrigt gældende, medmindre parterne i et overenskomstforhold har vedtaget betryggende regler om behandling og afgørelse af uenighed af faglig karakter."

11.

Forslag til indsættelse af følgende kapitel i loven:

Kapitel 3. Fuldbyrkelse og ikrafttrædelsesbestemmelser

12.

Forslag til ny bestemmelse i Arbejdsretslovens kap 3 om fuldbyrkelse og ikrafttrædelse:

§ 34

"Arbejdsrettens domme, Arbejdsrettens beslutninger efter § 16, stk. 3, og afgørelser truffet af de faglige voldgiftsretter og afskedigelsesnævn kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om tvangsfuldbyrkelse af domme.

Stk. 2. Forlig indgået for Arbejdsretten, forlig indgået for de faglige voldgiftsretter og afskedigelsesnævn, samt afgørelser og forlig ved mæglingsmøder, organisationsmøder og fællesmøder kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrkelse af forlig.

Stk. 3. Retsplejelovens bestemmelser vedrørende indsigelser mod rigtigheden af domme m.v., der fremsættes under tvangsfuldbyrkelsen, finder tilsvarende anvendelse for indsigelser, der fremsættes under fuldbyrkelsen af de i stk. 1 nævnte afgørelser."

§ 2

"Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland."

§ 3

"Loven træder i kraft den ... 2007 og finder anvendelse på faglige voldgifter, der indledes efter lovens ikrafttræden".

4.3.2. DA og LO's bemærkninger til det fælles forslag til ændring af lov om Arbejdsretten

Bemærkninger til DA og LO's forslag til ændring af lov om Arbejdsretten

Almindelige bemærkninger

Helt overordnet tjener ændringsforslaget to formål:

For det første indeholder forslaget bestemmelser, som forankrer de faglige voldgiftsretter direkte i loven. Det vurderes, at denne forankring er hensigtsmæssig i forhold til de retssikkerhedsmæssige og retsplejemæssige forskrifter, der udledes af Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 6.

For det andet indeholder forslaget bestemmelser, som implementerer den model vedrørende udpegning af dommere til de faglige voldgiftsretter, som er indeholdt i lov nr. 537 af 8. juni 2006 om ændring af retsplejeloven (dommeres bibeskæftigelse).

Arbejdsretsloven vil - såfremt de foreslåede ændringer gennemføres - indeholde bestemmelser om håndteringen af stort set alle kollektivarbejdsretlige uoverensstemmelser, der har karakter af retskonflikter.

Det forhold, at de faglige voldgiftsretter med denne lovændring integreres direkte i arbejdsretsloven, betyder ikke, at der sker grundlæggende ændringer i den måde, hvorpå systemet virker. Undtaget herfra er dog bl.a. lovforslagets § 26 vedrørende udpegning af dommere som opmænd i faglige voldgiftsretter.

Det danske arbejdsmarkedssystem er således fortsat kendetegnet ved, at størstedelen af de uoverensstemmelser, der opstår, hurtigt og smidigt løses af parterne selv ved forhandling og mægling. Det forventes således også, at det fortsat kun er et begrænset antal sager, der skal løses ved faglig voldgift og i Arbejdsretten.

At der således ikke sker indskrænkninger i det eksisterende danske arbejdsmarkedssystem, har naturligvis også den konsekvens, at såfremt der på et senere tidspunkt vil være behov for ændringer af arbejdsretsloven, herunder kapitel 2 om de faglige voldgiftsretter, vil arbejdsmarkedets parter på sædvanlig vis blive en integreret del af arbejdet med en sådan lovændring.

Bemærkninger til de enkelte ændringsforslag

Kapitel 1

Nyt navn og indsættelse af kapitler

Forslagene om henholdsvis at ændre lovens navn og at opdele loven i kapitler er konsekvensrettelser i forhold til formålet med at forankre de faglige voldgiftsretter direkte i loven. Derudover tjener opdelingen i kapitler med angivelse af henholdsvis regler om Arbejdsretten, de faglige voldgiftsretter etc. det formål at gøre loven mere overskuelig og dermed mere brugervenlig.

Betegnelsen ”de faglige voldgiftsretter” anvendes i stedet for mere gængse betegnelser såsom eksempelvis ”faglig voldgift”. Formålet hermed er, at det af lovteksten fremgår tydeligere, at der er tale om en retlig instans, der træffer juridiske afgørelser.

Ønsket om at forankre de faglige voldgiftsretter direkte i loven beror på den praksis, der er udviklet af Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol på baggrund af Menneskerettighedskonventionens artikel 6. Af Menneskerettighedsdomstolens praksis kan således udledes en række gængse retsplejemæssige krav såsom forudsigelighed og offentlighed, herunder både offentlige forhandlinger og offentlige afgørelser.

Disse krav indebærer bl.a., at borgerne skal have adgang til de regler, der gælder for en given retlig instans, have mulighed for at forudsige det processuelle forløb, når en sag behandles efter et givent retsgrundlag, samt have ret til voldgiftsforhandlingen og de trufne afgørelser.

Det skal i denne forbindelse nævnes, at loven ikke indeholder bestemmelser af mere praktisk karakter vedrørende de faglige voldgiftsretter; det vil sige den nærmere tilrettelæggelse af den enkelte sag, herunder udveksling af processkrifter, fastsættelse af dato for voldgiftsforhandlingen, fastlæggelse af stedet for voldgiftsforhandlingen etc.

Disse spørgsmål afklares mellem parterne i de kollektive overenskomster eller i henhold til ”Regler for behandling af faglig strid(Normen)” af 2006.

§ 2

Bestemmelsen foreslås ændret på baggrund af behovet for at sikre, at Arbejdsrettens kapacitet til enhver tid kan rumme den store mængde af sager, der verserer i Arbejdsretten.

