

Høringsnotat

Forslag til endringer i lov 27. januar 2012 nr. 9 om
arbeidstvister (arbeidstvistloven) –
administrative forhold ved Arbeidsretten

Arbeids- og inkluderingsdepartementet 9. februar 2026

Høringsfrist: 11. mai 2026

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

I dette høringsnotatet foreslår Arbeids- og inkluderingsdepartementet endringer i lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven) som gjelder de administrative forholdene ved Arbeidsretten. Bakgrunnen for forslagene er rapporten «Administrative forhold ved Arbeidsretten», som ble utarbeidet av et ekspertutvalg nedsatt av Arbeids- og sosialdepartementet i 2020, se [Rapport om Arbeidsretten - regjeringen.no](#). Flere av forslagene til utvalget bygger på Domstolkommisjonens anbefalinger i NOU 2020: 11 Den tredje statsmakt – Domstolene i endring, som fortsatt er til oppfølging i Justis- og beredskapsdepartementet. Arbeids- og inkluderingsdepartementet understreker at Arbeidsretten er en spesialdomstol, og at vurderingene i dette høringsnotatet kan stille seg annerledes for de alminnelige domstolenes vedkommende.

Ekspertvalget, som ble nedsatt i 2020, ble oppnevnt med bakgrunn i et behov for å vurdere om den gjeldende organiseringen av Arbeidsretten oppfyller konstitusjonelle og konvensjonsrettslige krav til domstolers uavhengighet. Arbeidet ble iverksatt i lys av økt fokus på domstolenes uavhengighet og upartiskhet, og med formål å vurdere om de gjeldende ordninger oppfyller Grunnlovens krav til uavhengige og upartiske domstoler, og å vurdere tiltak som legger til rette for en hensiktsmessige og robust administrativ ordning for Arbeidsretten i fremtiden.

Ekspertutvalget hadde i mandat å vurdere følgende administrative forhold ved Arbeidsretten:

- Arbeidsrettens administrative tilknytning,
- ordningen for utnevning og oppnevning av dommere,
- Arbeidsrettens sammensetning i den enkelte sak,
- reguleringen av dommernes sidegjøremål,
- en klage- og disiplinærordning for Arbeidsrettens dommere, og
- budsjettmessig ansvars plassering.

Ekspertutvalget startet arbeidet 2. juli 2020 og la frem sin rapport 15. mars 2021.

1.1 Overordnet om utvalgets anbefalinger til endringer

Ekspertutvalget vurderte at Arbeidsretten fortsatt bør være administrativt og budsjettmessig underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet, men foreslo flere endringer når det gjelder departementets administrative ansvar.

De mest sentrale endringene ekspertutvalget anbefalte, knytter seg til prosessen med å utnevne fagdommere og deres varadommere. Utvalget anbefalte at det opprettes et uavhengig, særskilt innstillingsorgan med ansvar for å vurdere og innstille Arbeidsrettens fagdommere og deres varadommere.

Utvalget anbefalte videre at Arbeidsrettens fagdommere og deres varadommere omfattes av en klage- og disiplinærordning, på lik linje med dommere i de alminnelige domstoler og jordskifterettene.

Utvalget fant ikke grunn til å endre hovedregelen om at Arbeidsretten i den enkelte sak skal settes med syv dommere, hvorav tre er fagdommere og fire er partsinnstilte, men anbefalte at det unntaksvis åpnes for å sette retten uten partsinnstilte dommere dersom det reises krav om dette fra en part som ikke er medlem av en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon med innstillingsrett, og retten finner dette ubetenkelig.

Videre anbefalte utvalget at dagens ordning med at Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ansvar for å registrere og godkjenne fagdommernes sidegjøremål etter reglene i lov 13. august 1915 nr. 5 om domstolene (domstolloven) §§ 121 a og 121 c videreføres, men anbefalte at Arbeidsrettens leder gis myndighet til å godkjenne søknader om sidegjøremål fra Arbeidsrettens to andre fagdommere.

Utvalget anbefalte også enkelte mindre justeringer i ansvarsfordelingen hva gjelder innvilgelse av permisjoner og konstituering av fagdommere. Blant annet ble det anbefalt at Arbeidsrettens leder skal kunne konstituere dommere for inntil tre måneder. Utvalget mente at departementet burde kunne foreta konstitusjoner med en varighet på mellom tre og tolv måneder. Ved konstitusjoner med varighet utover ett år, vurderte utvalget at utnevningen bør foretas av Kongen i statsråd.

1.2 Høringsrunden

Utvalgets rapport «Administrative forhold ved Arbeidsretten» ble sendt på høring 23. april 2021 med frist 1. september 2021, se [Høring – rapporten Administrative forhold ved Arbeidsretten - regjeringen.no](#).

Departementet mottok til sammen 22 høringssvar og 13 med merknader, hvorav de fleste var fra organisasjonene som bruker Arbeidsretten.

Høringsuttalelsene gir et variert, men i hovedsak positivt bilde av ekspertutvalgets anbefalinger. Hovedinntrykket er at mange slutter seg til utvalgets vurderinger og forslag på overordnet nivå. Samtidig fremkommer det ulike syn på behovet for og utformingen av eventuelle endringer i Arbeidsrettens administrative organisering. Enkelte høringsinstanser gir uttrykk for forbehold eller innvendinger, og det er variasjon i hvordan ulike hensyn vektlegges. Høringsinnspillene omtales nærmere nedenfor i tilknytning til de konkrete forslagene.

I oktober 2024 gjennomførte departementet et møte med partene i arbeidslivet, der agendaen var å drøfte ekspertutvalgets forslag og den videre oppfølgingen.

Et gjennomgående tema i høringsinnspillene og tilbakemeldingene for øvrig er betydningen av å ivareta Arbeidsrettens særpreg som spesialdomstol. Det pekes på at domstolens særlige funksjon og sammensetning innebærer spesifikke behov som må reflekteres i administrative løsninger. Flere understreker at tilliten til Arbeidsretten blant brukerne er høy, og at denne tilliten må bevares ved eventuelle endringer.

Departementet deler dette grunnleggende utgangspunktet. Samtidig mener departementet at det er behov for enkelte justeringer for å sikre at særtrekkene ved Arbeidsretten ikke utvikler seg til å bli svakheter i fremtiden.

2 Departementets vurderinger og forslag

2.1 Utnevning av faste fagdommere

2.1.1 Gjeldende rett og praksis

Innstilling og utnevning av faste fagdommere i Arbeidsretten

Arbeidsrettens faste fagdommere er embetsmenn og skal følgelig utnevnes i statsråd, jf. arbeidstvistloven § 37 andre ledd og Grunnloven § 21. Arbeidstvistloven inneholder ikke nærmere bestemmelser for hvordan utnevningen skal gjennomføres. Som det fremgår nedenfor følger det imidlertid av Grunnloven § 90 at dommere utnevnes av Kongen etter innstilling fra et uavhengig råd.

Ansvar for å forberede utnevningen av Arbeidsrettens faste fagdommere ivaretas i dag av Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Det er fast praksis at departementet lyser ut ledige embeter og gjennomfører intervjuer med aktuelle kandidater. I forbindelse med utnevningen av fast fagdommer i 2018 ble det prøvd ut en ordning der departementet fikk bistand fra Arbeidsrettens leder og en ekstern rådgiver – en lagdommer som også var varadommer i Arbeidsretten. I forbindelse med utnevning av Arbeidsrettens leder og nestleder i 2021, var Arbeidsrettens leder midlertidig involvert, og ekstern rådgiver deltok kun i intervjuet til lederembetet.

Det er innarbeidet praksis at embetsverket gjør uformelle sonderinger med de to største hovedorganisasjonene, det vil si LO og NHO, før det foreslås en kandidat. Ved enkelte anledninger har også øvrige organisasjoner blitt konsultert, typisk der det foreligger spesielle forhold ved kandidaten som tilsier dette. Formålet med sonderingene er å få avdekket om partene har vesentlige innvendinger til den aktuelle kandidaten, som kan føre til at organisasjonenes tillit til domstolen svekkes. Departementet er lydhør for organisasjonenes innspill, men treffer en selvstendig beslutning om hvem som skal foreslås.

Departementet utarbeider deretter et begrunnet forslag til kandidat og legger frem en kongelig resolusjon om utnevning av dommer, som så vedtas i statsråd.

Innstilling og utnevning av dommere i de alminnelige domstoler og jordskifterettene

I henhold til Grunnloven § 90 første ledd skal dommere utnevnes av Kongen etter innstilling fra et uavhengig råd, og nærmere bestemmelser om dommerutnevninger fastsettes ved lov. Bestemmelsen ble vedtatt i 2024 som en del av reformen av domstolenes grunnlovsværn, med begrunnelse i et behov for å gi domstolene vern mot politisk påvirkning i utnevningssprosessen og sikre at dommere utnevnes på grunnlag av kvalifikasjoner og egnethet, jf. Dokument 12:39 (2019-2020) og Innst. 314 S 8 (2023-2024).

De nærmere reglene for innstilling og utnevning av dommere i de alminnelige domstolene og jordskifterettene fremgår av domstoloven §§ 55 a til 55 c. Rekrutteringsprosessen administreres av Domstolsadministrasjonen, mens det er Innstillingsrådet for dommere som gjennomfører selve innstillingsprosessen.

Innstillingsrådet for dommere avgir innstillinger for faste dommer- og domstollederstillinger i alle tre rettsinstanser i de alminnelige domstolene og jordskifterettene. Innstillingsrådet innstiller også medlemmene av Utmarksdomstolen for Finnmark, jf. forskrift om Finnmarkskommisjonen og Utmarksdomstolen for Finnmark § 4a. Innstillingsrådet avgir videre innstillinger ved visse typer konstitusjoner. Innstillingsrådet avgir imidlertid ikke innstillinger for utnevning av høyesterettsjustitiarius.

Innstillingsrådet består av syv personer - tre dommere, en advokat, en jurist i offentlig sektor og to medlemmer med en annen faglig bakgrunn. Når det skal utnevnes jordskiftedommere, deltar en jordskiftedommer og en jordskifte kandidat i stedet for henholdsvis en dommer og juristen ansatt i det offentlige jf. domstolloven § 55 a første ledd.

Medlemmene av Innstillingsrådet og deres varamedlemmer oppnevnes av Kongen for en periode på fire år, med mulighet for gjenoppnevning for én periode, jf. domstolloven § 55 a andre ledd. I forbindelse med oppnevningen fastsetter Kongen hvilket medlem som skal være leder for Innstillingsrådet, jf. domstolloven § 55 a første ledd.

Innstillingsrådet er ansvarlig for å gjennomføre intervjuer, samt innhente referanser og andre relevante opplysninger. Domstollederen fra domstolen der dommeren skal ansettes, skal avgi skriftlig uttalelse i forkant av at rådet innstiller, jf. domstolloven § 55 b andre ledd.

Innstillingsrådets innstilling skal være en rangert og begrunnet innstilling av tre kvalifiserte søkere, jf. domstolloven § 55 b tredje ledd. Dersom det innstilles færre enn tre søkere, skal dette begrunnes. Innstillingen sendes Justis- og beredskapsdepartementet, som utarbeider en kongelig resolusjon. Det forutsettes at departementet foretar en ordinær vurdering av de aktuelle søkerne, men Innstillingsrådets vurdering skal tillegges meget stor vekt, jf. Ot. prp. nr. 44 (2000-2001) punkt. 8.9.8. Departementet kan også gå utenfor kretsen av de innstilte, men skal i så fall be om en uttalelse fra Innstillingsrådet om denne søkeren, jf. domstolloven § 55 c. Formelt sett står departementet altså fritt ved dommerutnevnelser. Regjeringen har imidlertid ikke fraveket Innstillingsrådets innstilling etter 2010. I praksis er følgelig hensynet til domstolenes uavhengighet fremtredende ved dommerutnevnelser jf. NOU 2020: 11 punkt 11.6.1.

2.1.2 Utvalgets forslag

Med det overordnede formålet å sikre at dommerutnevninger skjer på en måte som ikke gir grunnlag for å stille spørsmål ved domstolens uavhengighet fra myndighetene, anbefalte utvalget at det opprettes et eget innstillingsorgan for Arbeidsretten. Utvalget vurderte om oppgaven kunne legges til det eksisterende Innstillingsrådet for dommere, men kom til at Arbeidsrettens særpreg, herunder betydningen av partenes rolle, tilsier at det bør være et eget innstillingsorgan for Arbeidsretten.

Utvalget vurderte at et slikt innstillingsorgan bør bestå av minst fem og maksimalt ni medlemmer. Det anbefalte videre at det settes sammen av dommere foreslått av Den norske dommerforening (Dommerforeningen), samt av personer foreslått av arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner med innstillingsrett, og ledes av en dommer. Ut over dette tok utvalget ikke stilling til hvordan et innstillingsorgan for Arbeidsretten bør sammensettes.

Ved konkurrerende forslag fra ulike fag- og arbeidsgiverforeninger med innstillingsrett, henviser utvalget til arbeidstvistloven § 39 andre ledd, det vil si at innstillingsorganets medlemmer i slike tilfeller oppnevnes blant dem som er foreslått av den fagforening og arbeidsgiverforening med flest medlemmer innen arbeidstvistlovens område. Utvalget ga videre uttrykk for at det bør stilles krav om at disse medlemmene ikke skal være medlem av styret eller fast ansatt i en fagforening eller arbeidsgiverforening, slik det også kreves for Arbeidsrettens dommere, jf. arbeidstvistloven § 36 første ledd andre punktum. Videre la utvalget til grunn at partsinnstilte dommere ikke bør kunne være medlem av innstillingsorganet. Medlemmene i innstillingsorganet ble foreslått oppnevnt av Kongen i statsråd for en periode på inntil seks år, med mulighet for én gjenoppnevning.

Under henvisning til behovet for å sikre Arbeidsrettens leder reell innflytelse ved utnevning av dommere til domstolen, anbefalte utvalget at Arbeidsrettens leder gis tale- og stemmerett i innstillingsorganet.

Utvalget viste til at sekretariatsfunksjonen for innstillingsorganet kan organiseres på ulike måter. Det vurderte det som hensiktsmessig å avklare muligheten for å legge funksjonen til sekretariatet for Innstillingsrådet for dommere, men ga også uttrykk for at det ikke er noe i veien for å legge sekretariatsfunksjonen til Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Et tredje alternativ som ble trukket frem er å legge funksjonen til et eksternt rekrutteringsfirma. Utvalget konkluderte ikke med hvilke av alternativene som er å foretrekke, under henvisning til at spørsmålet om sekretariatsfunksjonen burde avklares med innstillingsorganets leder i forbindelse med oppnevningen.