Forslaget indeholder således en mulighed for, at Arbejdsrettens formandskab kan bestå af en formand og *op til 7* næstformænd. En udvidelse af antallet af næstformænd fra 5 til 7 kan beslutes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra Arbejdsrettens formand og ordinære dommere.

Muligheden for at udvide Arbejdsrettens formandskab skal ses i sammenhæng med muligheden for at indføre en yderligere fast ugentlig ordinær retsdag.

§ 4, stk. 2

Det er af stor betydning for Arbejdsrettens virke, at Arbejdsrettens formandskab både beskæftiger sig med kollektivarbejdsretlige uoverensstemmelser i Arbejdsretten og ved de faglige voldgiftsretter. Baggrunden herfor er, at formandskabets faglige indsigt og detailkendskab til overenskomsterne samt hele kontinuiteten i det danske arbejdsretssystem bedst skabes og sikres ved en løbende aktivitet i både Arbejdsretten og ved de faglige voldgifter.

Det foreslås derfor, at Arbejdsrettens formandskab automatisk indgår på den i § 26 foreslåede liste over dommere, der kan udpeges som opmænd i en faglig voldgift.

§ 10, stk. 2

Forslaget om at lade det fremgå direkte af loven, at Arbejdsretten kan behandle sager, der indebærer fortolkning af gældende lovgivning, er alene udtryk for en kodificering af gældende ret. Det er således ikke tilsigtet at ændre den praksis, der allerede gælder.

Som eksempel på denne praksis kan nævnes, at Arbejdsretten i en række sager har fortolket virksomhedsoverdragelsesloven i forbindelse med en stillingtagen til sager om konkrete brud på kollektive overenskomster.

Forslaget er således indsat ud fra et overordnet retsplejemæssigt hensyn om at sikre, at Arbejdsrettens kompetence fremgår direkte af arbejdsretsloven.

§ 11, stk. 3

Bestemmelsen foreslås udvidet således, at det fremgår direkte af loven, at også virksomheder har mulighed for at anlægge sag ved de almindelige domstole, såfremt vedkommende arbejdsgiverorganisation ikke agter at iværksætte en fagretlig behandling af et krav.

Et eksempel på et påstået tilgodehavende kan være, at en virksomhed i henhold til en kollektiv overenskomst har krav på en godtgørelse hos en lønmodtager, der ikke har overholdt sit opsigelsesvarsel.

Det antages, at virksomheder allerede i dag på baggrund af en udvidende fortolkning af lovens § 11, stk. 2, har mulighed for at anlægge en sådan sag. Med henblik på at opfylde en af lovforslagets overordnede målsætninger om at sikre og oplyse om alle retsplejemæssige forskrifter og retssikkerhedsgarantier bør denne mulighed imidlertid fremgå direkte af loven.

Det antages, at bestemmelsen kun vil blive anvendt i begrænset omfang, allerede fordi virksomhederne kun i få tilfælde har et økonomisk krav af denne karakter at rette mod en lønmodtager.

§ 12, stk. 1

Formålet med at henvise til § 31 i arbejdsretslovens § 12, stk. 1, er at skabe et hjemmelsgrundlag for Arbejdsretten til at idømme bod, såfremt en part uberettiget vægrer sig imod at lade en sag behandle ved faglig voldgift i henhold til lovens kapitel 2.

”Norm for regler for behandling af faglig strid” af 1910 indeholder en sådan bestemmelse om vægring mod deltagelse i bl.a. faglige voldgifter. Vægrer man sig mod at medvirke i en faglig voldgift, er der tale om et overenskomstbrud.

Da bestemmelsen fremover indgår direkte i loven, præciseres det i § 12, stk. 1, at manglende efterlevelse af bestemmelsen kan sanktioneres med bod.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til lovforslagets § 31.

§ 20, stk. 2

Den gældende bestemmelse i arbejdsretslovens § 20, stk. 2, (lov nr. 183 af 12. marts 1997) er formuleret således, at beslutningen om at genoptage en sag, der er afgjort i medfør af lovens § 16, stk. 3, skal træffes af det samlede formandskab i Arbejdsretten.

I modsætning hertil antages det, at en afgørelse om genoptagelse af en dom i henhold til § 20, stk. 1, der er truffet af Arbejdsretten, skal træffes af Arbejdsretten med en sammensætning svarende til den, retten bestod af, da den dom, der ønskes genoptaget, blev afsagt.

§ 20, stk. 2, foreslås ændret i overensstemmelse hermed, således at en enkelt retsformand på tilsvarende vis tager stilling til spørgsmålet om genoptagelse af en sag, der er afgjort i medfør af § 16, stk. 3.

Den ændrede formulering er ikke til hinder for, at tre retsformænd efter omstændighederne kan anmodes om at tage stilling til en begæring om genoptagelse.

Kapitel 2

§ 22

Formålet med § 22 er at sikre, at de faglige voldgiftsretters kompetence fremgår direkte af loven. Systematikken fra arbejdsretslovens § 9, hvori Arbejdsrettens kompetence er afgrænset, er således videreført til denne bestemmelse om de faglige voldgiftsretter.

Ved at sammenholde § 9 og § 22 vil det være lettere at vurdere, om en sag henhører under Arbejdsretten eller en faglig voldgift.

I bestemmelsen er direkte nævnt sager vedrørende fortolkning af overenskomster og sager, der i henhold til overenskomst, praksis, aftaler o. lign. skal afgøres ved faglig voldgift. Der er med indførelse af denne bestemmelse ikke tilsigtet en ændring af hidtidig praksis for så vidt angår Arbejdsrettens og de faglige voldgiftsretters kompetence.

Det betyder bl.a., at sager om eksistensen af og indholdet af arbejdsretlige kutymer, bortset fra kutymer i forholdet mellem hovedorganisationer, fortsat indbringes for de faglige voldgiftsretter.

Det betyder også, at det både i en overenskomst og i den enkelte sag kan aftales, at en sag skal afgøres ved faglig voldgift.