2.1.3 Høringsinstansenes syn

Med unntak av *Landsorganisasjonen i Norge (LO)*, stiller samtlige av organisasjonene både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden seg bak utvalgets forslag om at ansvaret for vurdering og innstilling av Arbeidsrettens fagdommere flyttes fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet til et særskilt, uavhengig innstillingsorgan. Forslaget støttes også av *Arbeidsretten* og av *Borgarting lagmannsrett*.

Unio understreker at innstillingsorganet må være et eget forvaltningsorgan som verken kan instrueres av departementet eller partene i arbeidslivet. *LO* støtter ikke forslaget. De mener dagens ordning fungerer godt, og at det ikke har fremkommet forhold som tilsier at det er behov for å gjøre endringer.

Flere høringsinstanser understreker at sammensetningen av innstillingsorganet må speile Arbeidsrettens særpreg og sikre tillit hos partene. Det er bred enighet om at organet bør bestå både av dommere foreslått av Dommerforeningen og representanter foreslått av arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner med innstillingsrett etter arbeidstvistloven. Det er likevel ulike syn på hvilken gruppe som bør ha flertall, og på hvilke medlemmer som skal utnevnes dersom det kommer inn konkurrerende forslag fra de ulike organisasjonene på henholdsvis arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) støtter utvalgets anbefaling om at konkurrerende forslag fra forskjellige fagforeninger og arbeidsgiverforeninger bør håndteres på samme måte som ved oppnevning av partsinnstilte dommere til Arbeidsretten, det vil si at innstillingsorganets medlemmer oppnevnes blant dem som er foreslått av den fagforening og den arbeidsgiverforening som har flest medlemmer innenfor arbeidstvistlovens område. *NHO* deler imidlertid ikke utvalgets syn på at innstillingsorganets medlemmer ikke skal kunne være medlem av styret i en fagforening/arbeidsgiverforening, eller fast ansatt i en slik forening. *NHO* er av den oppfatning at disse kravene gjør at den reelle innflytelsen blir liten, idet det gjennomgående vil være slike representanter som har den nødvendige og beste innsikten i hvilke krav som bør stilles ved utnevnelsen. Også *Kommunesektorens organisasjon (KS)* mener det er naturlig å ta utgangspunkt i arbeidstvistloven § 39 andre ledd andre punktum dersom det kommer konkurrerende forslag fra forskjellige fag- og arbeidsgiverforeninger. De gir likevel uttrykk for at det er ønskelig med en bredere vurdering dersom det skal oppnevnes flere medlemmer fra partene. *KS* er av den oppfatning at medlemmene foreslått av partene bør utgjøre et flertall i innstillingsorganet. De gir uttrykk for at det bør oppnevnes to medlemmer fra henholdsvis arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, samt tre dommere hvorav en er leder. *Arbeidsgiverforeningen Spekter (Spekter)* mener innstillingsorganet må ha en sammensetning som reflekterer faktisk bruk av Arbeidsretten. Etter deres oppfatning vil de tre største brukerne/organisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden målt i antall saker for

Arbeidsretten over en definert periode være et naturlig utgangspunkt med tanke på antall medlemmer foreslått av partene. *Samfunnsbedriftene* støtter forslaget om at enkelte av innstillingsorganets medlemmer skal oppnevnes etter forslag fra fagforeninger og arbeidsgiverforeninger med innstillingsrett, men mener dommerne bør være i flertall. Også *Borgarting lagmannsrett* mener dommerne bør utgjøre et flertall i innstillingsorganet, og peker på at et flertall av partsinnstilte medlemmer vil kunne svekke oppfatningen av innstillingsorganet som et uavhengig og selvstendig organ. *Borgarting lagmannsrett* gir videre uttrykk for at innstillingsorganet for Arbeidsretten bør ha tilsvarende kompetanse som Innstillingsrådet for dommere, og viser i den forbindelse til at Domstolkommisjonen foreslo strammere rammer i regjeringens adgang til å fravike Innstillingsrådets rangering enn det som følger av domstolloven i dag.

Enkelte høringsinstanser er kritiske til dagens praksis hvor departementet sonderer med LO og NHO som ledd i innstillingsprosessen. *Akademikerne* mener det er behov for konkrete tiltak for å sikre at også de øvrige hovedorganisasjonene involveres i prosessen. De viser til at dette kan løses på flere måter, eksempelvis ved at det legges opp til en form for rulleringsordning i innstillingsorganet eller ved at det etableres en konsultasjonsplikt, enten før valg av arbeidslivsrepresentanter til innstillingsorganet eller i forbindelse med innstillingene som innstillingsorganet gjør. Også *Hovedorganisasjonen Virke (Virke)* trekker frem at flere organisasjoner bør få innflytelse på hvem som innstilles.

En stor overvekt av høringsinstansene støtter utvalgets anbefaling om at Arbeidsrettens leder gis tale- og stemmerett i innstillingsorganet. *Samfunnsbedriftene* mener imidlertid Arbeidsrettens leder bør gis møterett, men ikke nødvendigvis stemmerett, tilsvarende det som i dag gjelder for domstolleder i Innstillingsrådet for dommere.

Av høringsinstansene som uttaler seg om funksjonstiden for medlemmene av innstillingsorganet, støtter samtlige utvalgets anbefaling om at den bør være på seks år. *KS* uttrykker imidlertid at de ikke ser begrunnelsen for å begrense mulighetene for gjenoppnevning til én periode.

Få av høringsinstansene har kommentarer til utvalgets anbefalinger knyttet til sekretariatsfunksjonen. *KS* gir imidlertid uttrykk for at sekretariatsfunksjonen bør avklares allerede nå. *Arbeidsretten* understreker at kravene til saksbehandling for dommerutnevnelser i Arbeidsretten ikke bør fastsettes administrativt i det enkelte tilfelle, men bør inntas enten i arbeidstvistloven eller forskrifter gitt med hjemmel i denne.

2.2.4 Departementets vurderinger og forslag

Et eget innstillingsorgan for Arbeidsretten

Departementet vurderer, i likhet med utvalget, at oppgaven med å vurdere og innstille søkere til stilling som fagdommer i Arbeidsretten bør legges til et uavhengig, særskilt organ. Dette vil sikre større grad av forutsigbarhet og åpenhet rundt prosedyrene forut for dommerutnevnelser. En slik endring vil dermed kunne bidra til å styrke tilliten til at utnevningen skjer etter en forsvarlig og sikker prosess, og til at det ikke foreligger lojalitetsbånd mellom søkerne og den instansen som behandler saken før den fremmes for Kongen i statsråd.

Gjennom grunnlovsendringen i 2024 ble regjeringens plikt til å innhente innstilling fra et uavhengig råd ved dommerutnevnelser gitt konstitusjonelt vern, jf. Grunnloven § 90 første ledd. Departementet legger til grunn at betegnelsen «dommere» omfatter de faste fagdommerne i Arbeidsretten, og at grunnlovsbestemmelsen dermed også legger føringer for utnevning av disse. At oppgaven med å vurdere og innstille Arbeidsrettens fagdommere

legges til et uavhengig organ, er også i tråd med anbefalingene fra Europarådets Ministerkomité, jf. Recommendation CM/Rec (2010)12.

På samme måte som Innstillingsrådet for dommere, vil et innstillingsorgan for Arbeidsretten være et uavhengig forvaltningsorgan. Dette innebærer blant annet at rådet verken kan instrueres av departementet eller andre.

Innstillingsorganets virksomhet vil være underlagt forvaltningsloven, herunder lovens regler for saksbehandling. Den nye forvaltningsloven (lov 20. juni 2025 nr. 81 om saksbehandlingen i offentlig forvaltning), som ikke er trådt i kraft, inneholder egne bestemmelser i kapittel 12 om «Nemnder og uavhengige organer i statsforvaltningen». Når loven trer i kraft vil det være disse reglene som gjelder for innstillingsorganet, utover de særreguleringene som foreslås her.