Vedrørende § 22, stk. 1, nr. 4, henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 10, stk. 2.

Stk. 2, indeholder en angivelse af, at det er de overenskomstbærende enkeltvirksomheder eller organisationer, der er de processuelle parter i en faglig voldgift - medmindre de pågældende parter aftaler andet.

I overensstemmelse med hidtidig praksis er det de enkeltvirksomheder og de organisationer, der har indgået fagoverenskomsten, der er parter i den faglige voldgift, uanset karakteren af og "niveauet" for den konkrete sag. Dette gælder således tillige uoverensstemmelser, der f.eks. vedrører en lokalaftale eller en virksomhedskutyme.

Denne del af bestemmelsen er således også blot en kodificering af de almindelige processuelle kompetenceregler på området for de faglige voldgiftsretter.

Bestemmelsens stk. 3, svarer til lovens § 13, stk. 2, vedrørende repræsentation i Arbejdsretten. Det betyder, at en part også i en faglig voldgift er frit stillet med hensyn til, hvem man ønsker at lade sig repræsentere af under sagen. Der gælder altså ikke et møderetsmonopol for advokater ved de faglige voldgifter, i modsætning til de almindelige domstole.

Den, der møder som fuldmægtig for en part, skal dog være over 18 år og uberygtet, jf. retsplejelovens § 261, stk. 1.

§ 23

Bestemmelsen er en kodificering af gældende ret, hvorefter de faglige voldgiftsretter i lighed med andre retsinstanser har mulighed for at anmode de Europæiske Fællesskabers Domstol om at træffe en præjudiciel afgørelse.

En tilsvarende bestemmelse indgår som § 27, stk. 2, i lov om voldgift (lov nr. 553 af 24. juni 2005), som vedrører private voldgifter.

§ 24

Bestemmelsen indeholder en angivelse af, hvorledes en faglig voldgiftsret sammensættes. De fleste overenskomster, der indeholder fagretlige regler, har tilsvarende bestemmelser.

Afhængigt af de konkrete omstændigheder i en sag er der mulighed for, at parterne kan beslutte at lade voldgiftsmændene udgå, ligesom parterne kan beslutte at udvide formandskabet med yderligere 2 opmænd, således at formandskabet i alt består af 3 opmænd. Baggrunden for sådanne beslutninger kan bl.a. være, at sagen er særlig principiel, eller at der på anden måde er særlige hensyn, der bedst varetages ved at ændre på den gængse sammensætning af en faglig voldgift.

§ 25

Bestemmelsen angiver de regler om habilitet, der gælder for henholdsvis voldgiftsmedlemmer og opmænd i en faglig voldgift.

Habilitetskravene til voldgiftsmedlemmerne svarer indholdsmæssigt til § 10 i "Norm for regler for behandling af faglig strid" af 1910. Bestemmelsen indsættes imidlertid nu i stedet i arbejdsretsloven med henblik på at sikre det fornødne lovgrundlag til at opfylde de almindelige retsplejemæssige og retssikkerhedsmæssige garantier, der kendetegner en retsinstans.

I lighed med tidligere er habilitetsbestemmelsen ikke til hinder for, at de partsudpegede voldgiftsmedlemmer er ansatte eller valgte fra vedkommende arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation. Der er heller ikke noget til hinder for, at vedkommende voldgiftsmedlem konkret har beskæftiget sig med sagen. Det afgørende er imidlertid, at vedkommende voldgiftsmedlem ikke må have en personlig interesse i sagen.

Habilitetsbestemmelsen indebærer endvidere, at udpegede voldgiftsmedlemmer ikke kan afgive vidneforklaring for voldgiftsretten, medmindre parterne er enige herom.

Baggrunden herfor er at sikre, at personer, der føres som vidner, ikke tillige kan fungere som voldgiftsmedlemmer, og dermed være med til at træffe afgørelse i sagen. Herved undgås det, at udfaldet af en faglig voldgiftssag kan kritiseres som værende retssikkerhedsmæssigt betænkeligt på grund af en personel sammenblanding af vidner og voldgiftsmedlemmer.

I øvrigt har det af hensyn til effektiviteten i systemet betydning, at de udpegede medlemmer af voldgiftsretten har kompetence til at til indgå forlig i sagen. Der henvises i øvrigt til § 27 og bemærkningerne til denne bestemmelse.

Af bestemmelsens stk. 3, fremgår det, at opmanden i den faglige voldgiftsret på sædvanlig vis skal opfylde retsplejelovens bestemmelser om habilitet.

Disse regler hindrer som udgangspunkt ikke, at en opmand kan være involveret i behandlingen af aspekter af samme sag ved både en faglig voldgift og i Arbejdsretten. Konkrete omstændigheder kan dog pege i en anden retning.

§ 26

Den i bestemmelsen indeholdte udpegningsordning skal indgå i arbejdsretsloven som en konsekvens af lov nr. 537 af 8. juni 2006 om retsplejeloven (dommeres bibeskæftigelse).

Udpegningsordningen for de faglige voldgiftsretter er i henhold til betænkningen tilrettelagt som en såkaldt *institutmodel*, hvor den dommer, der er formand for Arbejdsretten, inden for en nærmere afgrænset liste af dommere udpeger den enkelte dommer til en faglig voldgift eller andre tvistløsningsorganer inden for det arbejdsretlige område.

Den nærmere sammensætning af den liste, hvorfra dommerne skal vælges, fastlægges efter indstilling fra arbejdsmarkedets parter af de ordinære dommere i Arbejdsretten i samarbejde med Arbejdsrettens formandskab. Optagelse af nye dommere på listen kan ske løbende.

I praksis vil udpegningen foregå således, at parterne i en faglig strid retter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om at udpege en dommer som opmand. Parterne har i forbindelse med anmodningen mulighed for i fællesskab at bringe en eller flere navngivne dommere fra den afgrænsede liste i forslag.

Det forudsættes, at Arbejdsrettens formand i almindelighed udpeger en dommer på grundlag af parternes indstilling. I overensstemmelse hermed kan Arbejdsrettens formand tillige pege på sig selv som opmand til en faglig voldgift.

Kan en anmodning om udpegning af den eller de dommere, som parterne har bragt i forslag, ikke imødekommes, meddeler Arbejdsrettens formand dette til parterne, der så har mulighed for at pege på andre dommere.

I de – formentlig få - tilfælde hvor parterne ønsker en dommer udpeget til en faglig voldgift, der ikke er på den liste af dommere, som Arbejdsrettens formand har til rådighed, kan udpegningen ske i henhold til stk. 2.

Parterne skal således også i disse tilfælde rette henvendelse til Arbejdsrettens formand, der herefter tager stilling til udpegningen.

De i stk. 1-2 indeholdte udpegningsregler retter sig alene mod anvendelsen af dommere i faglig voldgift og indebærer ingen indskrænkninger i den eksisterende brug af andre end dommere som opmænd i de faglige voldgifter.

Adgangen til at få udpeget en opmand, som ikke er dommer, fremgår af § 26, stk. 3.

Muligheden for at få udpeget en opmand i henhold til denne bestemmelse begrænses dog, hvis dette eksempelvis strider mod retsplejelovens inhabilitetsregler for dommere.

§ 27

Bestemmelsen er udtryk for en kodificering af den måde, hvorpå der allerede i dag træffes afgørelser ved de faglige voldgiftsretter.

Som udgangspunkt træffes der afgørelse ved stemmeflerhed. I praksis forholder det sig ofte således, at voldgiftsmedlemmerne ikke kan blive enige, hvorefter opmanden afgør sagen.

Det frudsættes normalt, at voldgiftsmedlemmerne har bemyndigelse til at indgå forlig i sagerne.

Afgørelserne skal ledsages af en begrundelse og træffes ved skriftlig kendelse. Parterne kan dog erklære sig enige i, at sagen afgøres på grundlag af en skriftlig eller mundtlig tilkendegivelse. Det antages, at klager altid har ret til at kræve en kendelse.

En række forhold kan have betydning for afgørelsesformen, herunder om sagen er principiel, om sagen er konkret begrundet, sagens omfang, sagens genstand, sagens følsomhed etc. Med denne kodificering sker der imidlertid ikke ændringer i den eksisterende praksis, hvorefter mange voldgiftssager afsluttes med en tilkendegivelse fra voldgiftsretten.

En kendelse skal afsiges senest 6 uger efter sagens optagelse til kendelse, medmindre der foreligger særlige omstændigheder. Der henvises i denne forbindelse til retsplejelovens bestemmelser herom. Af retsplejelovens § 219 fremgår det, at særlige omstændigheder kan gøre det påkrævet at fravige fristen. Som eksempler herpå kan nævnes, at sagen er særlig omfattende, at den er kompliceret eller principiel.

Stk. 5 nævner tre yderligere grunde til afslutning af en faglig voldgiftssag. Bestemmelsen svarer til § 32, stk. 2, i lov om voldgift (lov nr. 553 af 24. juni 2005), som vedrører private voldgifter. Af nr. 1 fremgår det, at hvis klageren frafalder sit krav, træffer voldgiftsretten afgørelse om sagens afslutning, medmindre indklagede modsætter sig, at sagen afsluttes, og voldgiftsretten finder, at indklagede har en berettiget interesse i en endelig afgørelse af sagen. Dette skyldes, at en frafaldelse af kravet under voldgiftssagen ikke nødvendigvis indebærer, at klageren materielt har opgivet kravet, og at indklagede således kan have en interesse i at få en bindende kendelse eller

tilkendegivelse. Nr. 2 angår parternes aftale om at afslutte voldgiftssagen, og nr. 3 angår det forhold, at en fortsættelse af sagen af andre grunde er unødvendig eller umulig.

Af stk. 6, fremgår det, at kendelser og skriftlige tilkendegivelser efter anonymisering i henhold til gældende regler herom kan offentliggøres. Denne bestemmelse har også til formål at medvirke til at sikre, at offentlighedskravet i Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 6 iagttages på behørig vis.

Ved henvisning til gældende regler forstås de til enhver tid gældende regler, herunder aftaler og lovgivning, eksempelvis persondataloven.

§ 28

§ 28, stk. 1, svarer til arbejdsretslovens § 17, stk. 1, der gælder for behandling af sager i Arbejdsretten. Det betyder, at retsplejelovens almindelige bestemmelser om domsforhandling i 1. instans som udgangspunkt også gælder ved de faglige voldgifter. Der henvises til retsplejelovens kapitel 34 (§§ 362-366a).

At retsplejelovens regler gælder med de fornødne tilpasninger, betyder, at der både i arbejdsretsloven, i kollektive overenskomster og i Norm for behandling af faglig strid af 2006 gælder visse tilpassede retsplejemæssige regler og procedurer for de faglige voldgiftsretter. Derudover er der tradition for, at voldgiftsforhandlingen foregår under mindre formelle former. Den foreslåede lovbestemmelse tilsigter ikke ændringer i måden, hvorpå voldgiftsforhandlingen foregår.

At der derudover kan være tale om aftalte fravigelser betyder, at der udover gældende fravigelser i bl.a. Normen, er mulighed for både konkret og generelt at aftale fravigelser fra gængse retsplejemæssige regler. Der henvises i øvrigt til § 33.

Af stk. 2 fremgår det, at voldgiftsforhandlingen som udgangspunkt er offentlig. Stk. 2 er således en ændring i forhold til hidtil, hvorfor voldgiftsforhandlingen har foregået for lukkede døre, medmindre parterne bestemte andet.

Ændringen skal ses i lyset af, at det på baggrund af Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 6 vurderes, at det er nødvendigt at sikre, at de faglige voldgiftsretter også i forbindelse med selve voldgiftsforhandlingen er underlagt kravet om offentlighed i lighed med andre retsinstanser.