Innstillingsorganets primære oppgave vil være å rangere søkerne til et dommerembete gjennom en formell innstilling. Innstillingsorganet skal innhente de opplysninger som er nødvendige for å foreta innstillingen, herunder gjennomføre intervjuer og innhente referanser og annen informasjon de trenger for å kunne fatte en avgjørelse.

Innstillingsorganets sammensetning og størrelse

Etter departementets syn, er det sentralt at innstillingsorganet besitter både domstolfaglig kompetanse og kompetanse fra arbeidslivets parter. Departementet stiller seg derfor bak utvalgets vurdering om at innstillingsorganet bør bestå både av dommere fra de ordinære domstolene og medlemmer foreslått av partene selv.

Departementet er videre av den oppfatning at dommermedlemmene i innstillingsorganet bør oppnevnes etter forslag fra Dommerforeningen, og at departementet i den forbindelse bør anmode om forslag til dommere med erfaring fra Innstillingsrådet for dommere.

Departementet stiller seg også bak utvalgets anbefaling om at innstillingsorganet bør ledes av en dommer. Etter departementets syn bør imidlertid beslutningen om hvilket av dommermedlemmene som skal lede innstillingsorganet ligge til organet selv. Departementet viser i denne sammenheng til Domstolkommisjonens vurderinger av dette spørsmålet når det gjelder Innstillingsrådet for dommere, jf. NOU 2020: 11 punkt 11.7.3.8, hvor det legges til grunn at:

Domstolkommisjonen mener Innstillingsrådet bør ledes av et av medlemmene som er dommer ved de alminnelige domstolene. Dette har vært praksis siden rådet ble opprettet, og har vist seg å være en god ordning. Etter kommisjonens syn bør regjeringen ikke i fortsettelsen fastsette hvilket medlem som skal lede Innstillingsrådet. Kommisjonen mener det harmonerer best med Innstillingsrådets selvstendige rolle at rådet selv velger sin leder blant dommermedlemmene, tilsvarende som i Sverige.

Etter departementets vurdering, gjør de samme hensyn seg gjeldende her.

Departementet har vurdert hvorvidt dommerne bør utgjøre et flertall av medlemmene i innstillingsorganet.

Dommerne er ikke i flertall i Innstillingsrådet for dommere i dag. Domstolkommisjonen var delt i synet på om dette bør endres, se NOU 2020: 11 punkt 11.7.3.9. Flertallet mente dommere fortsatt bør utgjøre et mindretall, og vurderte at hensynet til demokratisk legitimitet i dommerutnevningprosessen best ivaretas dersom ingen yrkesgrupper har flertall i Innstillingsrådet. Kommisjonens mindretall mente dommerne bør være i flertall, og viste særlig til at dette bidrar til å trygge domstolenes uavhengighet.

Etter departementets syn har vurderingene fra Domstolkommisjonens flertall ikke fullt ut overføringsverdi til innstillingsorganet for Arbeidsretten, som vil ha en annen sammensetning enn Innstillingsrådet for dommere.

Arbeidsretten er en spesialdomstol med særlig kompetanse på et avgrenset rettsområde, med en relativt klart definert gruppe brukere. Domstolens avgjørelser kan som hovedregel ikke ankes. Disse særtrekkene ved Arbeidsretten gjør at domstolens legitimitet i stor grad er betinget av at partene i arbeidslivet har tillit til domstolen og dens avgjørelser. Dette hensynet har historisk stått sentralt og er ivaretatt gjennom rettens sammensetning, hvor både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden er representert ved partsoppnevnte dommere. Innstillingsorganet skal imidlertid kun innstille rettens fagdommere. Ved utnevning av Arbeidsrettens fagdommere gjør andre hensyn seg gjeldende i større grad, særlig behovet for juridisk kompetanse, faglig uavhengighet og domstolskompetanse.

Departementet viser i den sammenheng også til at anbefalinger fra Europarådet legger avgjørende vekt på at organer med innflytelse på utnevning av dommere skal være uavhengige og sammensatt slik at domstolenes autonomi og faglige integritet ivaretas. Europarådet anbefaler at minst halvparten av medlemmene i slike organer bør være dommere valgt av sine kolleger, jf. Recommendation CM/Rec (2010)12.

På denne bakgrunn mener departementet at dommermedlemmene bør utgjør minst halvparten av medlemmene i innstillingsorganet for Arbeidsretten.

Departementet mener at innstillingsorganet bør bestå av fem medlemmer, hvorav tre er dommere og to er foreslått av partene. Alternativet er et råd med ni medlemmer, med fem dommere og fire partsforeslåtte medlemmer. Departementet vurderer at fem medlemmer er tilstrekkelig ut fra innstillingsorganets oppgaver og funksjon. En slik mindre sammensetning vil også kunne bidra til at organet utfører sine oppgaver på en funksjonell og effektiv måte.

I tråd med utvalgets forslag, foreslår departementet at det er fagforeninger og arbeidsgiverforeninger med innstillingsrett etter arbeidstvistloven som bør gis anledning til å foreslå medlemmer til innstillingsorganet, jf. arbeidstvistloven § 39 første ledd. Etter departementets syn, er det også naturlig og hensiktsmessig at konkurrerende forslag fra ulike fagforeninger eller arbeidsgiverforeninger håndteres på samme måte som etter arbeidstvistloven § 39 andre ledd. Dette innebærer at innstillingsorganets medlemmer oppnevnes blant dem som er foreslått av den fagforening og arbeidsgiverforening med flest medlemmer innenfor arbeidstvistlovens område. Departementet viser i denne sammenheng til Arbeidsrettens oversikt over partsforholdene i dommer og kjennelser i perioden 2010-2020, omtalt i punkt 2.7.2 i utvalgets rapport, og legger til grunn at dette også i stor grad vil reflektere de største brukerne av Arbeidsretten.

Utvalget anbefaler at det stilles krav til at innstillingsorganets medlemmer ikke er medlem av styret i en fagforening eller arbeidsgiverforening eller fast ansatt i en slik forening, slik det gjøres for Arbeidsrettens dommere, jf. arbeidstvistloven § 36 første ledd. I tillegg anbefaler utvalget at de partsinnstilte dommerne ikke skal kunne være medlemmer av innstillingsorganet. Departementet er enig i utvalgets vurdering om at partsinnstilte dommere ikke bør kunne sitte i innstillingsorganet, men er av den oppfatning at det ikke er hensiktsmessig med krav om at innstillingsorganets medlemmer ikke kan være styremedlem eller fast ansatt i en fag- eller arbeidsgiverforening. Ofte vil det trolig være personer med nettopp en slik tilknytning til foreningene som har best oversikt og innsikt i hvilken kompetanse som kreves til embetet som fagdommer. Når det gjelder Arbeidsrettens dommere, er dette kravet begrunnet ut fra en avveining mellom hensynet til sakkyndighet og organisasjonsdeltakelse på den ene siden, og hensynet til domstolens uavhengighet på den andre. Under henvisning til departementets forslag om dommerflertall i innstillingsorganet,

mener departementet at hensynet til domstolens uavhengighet vil være tilstrekkelig ivaretatt uten at det stilles et slikt krav.

Medlemmene som er oppnevnt fra arbeidslivets parter deltar ikke i innstillingsorganet som representanter for sine respektive organisasjoner, men for å bidra med innsikt og erfaring fra arbeidslivet. Departementet legger til grunn at medlemmene foreslått av de største organisasjonene – i praksis LO og NHO – har tilstrekkelig oversikt og forankring til å ivareta arbeidslivets interesser generelt, og at de vil være i stand til å fange opp og formidle eventuelle sterke motforestillinger mot en kandidat som kan svekke tilliten til domstolens avgjørelser hos partene i arbeidslivet.

Departementet foreslår at innstillingsorganets medlemmer oppnevnes for seks år av gangen, med mulighet for gjenoppnevning i én periode. En slik funksjonstid anses å ivareta en god balanse mellom hensynet til kontinuitet og fornyelse.

Domstolleders rolle i utnevningsprosessen

Ut fra de samme hensyn som gjør seg gjeldende når det gjelder utnevning av dommere for de ordinære domstoler, bør Arbeidsrettens leder sikres reell innflytelse ved utnevning av dommere til Arbeidsretten. Arbeidsrettens leder har personalansvar og ansvar for domstolens måloppnåelse, og må dermed antas å være den som har best oversikt over hvilken kompetanse og egenskaper det er behov for i en ledig stilling.

I praksis ville reell innflytelse trolig kunne sikres ved at Arbeidsrettens leder gis anledning til å gi sin vurdering og rangering av søkerne til innstillingsorganet, slik ordningen i dag er ved de alminnelige domstoler. Når departementet, på lik linje med utvalget, har falt ned på at Arbeidsrettens leder bør gis tale- og stemmerett i innstillingsorganet, er dette først og fremst begrunnet i hensynet til åpenhet rundt prosessen og sammenhengen mellom innflytelse og ansvar. Disse hensynene lå også bak Domstolkommisjonens anbefaling om å gi domstolleder tale- og stemmerett i Innstillingsrådet for dommere, jf. NOU 2020: 11 punkt 11.7.3.5:

Kommisjonen har likevel vurdert om domstolleder i den aktuelle domstolen bør gis tale- og stemmerett ved Innstillingsrådets behandling og avgjørelse. Det er et grunnleggende hensyn at arbeidsgiverfunksjonen, som i første rekke ivaretas av domstolens leder, skal tydeliggjøres ved dommerutnevnelser. I tillegg er det viktig å synliggjøre sammenhengen mellom innflytelse og ansvar. Etter gjeldende ordning har domstolleder «reell og god innflytelse» over hvem som utnevnes, men domstolleders mening om dette gjøres ikke kjent for andre enn utnevneende myndighet. Systemet er lite transparent. Ved å gi domstolleder tale- og stemmerett i rådmøtet vil domstolleders syn bli offentliggjort, noe som bidrar til å ansvarliggjøre domstolleder.

Forslaget om å gi Arbeidsrettens leder stemmerett innebærer at innstillingsorganet kan komme i en situasjon der det foreligger stemmelikhet mellom ulike forslag. For å håndtere slike tilfeller foreslår departementet at innstillingsorganets leder gis dobbeltstemme ved stemmelikhet.

Forholdet mellom innstillingsorganet og regjeringen

Ved utnevning av dommere i de ordinære domstoler kan regjeringen velge fritt blant de tre kandidatene Innstillingsrådet har foreslått. Videre åpner domstolloven for at regjeringen kan gå utenfor kretsen av de innstilte, jf. § 55 c.

Domstolkommisjonen foreslår at regjeringen må orientere Innstillingsrådet dersom deres rangering fravikes, og at det må gis en begrunnelse for dette. Kommisjonen foreslår også at regjeringen ikke lenger skal ha anledning til å gå utenfor innstillingen, men at det heller innføres en adgang til å forkaste innstillingen én gang. Departementet vurderer at regjeringens

kompetanse ved utnevning av dommere i Arbeidsretten bør være den samme som den som gjelder for de alminnelige dommere.

Departementet foreslår derfor at det inntas en henvisning til domstolloven § 55 c i arbeidstvistloven. På denne måten vil eventuelle innstramninger i regjeringens kompetanse til å fravike eller gå utenfor Innstillingsrådets innstilling i de alminnelige domstoler, også gjøres gjeldende ved utnevning av dommere i Arbeidsretten.

Sekretariatsfunksjonen for innstillingsorganet

Utvalget har pekt på flere mulige løsninger for organiseringen av sekretariatsfunksjonen for et eventuelt innstillingsorgan for Arbeidsretten, jf. punkt 2.1.2.

Etter departementets vurdering vil imidlertid innstillingsorganet ikke nødvendigvis ha behov for et eget sekretariat. Arbeidsretten er en liten domstol og dommerutnevninger skjer forholdsvis sjelden. Departementet legger til grunn at innstillingsorganet langt på vei selv vil kunne utføre oppgavene som normalt ligger til et sekretariat, herunder innkalling og gjennomføring av intervjuer mv. Innstillingsorganet gir en begrunnet innstilling av tre kvalifiserte søkere til departementet.

Oppsummering av departementets forslag

Oppsummert foreslår departementet at det opprettes et eget innstillingsorgan for Arbeidsretten. Det foreslås at innstillingsorganet består av fem medlemmer, hvorav tre er dommere foreslått av Dommerforeningen og to er foreslått av arbeidslivets parter etter reglene i arbeidstvistloven § 39. Departementet foreslår videre at innstillingsorganet selv velger sin leder blant dommermedlemmene, og at lederen gis dobbeltstemme ved stemmelikhet i organet. Videre foreslås det at Arbeidsrettens leder gis møte-, tale- og stemmerett i innstillingsorganet.

Departementets forslag krever lovendring, og foreslås løst ved at det inntas to nye bestemmelser i arbeidstvistloven, se departementets forslag til ny §§ 36 a og b under punkt 4.2.2

2.2 Oppnevning av fagdommernes varadommere

2.2.1 Gjeldende rett

Det skal oppnevnes minst to varadommere for alle Arbeidsrettens syv dommere, det vil si for de tre fagdommerne og for de fire partsinnstilte dommerne, jf. arbeidstvistloven § 37 andre ledd. Som hovedregel settes Arbeidsretten med to faste fagdommere og én varadommer for fagdommerne, i tillegg til de fire partsinnstilte dommerne, jf. arbeidstvistloven § 38 første ledd. Fagdommernes varadommer utgjør således en fast del av rettens sammensetning.

Det er Arbeids- og inkluderingsdepartementet som har ansvaret for å forberede oppnevningen av varadommere for fagdommerne. Prosessen er ikke nærmere regulert. I praksis gjennomføres rekrutteringen ved at Arbeidsrettens leder, på forespørsel fra departementet, kontakter aktuelle kandidater. Arbeidsrettens leder kommer deretter med forslag til personer som er villige til å påta seg vervet. Vervene utlyses følgelig ikke, og det gjennomføres ingen ordinær søknadsprosess med intervjuer av aktuelle kandidater. På bakgrunn av forslagene fra Arbeidsrettens leder, utarbeider departementet en liste som danner grunnlag for en kongelig resolusjon som vedtas i statsråd.

Varadommene oppnevnes for en periode på tre år, jf. arbeidstvistloven § 37 andre ledd. Arbeidstvistloven § 37 tredje ledd åpner for at departementet kan oppnevne varadommere i

oppnevningsperioden. Varadommerlisten består som regel av mellom åtte til ti dommere. Flertallet er tradisjonelt enten lagdommere eller pensjonerte høyesterettsdommere, men det er også eksempler på at det oppnevnes varadommere som har sitt daglig virke ved juridiske undervisningsinstitusjoner. For inneværende periode (2023- 2026) er det oppnevnt ni varadommere for fagdommerne, hvorav tre lagdommere fra Borgarting lagmannsrett, fire pensjonerte høyesterettsdommere, en professor fra Universitetet i Oslo og en professor ved Handelshøyskolen BI.