Der er dog mulighed for, at parterne eller opmanden kan bestemme, at dørene skal holdes lukkede, eksempelvis af hensyn til ro og orden i voldgiftslokalet, eller hvis der er særlige eller følsomme hensyn at tage i sagen, herunder til sagens parter.

I forhold til de almindelige domstole vil der dog være tale om en betydeligt mere lempelig adgang til at holde dørene lukkede, ligesom der vil blive taget hensyn til en enkelt parts begæring om lukkede døre, såfremt parterne ikke kan opnå enighed herom.

§ 29

Forslaget indeholder kun en begrænset adgang til at få en sag genoptaget ved en ny faglig voldgift.

Adgangen til at få genoptaget en sag, der er afgjort ved en faglig voldgift svarer til betingelserne for at få genoptaget sag i Arbejdsretten, jf. arbejdsretslovens § 20, stk. 2 og retsplejelovens § 399. Dog er kriteriet i arbejdsretslovens § 20, stk. 2, nr. 2, om hensynet til oprettelse af et indgribende individuelt tab udeladt. Baggrunden herfor er, at dette ikke findes at være tilsvarende relevant på det faglige voldgiftsområde.

§ 30

Bestemmelsen kodificerer den gældende praksis om, at parterne deler udgifterne til opmandens honorar og diverse udgifter.

Det fremgår ligeledes af bestemmelsen, at parterne selv afholder egne omkostninger i forbindelse med voldgiftssagens behandling. Med egne omkostninger menes omkostninger til facilitering af voldgiftsforhandlingen, omkostninger til juridisk bistand og procesførelse etc.

§ 31

Bestemmelsen om, at Arbejdsretten kan tage stilling til spørgsmålet om berettigelsen af en parts vægring mod at deltage i en faglig voldgift, var hidtil indeholdt i Norm for regler for behandling af faglig strid af 1910. Eftersom de grundlæggende retsplejemæssige regler vedrørende afholdelse af faglige voldgifter nu indgår som en integreret del af arbejdsretsloven, indgår bestemmelsen om behandling af vægringsspørgsmål ligeledes i loven.

Såfremt en vægring anses for uberettiget, kan Arbejdsretten idømme bod i henhold til lovens § 12, stk. 1.

En vægring kan efter omstændighederne anses for berettiget, såfremt der uomtvisteligt allerede er taget stilling til det pågældende spørgsmål ved en anden faglig voldgift, eller såfremt sagens anlæggelse på anden måde har karakter af unødigt trætte af henholdsvis voldgiftsretten og/eller den indklagede part.

Med bestemmelsens indsættelse i loven er der ikke tilsigtet ændringer af praksis vedrørende vægring mod deltagelse i en faglig voldgift.

§ 32

Med denne bestemmelse sikres det, at sager, der efter § 22 henhører under de faglige voldgiftsretters kompetence, ikke kan indbringes for de almindelige domstole. Det fremgår således af loven, at de faglige voldgiftsretter har en enekompetence, og at parterne således ikke eksempelvis kan aftale, at en sag i stedet skal behandles ved de almindelige domstole.

Bestemmelsen svarer til lovens § 11, stk.1, hvorefter Arbejdsretten på tilsvarende vis har en enekompetence i forhold til de almindelige domstole.

Stk. 2 giver dog den enkelte lønmodtager adgang til at anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender m.v., hvis vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

Bestemmelsen er enslydende med lovens § 11, stk. 2. På grund af lovens opdeling i regler om henholdsvis Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter er det imidlertid nødvendigt også at indføre denne bestemmelse i relation til de faglige voldgiftsretter. Alternativt ville der være en risiko for, at § 11, stk. 2, herefter kun ville gælde, såfremt en faglig organisation ikke agtede at behandle kravet ved Arbejdsretten.

Ud fra retssikkerhedsmæssige grunde ville dette ikke være hensigtsmæssigt. Bestemmelsen har således karakter af en konsekvensrettelse og er ikke udtryk for en realitetsændring af fortolkningen og anvendelsen af lovens § 11, stk. 2.

Vedrørende forslagets stk. 3 henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 11, stk. 3.

§ 33

Det arbejdsretlige system i Danmark er kendetegnet ved, at parterne i et overenskomstforhold - eller ved aftaler i øvrigt - ofte tilrettelægger forholdene mellem lønmodtager og arbejdsgiver på en måde, der mest hensigtsmæssigt passer til den enkelte branche eller den enkelte virksomhed. Det indebærer bl.a., at en lang række overenskomster indeholder regler om etablering og tilrettelæggelse af faglige voldgifter. Dette autonome aspekt gør, at systemerne ofte er effektive og procesbesparende.

Forankringen af de faglige voldgiftsretter i loven tilsigter ikke ændringer i dette system. Det betyder, at parterne i et overenskomstforhold i henhold til stk. 1 fortsat kan vedtage betryggende regler om de faglige voldgiftsretter, således at sådanne overenskomstbestemmelser træder i stedet for reglerne i lovens kapitel 2, dog med undtagelsen af måden, hvorpå dommere udpeges som opmænd til de faglige voldgiftsretter i henhold til § 26.

Forudsætningen herfor er dog, at de pågældende overenskomstbestemmelser er betryggende. Det betyder, at reglerne skal leve op til de retsplejemæssige standarder, der er foreskrevet i loven bl.a. på baggrund af de krav, der kan udledes af praksis vedrørende Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 6.

Stk. 2, svarer til den hidtidige § 22 i loven. Normen af 1910 er imidlertid blevet revideret og afløst af Regler for behandling af faglig strid (Normen) af 2006. Den nye Norm svarer til Normen af 1910, men den er blevet sprogligt moderniseret, ligesom der er sket en kodificering af praksis vedrørende det fagretlige system. Normen er således fortsat en standardvedtægt for behandlingen af uenighed af faglig strid på det danske arbejdsmarked. § 33, stk. 2, giver Normen status af en deklatorisk lovregel, dog således, at dens grundprincipper er ufravigelige.