2.2.2 Utvalgets forslag

Med bakgrunn i hensynet til å sikre at oppnevning av varadommere til Arbeidsretten foregår på en åpen og tillitvekkende måte som legger til rette for et tilstrekkelig bredt rekrutteringsgrunnlag, anbefalte utvalget at oppgaven med å rekruttere varadommere til fagdommerne legges til innstillingsorganet for Arbeidsretten.

Utvalget ga uttrykk for at dagens ordning med oppnevning av fagdommernes varadommere blant aktive lagrettsdommere og pensjonerte høyesterettsdommere bidrar til erfaringsutveksling mellom Arbeidsretten og de ordinære domstoler og økt kunnskap om kollektiv arbeidsrett. På denne bakgrunn anbefalte utvalget at dagens praksis videreføres, men slik at lagdommere bør rekrutteres fra alle lagmannsrettene. Utvalget vurderte det også som positivt at det rekrutteres varadommere fra de juridiske miljøene ved universiteter og høyskoler.

Når det gjelder selve rekrutteringsprosessen, ga utvalget uttrykk for at det er mulig å kombinere offentlig utlysning med direkte henvendelser til aktuelle kandidater. Utvalget la likevel til grunn at det bør være opp til innstillingsorganet selv å velge den mest hensiktsmessige fremgangsmåten.

2.2.3 Høringsinstansenes syn

Høringsinstansene synes i all hovedsak å støtte utvalgets forslag om at oppgaven med å innstille varadommere for fagdommerne legges til et eget innstillingsorgan for Arbeidsretten.

Nær samtlige gir uttrykk for at dagens praksis med å rekruttere aktive lagdommere, pensjonerte høyesterettsdommere og vitenskapelig ansatte fungerer godt, og bør videreføres. Et overveiende flertall er også positive til at det åpnes for en bredere rekruttering enn det som er praksis i dag. *NHO* og *Spekter* mener imidlertid det er sentralt med praktisk dommererfaring i rollen som fagdommer, og er av den grunn skeptiske til at det rekrutteres varadommere blant vitenskapelig ansatte.

NHO gir uttrykk for at vervene ikke bør lyses ut, med den begrunnelse at dette potensielt er verv med få søkere. For øvrig deler de utvalgets syn på at det bør være opp til innstillingsorganet selv å finne den best egnede løsningen. Også *KS* og *Samfunnsbedriftene* gir uttrykk for at innstillingsorganet bør ha betydelig frihet med hensyn til å finne frem til aktuelle kandidater.

2.2.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet anser det som sentralt at også rekruttering av varadommere til Arbeidsretten skjer på en åpen og tillitvekkende måte som legger til rette for et bredt rekrutteringsgrunnlag.

På denne bakgrunn foreslår departementet at oppgaven med å innstille varadommere for fagdommerne legges til innstillingsorganet for Arbeidsretten. Dette vil gjøre

innstillingsprosessen mer åpen og formalisert, og bidra til å styrke domstolens tillit og legitimitet.

Videre vurderer departementet at dagens praksis med å rekruttere varadommere blant pensjonerte høyesterettsdommere og aktive lagdommere bør videreføres. Ordningen sikrer solid dommererfaring i rollen som varadommer, og bidrar til erfaringsutveksling og økt kunnskap om kollektiv arbeidsrett i de alminnelige domstoler. Ut fra hensynet til å bidra til kompetanseutvikling på fagfeltet, anser departementet det også som positivt at det rekrutteres varadommere fra de juridiske miljøene ved universiteter og høyskoler. På lik linje med utvalget, legger departementet til grunn at det bør søkes å rekruttere lagdommere også fra andre lagmannsretter enn Borgarting, og vitenskapelig ansatte fra universiteter og høyskoler i hele landet. En bredere geografisk rekruttering vil gi et økt rekrutteringsgrunnlag. Det vil også kunne bidra til kompetanseutvikling på fagfeltet.

Departementet har vurdert om vervene som varadommere bør utlyses offentlig, i tråd med lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statsansatteloven) § 4, for å sikre et bredest mulig rekrutteringsgrunnlag. En slik prosess vil sikre at alle kvalifiserte kandidater gis mulighet til å melde sin interesse, og vil kunne styrke tilliten til at utvelgelsen skjer på et objektivt og etterprøvbart grunnlag. Samtidig vil en slik fremgangsmåte kunne by på praktiske utfordringer. Det vil trolig være krevende å få et tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere til verv av denne typen gjennom åpne utlysninger alene. Etter departementet syn er det en reell risiko for at en offentlig søknadsprosess ikke vil gi et tilfredsstillende utvalg kandidater.

Departementet vurderer det derfor som mest hensiktsmessig at det legges til rette for en målrettet og strukturert rekrutteringsprosess basert på direkte kontakt med relevante kandidater og institusjoner. Innenfor disse rammene mener departementet det bør være opp til innstillingsorganet å velge den mest hensiktsmessige fremgangsmåten.

Departementet foreslår at innstillingsorganet skal avgi en urangert liste over innstilte varadommere til Arbeids- og inkluderingsdepartementet, som deretter legger frem en kongelig resolusjon om oppnevning av disse.

I tråd med departementets vurderinger over, foreslås det at også oppgaven med å innstille varadommere for fagdommerne legges til innstillingsorganet for Arbeidsretten, se departementets forslag til lovbestemmelser i punkt 4. Departementet foreslår imidlertid at det gjøres enkelte unntak for kortere oppnevninger i oppnevningsperioden, se nærmere om dette under punkt 2.6.

2.3 Klage- og disiplinærordning for arbeidsrettens fagdommere og deres varadommere

2.3.1 Gjeldende rett

Tilsynsutvalget for dommere behandler klager på fagdommere i jordskifteretten, tingrettene, lagmannsrettene og Høyesterett, jf. domstolloven §§ 235 og 236. Ordningen omfatter både faste embetsdommere, samt midlertidige dommere og dommerfullmektiger. Klage- og disiplinærordningen gjelder ikke for arbeidslivskyndige meddommere.

Tilsynsutvalget oppnevnes av Kongen i statsråd og består av to dommere, en advokat og to medlemmer som representanter for allmennheten. Ved behandling av saker som gjelder en jordskiftelagdommer eller en jordskiftedommer, deltar en jordskiftelagdommer eller jordskiftedommer i stedet for en dommer, jf. domstolloven § 235 første ledd.

Tilsynsutvalget for dommere kan treffe vedtak om disiplinærtiltak når en dommer forsettlig eller uaktsomt overtrer de plikter som stillingen medfører, eller for øvrig opptrer i strid med god dommerskikk, jf. domstoloven § 236 første ledd. Dersom Tilsynsutvalget fatter vedtak om kritikk eller advarsel, sendes det rutinemessig en orientering til Domstolsadministrasjonen som vurderer behovet for eventuell oppfølging av saken. For en nærmere redegjørelse for Tilsynsutvalget for dommere, vises det til punkt 12.2 i ekspertutvalgets rapport.

Det gjelder i dag ingen tilsvarende klage- og disiplinærordning for dommerne i Arbeidsretten. På lik linje med dommere i de ordinære domstoler, kan dommere i Arbeidsretten imidlertid sanksjoneres i form av avskjed i medhold av statsansatteloven og straff i medhold av lov 20 mai 2005 nr. 28 om straff (straffeloven).

2.3.2 Utvalgets forslag

Ekspertutvalget anbefalte at Arbeidsrettens faste fagdommere bør omfattes av klage- og disiplinærordningen i domstoloven kapittel 12, på lik linje med dommere i de alminnelige domstolene og jordskifterettene. Utvalget viste til at fagdommerne har samme funksjon, kvalifikasjonskrav og stillingsvern som andre dommere, og vurderte at det ikke er særskilte forhold ved Arbeidsretten som tilsier at fagdommerne bør unntas fra klage- og disiplinærordningen.

Utvalget mente videre at varadommere for fagdommerne bør omfattes av klage- og disiplinærordningen. Selv om fagdommernes varadommere oppnevnes for en begrenset periode og ikke har stillingsvern som embetsmenn, mener utvalget at deres rolle og funksjon tilsier at også de bør være underlagt ordningen.

Når det gjelder de partsinnstilte dommerne, vurderte utvalget at disse ikke bør omfattes av klage- og disiplinærordningen. Utvalget la vekt på at de partsinnstilte dommerne har en annen bakgrunn og oppnevningsprosess. Utvalget pekte også på at vurderingskriteriene for god dommeradferd ikke er fullt ut relevante for denne gruppen, og viste til paralleller til fagkyndige meddommere i de alminnelige domstolene, som heller ikke omfattes av ordningen. På denne bakgrunn stilte utvalget seg tvilende til om en slik ordning er hensiktsmessig for partsinnstilte dommere.

Utvalget anbefalte at saker som gjelder Arbeidsrettens fagdommere og deres varadommere behandles av Tilsynsutvalget for dommere med samme sammensetning som ved saker fra de alminnelige domstolene. Som begrunnelse viste utvalget til at vurderingstemaet – god dommeradferd – er det samme, uavhengig av hvilken domstol dommeren tjenestegjør i.

2.3.3 Høringsinstansenes syn

Et klart flertall av høringsinstansene støtter ekspertutvalgets anbefaling om at Arbeidsrettens faste fagdommere og deres varadommere bør omfattes av klage- og disiplinærordningen som gjelder for dommere i de alminnelige domstolene og jordskifterettene. Det vises til at disse dommerne har tilsvarende kvalifikasjonskrav, funksjon og ansvar, og at det derfor er naturlig at de underlegges samme ordning.

LO stiller spørsmål ved den praktiske betydningen av en slik ordning i Arbeidsretten, og peker på at partene ofte vil ha strategiske grunner til å unnlate å påtale kritikkverdige forhold. Dette skiller seg fra situasjonen i de alminnelige domstolene, hvor advokater og parter sjelden møter samme dommer igjen.

Når det gjelder de partsinnstilte dommerne, støtter de fleste høringsinstansene utvalgets vurdering om at disse ikke bør omfattes av ordningen. Det pekes på at deres bakgrunn,

oppnevningsprosess og funksjon skiller seg vesentlig fra fagdommernes, og at vurderingskriteriene for god dommeradferd ikke nødvendigvis er like relevante. *Unio* uttrykker at det prinsipielt kunne være gode grunner for å inkludere også denne gruppen, men konkluderer likevel med støtte til utvalgets forslag.

Arbeidsretten fremhever at en eventuell forsømmelse fra fagdommerne i å følge opp kritikkverdig adferd fra partsinnstilte dommere vil kunne utgjøre brudd på fagdommernes tjenesteplikter, og at slike forhold i så fall kan behandles av Tilsynsutvalget gjennom klage på fagdommeren.

Høringsinstansene støtter utvalgets forslag om at sammensetningen av Tilsynsutvalget for dommere bør være den samme som for saker fra de alminnelige domstolene.

2.3.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet mener, i likhet med ekspertutvalget, at Arbeidsrettens faste fagdommere og deres varadommere bør omfattes av klage- og disiplinærordningen etter domstolloven kapittel 12.

Departementet viser til at fagdommerne i Arbeidsretten er likestilt med dommere i de alminnelige domstolene både når det gjelder funksjon, oppgaver og kvalifikasjonskrav. Begge grupper er embetsmenn med stillingsvern etter Grunnloven § 22, og rekrutteres gjennom åpne og kvalifikasjonsbaserte prosesser. Formålet med klage- og disiplinærordningen etter domstolloven er å ivareta tilliten til domstolen, og å sikre at kritikkverdig adferd fanges opp og håndteres på en rettssikker og enhetlig måte. Etter departementets syn gjør disse hensynene seg i like stor grad gjeldende for fagdommerne i Arbeidsretten som for dommere i de alminnelige domstoler og jordskifterettene.

Tilsvarende gjelder etter departementets vurdering for fagdommernes varadommere. Selv om disse oppnevnes for en begrenset periode og ikke har embetsstatus, tilsier deres rolle og funksjon at de bør omfattes av klage- og disiplinærordningen. Det stilles samme kvalifikasjonskrav til varadommene som til de faste fagdommerne. Videre settes Arbeidsretten som hovedregel med én varadommer i tillegg til to faste fagdommere. Varadommene utgjør dermed en fast del av rettens sammensetning, og det vil etter departementets syn fremstå som inkonsekvent og prinsipielt uheldig om ikke også de omfattes av ordningen.

Når det gjelder de partsinnstilte dommerne, deler departementet ekspertutvalgets vurdering om at disse ikke bør omfattes av klage- og disiplinærordningen. De partsinnstilte dommerne oppnevnes etter forslag fra arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, og tjenestegjør for en begrenset periode. Det foreligger vesentlige forskjeller mellom disse og fagdommerne, både når det gjelder bakgrunn, oppnevningsprosess og tilknytning til domstolen. Vurderingstemaet for god dommeradferd, slik det er definert i domstolloven, passer heller ikke nødvendigvis like godt for denne gruppen. Meddommere i de alminnelige domstolene omfattes ikke av klage- og disiplinærordningen, noe som etter departementets syn taler for at heller ikke de partsinnstilte dommerne bør omfattes.

Departementet har tidligere, i Prop. 134 L (2010–2011), reist spørsmål ved om en ordning som kun omfatter fagdommerne kan bidra til en todeling i dommerkollegiet. I likhet med ekspertutvalget, mener departementet at dette hensynet ikke veier tungt nok til å begrunne en annen løsning. Selv om både fagdommerne og de partsinnstilte dommerne er likestilt i den dømmende virksomheten, er det reelle forskjeller i bakgrunn og oppnevningsprosess som kan begrunne ulike regler når det gjelder klage- og disiplinærordning. Etter departementets vurdering er det at kun den ene gruppen omfattes av klage- og disiplinærordning ikke egnet til

å påvirke jevnbyrdigheten mellom dommerne i deres dømmende virksomhet. Departementet viser videre til at fagdommerne har et særskilt ansvar for å følge opp eventuell kritikkverdig opptreden fra partsinnstilte dommere. Dersom de unnlater å gjøre dette, kan det i seg selv utgjøre et brudd på deres tjenesteplikter og være gjenstand for klage. Etter departementets syn innebærer dette at det vil foreligge en indirekte mekanisme for å sikre at også de partsinnstilte dommernes adferd kan bli fulgt opp og vurdert.