Kapitel 3

§ 34

Forslaget indebærer, at arbejdsretsloven indeholder en samlet bestemmelse om fuldbyrdelse af alle typer af afgørelser og forlig i det arbejdsretlige system.

I henhold til bestemmelsens stk. 1 kan alle endelige juridiske afgørelser, der træffes af henholdsvis Arbejdsretten, de faglige voldgiftsretter og afskedigelsesnævn, fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om tvangsfuldbyrdelse af domme.

Med betegnelsen de faglige voldgiftsretter menes både traditionelle ad hoc baserede faglige voldgiftsretter og mere faste voldgiftslignende nævn som eksempelvis Samarbejdsnævnet og Overenskomstnævnet på DA/LO-området. Med afskedigelsesnævn menes alle voldgiftslignende nævn, der primært træffer afgørelse om afskedigelse og bortvisning af lønmodtagere. På DA/LO-området kan eksempelvis nævnes Afskedigelsesnævnet og Ledernævnet.

Bestemmelsens stk. 2 omfatter både indenretlige forlig og udenretlige forlig, der er indgået på mæglingsmøder, organisationsmøder og fællesmøder. Disse forlig kan tvangsfuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af forlig. Forlig, der er indgået ved en lokal forhandling, er ikke omfattet af bestemmelsen, bl.a. fordi der typisk ikke er repræsentanter fra organisationerne til stede ved disse forhandlinger.

§ 35

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland

§ 36

Det foreslås, at loven træder i kraft den ... 2007.

Loven vil finde anvendelse på de faglige voldgifter, der indledes efter lovens ikrafttræden. En faglig voldgift indledes ved, at den ene part fremsætter begæring herom. Det har i denne sammenhæng ingen betydning, at sagen forud for fremsættelse af voldgiftsbegæringen har været genstand for forhandling og mægling.

4.3.3. Regler for behandling af faglig strid (2006-Normen) af 27. oktober 2006

Regler for behandling af faglig strid

DA og LO har vedtaget følgende almindelige regler for behandling af faglig strid (Normen).

Det er af væsentlig betydning for det danske arbejdsmarked, at uoverensstemmelser søges løst ved forhandling og mægling. DA og LO anbefaler derfor, at uoverensstemmelser i videst muligt omfang behandles så tæt på de involverede parter som muligt, og at der i den forbindelse kan træffes hurtige og mindelige løsninger.

Et hurtigt og effektivt partssystem nødvendiggør endvidere, at parterne tilstræber uden unødigt ophold at behandle og videreføre uoverensstemmelser, indtil der er fundet en løsning.

I overensstemmelse med hidtidig praksis behandles uoverensstemmelser om fortolkning af kollektive overenskomster endeligt ved de faglige voldgiftsretter og sager vedrørende brud på kollektive overenskomster behandles endeligt i Arbejdsretten.

Når der i det følgende henvises til rettigheder og forpligtelser for de overenskomstbærende organisationer, vil disse rettigheder og forpligtelser tillige være gældende for den enkeltvirksomhed, der er part i en overenskomst.

§ 1

Enhver uenighed af faglig karakter skal, når en af parterne i et overenskomstforhold fremsætter begæring herom, gøres til genstand for forhandling og mægling i henhold til nedenstående regler, medmindre der mellem parterne gælder andre betryggende regler for uoverensstemmelsens behandling.

Stk. 2. Mægling skal i alle tilfælde – jf. dog § 16 og § 17 – foretages, såfremt en af parterne forlanger det.

Lokal forhandling

§ 2

Uoverensstemmelser af faglig karakter søges efter begæring løst ved lokalforhandling mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten. Sådanne forhandlinger finder sted på virksomheden, medmindre andet aftales, og skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

Stk. 2. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, kan der efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger til den lokale forhandling.

Stk. 3. Der kan udarbejdes referat af lokalforhandlingen. Forhandlingsresultatet må ikke stride imod overenskomsten og indgås i øvrigt uden præjudice for fremtidige sager.

Mægling

§ 3

Er der ikke opnået enighed ved den lokale forhandling eller er der ikke afholdt lokal forhandling kan en af de respektive organisationer begære mægling i sagen.

§ 4

Mæglingbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen.

§ 5

Mægling foretages af et mæglingsudvalg bestående af 2 mæglingsrepræsentanter. Organisationerne udpeger hver én mæglingsrepræsentant.

§ 6

Mæglingsmødet skal berammes senest 5 arbejdsdage fra mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, og mødet skal afholdes senest 12 arbejdsdage fra mæglingsbegæringens modtagelse. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Stk. 2. Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uoverensstemmelsen er opstået, således at repræsentanter for de stridende parter kan tilkaldes. Organisationerne kan aftale, at mæglingen skal foretages et andet sted.

Stk. 3. Der udarbejdes referat af mæglingsmøderesultatet, som underskrives af parterne.

Organisationsmøde

§ 7

Er der ikke opnået enighed på mæglingsmødet, kan uoverensstemmelsen videreføres til faglig voldgift, jf. § 10, medmindre én af de respektive organisationer begærer sagen videreført til et organisationsmøde.

§ 8

Begæring om organisationsmøde skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen.

Stk. 2. Begæringen skal være den modstående organisation i hænde senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Stk. 3. Organisationsmødet afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter organisationsmødebegæringens modtagelse i den modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

§ 9

På organisationsmødet deltager mindst en repræsentant fra hver af parterne. De i sagen direkte implicerede parter deltager ligeledes i organisationsmødet, såfremt dette skønnes nødvendigt.

Stk. 2. Der udarbejdes referat af organisationsmøderesultatet, som underskrives af parterne.

Faglig voldgift

§ 10

Er der ikke opnået enighed på et mæglingsmøde eller et organisationsmøde, kan uoverensstemmelser i henhold til § 11 efter begæring videreføres til faglig voldgift.

§ 11

For de faglige voldgiftsretter indbringes:

- sager om fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster, bortset fra hovedoverenskomster og hovedaftaler, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 1,
- sager omfattet af arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 1-3, som i henhold til parternes overenskomst skal afgøres ved faglig voldgift, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 3, 2. pkt.,
- sager, som parterne i øvrigt ved overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt at lade afgøre ved faglig voldgift,

- sager, der vedrører fortolkning af gældende lovgivning, såfremt parterne ved kollektiv overenskomst eller i det enkelte tilfælde er enige herom.

§ 12

Den faglige voldgiftsret kan tage stilling til en påstand om bod, såfremt parterne i den konkrete sag er enige herom.

§ 13

Når opmanden i henhold til arbejdsretslovens § 26 er udpeget, fastsættes tidspunktet for afholdelse af den faglige voldgift mellem parterne og opmanden og under hensyntagen til sagens karakter.

Stk. 2. Er der ikke aftalt frister for fremsendelse af processkrifter, fastsættes disse efter begæring af opmanden.

§ 14

Voldgiftsforhandlingen afholdes hos den klagende organisation, medmindre parterne aftaler andet.

Stk. 2. Er en besigtigelse nødvendig, kan opmanden beslutte, at den faglige voldgiftsret sættes herefter.

Habilitet

§ 15

Ingen kan være medlemmer af mæglingsudvalget eller deltage i organisationsmøde, når sagen drejer sig om arbejdsforholdene på det sted, hvor vedkommende er beskæftiget eller i øvrigt har personlige interesser.

Arbejdsstandsning og -vægning

§ 16

De forudgående bestemmelser finder ikke anvendelse, for så vidt en arbejdsstandsning iværksættes som en sympatikonflikt til støtte for en senest samtidig iværksat arbejdsstandsning, jf. § 2 i Hovedaftalen mellem DA og LO.

§ 17

I alle andre tilfælde skal reglerne for behandling af faglig strid iagttages forinden arbejdsstandsning iværksættes, medmindre lønnen udebliver, og dette skyldes arbejdsgiverens manglende betalingsvilje eller betalingsevne, der opstår risiko for sikkerhed og sundhed, der berettiger til at standse arbejdet eller en personlig integritetskrænkelse berettiger til at standse arbejdet.

København, den 27. oktober 2006

Landsorganisationen i Danmark

Hans Jensen

Dansk Arbejdsgiverforening

Jørn Neergaard Larsen

4.3.4. DA og LO's bemærkninger til regler for behandling af faglig strid (2006-Normen)

Bemærkninger til regler for behandling af faglig strid

1. Indledende bemærkninger

Parterne er enige om, at revisionen af Normen af 1910 indebærer en modernisering og ajourføring i forhold til praksis i den mellemliggende periode. Som udgangspunkt er der således ikke tilsigtet ændringer i den gældende retstilstand. På de områder, hvor der er sket ændringer, fremgår det af nedenstående bemærkninger.

2. Præambel

Parterne er enige om, at anvendelsesområdet for Normens bestemmelser ikke ændres. Af denne grund er den hidtil gældende § 1, stk. 2, medtaget uændret. For fuldstændighedens skyld fremgår den overordnede kompetencefordeling mellem de faglige voldgiftsretter og Arbejdsretten direkte af Normens præambel.

Normens regler udfylder de overenskomster, der ikke indeholder bestemmelser om fagretlig behandling. Er der derimod i den enkelte overenskomst regler herom, anvendes disse, medmindre reglerne ikke er "betryggende". På DA/LO-området er der enighed om, at der ikke som følge af revisionen af Normen sker ændringer i, hvorvidt eksisterende fagretlige regler i de kollektive overenskomster er betryggende eller ej. Derudover kan der fortsat indgås afvigende fagretlige regler i overenskomsterne.

Som noget nyt præciseres det i præamblen, hvem der er parter i en fagretlig uoverensstemmelse, og hvem der således henvises til, når der i Normens øvrige bestemmelser foreskrives rettigheder og pligter i forskellige henseender. Bestemmelsen er alene medtaget for at præcisere gældende ret.

3. Lokal forhandling

Normen har ikke hidtil indeholdt bestemmelser om lokale forhandlinger. Lokale forhandlinger om fagretlige uoverensstemmelser er imidlertid udbredt, og mange overenskomster indeholder således også regler herom. Disse regler opretholdes uændret.

Lokal forhandling finder sted efter begæring.

Det fremgår af Hovedaftalen mellem DA og LO § 8, stk. 1, at hovedorganisationerne er enige om, at der skal indføres tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.

Det harmonerer således med Hovedaftalens ovennævnte bestemmelse, at den lokale forhandling finder sted mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten.

I de tilfælde, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant – og hvor der ikke kan opnås enighed om at tilkalde en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger - behandles sagen ved mægling med de respektive organisationers deltagelse.

Bestemmelsen om lokal forhandling er medtaget ud fra et ønske om, at uoverensstemmelser i videst muligt omfang behandles så tæt på de involverede parter som muligt.

Det er kun overenskomstens parter, der kan fravige overenskomsten. Derfor har det været nødvendigt at medtage en bestemmelse om, at et forhandlingsresultat ikke må stride mod overenskomsten. Ved lokale forhandlinger kan der også tænkes mere pragmatiske resultater end ved mæglings- og organisationsmøder.

4. Mægling

Der er nu fastsat et krav om en skriftlig mæglingsbegæring. I begæringen beskrives uoverensstemmelsen, så parterne kan forberede sig på mæglingsmødet. Der er ikke efter Normen fastsat frister for fremsættelse af en mæglingsbegæring.

Det fremgår imidlertid af Normens præambel, at parterne skal tilstræbe uden unødigt ophold at behandle og videreføre uoverensstemmelser. Almindelige regler om passivitet og forældelse er gældende.

I § 3, stk. 1, i den hidtil gældende Norm har der været meget korte frister for afholdelse af mæglingsmødet. Disse er i praksis ikke blevet overholdt.

Der er nu fastsat mere lempelige frister. De skal til gengæld overholdes, medmindre der er enighed om andet. Manglende overholdelse vil kunne udgøre et overenskomstbrud.

Der er endvidere medtaget en udtrykkelig regel om, at der skal udarbejdes et referat af mæglingsmøderesultatet. Referatet skal underskrives af parterne. Der er således en egentlig overenskomstmæssig forpligtelse til at medvirke til, at referatet udarbejdes. Hver part afgør for sit vedkommende, hvad der skal med i referatet. Modpartens synspunkter kan kommenteres men ikke afvises medtaget i referatet.

5. Organisationsmøde

Organisationsmøde er ikke obligatorisk før afholdelse af faglig voldgift. Dette beror på, at sagen forinden kan have været behandlet, dels ved lokal forhandling, dels ved mægling, og at parterne således betragter det som udsigtsløst også at behandle sagen ved et organisationsmøde.

For fremsættelse af organisationsmødebegæring er der fastsat en frist. Som anført ovenfor berører dette dog ikke adgangen til at begære faglig voldgift direkte fra mæglingsmødet. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne under pkt. 4.

6. Faglig voldgift

Normens regler om faglig voldgift er væsentligt reducerede. Dette beror på, at en del regler om udpegning af opmand, sagens forberedelse og afvikling m.v. nu er indeholdt i kapitel 2 i lov om Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter.

Der er ikke i Normen fastsat nogen frist for fremsættelse af begæring om faglig voldgift. Almindelige regler om passivitet og forældelse er dog gældende.

De faglige voldgiftsretters stedlige og saglige kompetence er angivet i Normens § 11 og er identisk med Arbejdsretslovens § 22. Bestemmelsen er alene gengivet i Normen for fuldstændighedens skyld.

Bodsfastsættelse i anledning af et overenskomstbrud henhører under Arbejdsrettens kompetence; jf. Arbejdsretslovens § 12. Det er imidlertid ofte praktisk, at en faglig voldgift – samtidig med at den

tager stilling til overenskomstens forståelse – tillige tager stilling til bodsspørgsmålet. Dette forudsætter imidlertid, at parterne bliver enige herom i den konkrete sag. Også denne bestemmelse er en kodificering af praksis.

Tidspunktet for den mundtlige forhandling fastsættes efter aftale med opmanden og parterne. Er der ikke mellem parterne aftalt frister for fremsendelse af processkrifter fastsættes disse efter begæring af opmanden. Det er udtrykkeligt fastsat, at der skal tages hensyn til sagens karakter. Det betyder, at sager af hastende karakter naturligvis skal behandles og afgøres hurtigt. Som eksempel kan nævnes, at en sag om afskedigelse af en tillidsrepræsentant bør afgøres forinden udløbet af tillidsrepræsentantens opsigelsesvarsel.

I bestemmelsen er der fastsat en udfyldende regel om stedet for voldgiftens afholdelse. Reglen berører naturligvis ikke den praksis, der måtte være på de enkelte overenskomstområder. På DA/LO-området er der eksempelvis en udbredt praksis for, at voldgiftsforhandlingerne afholdes hos arbejdsgiverorganisationen, uanset hvem der er klager i sagen. Bestemmelsen i Normen indebærer ikke en ændring af denne praksis.

En sådan praksis fortsætter, medmindre en af parterne efter almindelige regler herom ønsker ændringer i denne praksis.

7. Habilitet

Bestemmelsen herom er uændret i forhold til Normen af 1910. Det afgørende er, at organisationsrepræsentanter, der deltager i et mæglingsmøde eller et organisationsmøde, ikke må have en personlig interesse i sagen.

Arbejdsretslovens § 25 indeholder regler om opmandens og voldgiftsmedlemmernes habilitet.

8. Arbejdsstandsning- og vægring

§ 16 svarer indholdsmæssigt til den hidtidige § 11 om sympatikonflikter i Normen af 1910. Bestemmelsen er blevet sprogligt moderniseret, men er indholdsmæssigt uændret.

§ 17 afløser den hidtidige § 5, stk. 2, om betalingsstandsning, liv, ære og velfærd. Også denne bestemmelse er blevet sprogligt moderniseret, men er indholdsmæssigt uændret i forhold til retspraksis herom.

Betegnelsen ”betalingsstandsning” er ændret til en angivelse af, at ”lønnen udebliver”. Baggrunden herfor er bl.a., at betalingsstandsning er et almindeligt konkursretligt begreb, som ikke er sammenfaldende med indholdet af Normens bestemmelse. Som nævnt ovenfor er indholdet af bestemmelsen imidlertid uændret.

Betegnelsen ”liv og velfærd” er ændret til ”sikkerhed og sundhed”. Baggrunden herfor er, at disse betegnelser også er mere forståelige og nutidssvarende. Indholdet af bestemmelsen er uændret. En regulering af sikkerhed og sundhed findes også i EU-retten. Som bilag til Normen er der derfor medtaget et protokollat underskrevet af DA og LO i 2001 vedrørende alvorlig og umiddelbar fare. Det fremgår bl.a. heraf, at parterne er enige om, at § 5, stk. 2, i Normen indeholder de rettigheder og forpligtelser for lønmodtagere og arbejdsgivere, der følger af artikel 8, stk. 4 og stk. 5 i Direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

Dette protokollat gælder naturligvis fortsat, selv om Normens bestemmelse er blevet sprogligt moderniseret.

På tilsvarende måde er betegnelsen ”ære” ændret til ”personlig integritetskrænkelse”. Også denne betegnelse er et mere moderne og anvendelig begreb.