Departementet mener, i likhet med ekspertutvalget, at saker som gjelder Arbeidsrettens fagdommere og deres varadommere bør behandles av Tilsynsutvalget for dommere med samme sammensetning som ved saker fra de alminnelige domstolene. Departementet viser til at vurderingstemaet i disse sakene vil være det samme, og legger til grunn at dette vil bidra til konsistente og rettssikre vurderinger. Som ansvarlig arbeidsgiver for dommerne i Arbeidsretten bør Arbeids- og inkluderingsdepartementet orienteres dersom Tilsynsrådet fatter vedtak om kritikk eller advarsel.

På denne bakgrunn foreslår departementet å ta inn en ny bestemmelse i arbeidstvistloven som gir Tilsynsutvalget for dommere kompetanse til å behandle klager og vurdere disiplinærtiltak mot Arbeidsrettens fagdommere og fagdommernes varadommere, og som slår fast at domstolloven kapittel 12 gjelder tilsvarende for slike saker så langt de passer, se forslag til ny § 36 c under punkt 4.

2.4 Arbeidsrettens sammensetning

2.4.1 Gjeldende rett

Arbeidstvistloven § 38 og tjenestetvistloven § 25

Arbeidstvistloven § 38 regulerer Arbeidsrettens sammensetning i den enkelte sak. Etter første ledd skal retten som hovedregel settes med syv dommere: to av de faste fagdommerne, én varadommer for fagdommerne, samt fire partsinnstilte dommere – to fra arbeidstakersiden og to fra arbeidsgiversiden.

De partsinnstilte dommerne oppnevnes etter innstilling i henhold til arbeidstvistloven § 39. Som hovedregel benyttes de faste partsinnstilte dommerne, det vil i praksis si dommerne fra LO og NHO. Dersom en av partene i saken er en organisasjon med innstillingsrett som ikke har faste dommere, skal to av organisasjonens varadommere tilkalles istedenfor de faste partsinnstilte dommerne. Er en av partene en organisasjon uten innstillingsrett, møter de faste partsinnstilte dommerne.

Arbeidstvistloven § 38 fjerde ledd åpner for utvidet rett ved særlig langvarige saker eller ved andre særlige omstendigheter. Arbeidsrettens leder kan i slike tilfeller beslutte at det tilkalles en ekstra varadommer for fagdommerne og én partsinnstilt dommer fra hver side. Videre gir § 38 femte ledd adgang til å sette retten med forenklet sammensetning dersom begge parter samtykker og retten finner det ubetenkelig. Retten kan da settes enten med tre fagdommere alene, eller med én fagdommer og én partsdommer fra hver side.

For saker som faller inn under lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister (tjenestetvistloven), reguleres Arbeidsrettens sammensetning av tjenestetvistloven § 25. Også i slike saker skal retten som hovedregel settes med syv dommere, hvorav fire er partsinnstilte. Fra arbeidsgiversiden oppnevnes disse dommerne etter forslag fra det departementet som statens lønssaker hører under, for tiden Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet. Dommerne fra arbeidstakersiden oppnevnes etter forslag fra de forhandlingsberettigede hovedsammenslutningene i samsvar med reglene i arbeidstvistloven § 39 første ledd andre

punktum, og andre og tredje ledd. Arbeidstvistloven § 38 kommer til anvendelse så langt den passer, jf. tjenestetvistloven § 25 tredje ledd.

Regler om habilitet

Habilitetsreglene for Arbeidsrettens dommere følger av arbeidstvistloven § 40. Etter første ledd gjelder habilitetsbestemmelsene i domstoloven §§ 106 og 107, som angir tilfeller hvor en dommer automatisk er inhabil, for eksempel ved nært slektskap eller økonomiske interesser i saken. Videre fastsetter § 40 første ledd andre punktum at dersom «andre særlige omstendigheter foreligger, som er egnet til å svekke tilliten til en dommers habilitet», skal dommeren vike sete. Bestemmelsen tilsvarer domstoloven § 108 første punktum, men forarbeidene understreker at den strenge tolkningen av § 108 ikke uten videre kan legges til grunn for Arbeidsretten, særlig for dommere oppnevnt etter innstilling fra arbeidslivets parter, jf. Prop. 134 L (2010–2011) side 85.

I sin fortolkning av vilkåret «særlige omstendigheter» har Arbeidsretten sett hen til praksis fra Den europeiske menneskerettsdomstolen (EMD) om tolkningen av Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 6 nr. 1, se nærmere om denne bestemmelsen nedenfor. Det vises blant annet til ARD-2000-158 hvor Arbeidsretten uttalte følgende om den tilsvarende bestemmelsen i 1927-loven:

Vilkårene for inhabilitet i arbeidstvistlovens § 13 nr. 1 annet punktum og domstolslovens § 108 må forstås og anvendes ut fra alminnelige fortolkningsprinsipper. Retten bemerker at partene i saken ikke har knyttet anførsler til Den europeiske menneskerettighetskonvensjons artikkel 6 nr. 1, der det, blandt annet, heter at for å få avgjort sine «borgerlige rettigheter og plikter» har «enhver» rett til «en rettferdig og rimelig rettergang ... ved en uavhengig og upartisk domstol opprettet ved lov». Det er likevel klart at konvensjonens bestemmelser, og rettspraksis fra Den europeiske menneskerettighetsdomstol, er av betydning ved fortolkningen og anvendelsen av arbeidstvistlovens og domstolslovens regler. Forsåvidt kan det vises til rettens bemerkninger om dette i ARD 1991 60, jf. s. 64-65. Dette følger nu også av at konvensjonen, herunder artikkel 6 nr. 1, gjelder som norsk lov; jf. menneskerettsloven av 21. mai 1999 nr. 30, spesielt §§ 2 og 3. Arbeidstvistlovens § 13 nr. 1, og domstolslovens § 108, må fortolkes og anvendes ut fra dette og i den sammenheng bestemmelsene ellers inngår i. Til det siste bemerker retten spesielt at også arbeidstvistlovens regler om Arbeidsrettens sammensetning og oppnevning av dommere har betydning her.

I sin praksis har Arbeidsretten gjennomgående lagt til grunn at inhabilitet ikke kan baseres på dommerens tilknytning til organisasjonen som sådan, men eventuelt må begrunnes i den enkelte dommers subjektive forhold, jf. blant annet ARD 1991 side 60 og ARD 1995 side 88. Arbeidsretten har begrunnet dette i at partsoppnevnte dommere ikke er partsrepresentanter, men uavhengige dommere, og at organisasjonene ikke har instruksjonsmyndighet overfor dommerne.

Konkurransforhold eller øvrige motsetningsforhold mellom en part og en organisasjon som dommere har vært oppnevnt fra, har følgelig ikke vært ansett som tilstrekkelig til å begrunne inhabilitet. I ARD-1991-60, som omhandlet krav fra Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS) om å kjenne de partsoppnevnte dommerne fra LO inhabile, ble dette nærmere begrunnet på følgende måte:

Som det er bemerket i kjennelsen i ARD 1984 83, fører lovens ordning til at det ofte kan forekomme at en part i en arbeidsrettssak er en organisasjon som står i konkurranseforhold til en organisasjon som medlemmer av retten er oppnevnt etter innstilling fra. Dette er langt fra nytt. Forholdet var kjent da loven av 1915 ble gitt. Det har vært aktuelt siden, og har forekommet i et betydelig antall saker. Det er klart, slik det også er lagt til grunn i

kjennelsen fra 1984, at et slikt forhold ikke i seg selv kan føre til inhabilitet etter arbeidstvistlovens regler.

De saksøkte har vist spesielt til Den europeiske menneskerettighetskonvensjon art. 6 nr. 1 som blant annet stiller krav om en «uavhengig og upartisk» domstol. Arbeidsretten er for såvidt enig i at Menneskerettighetskonvensjonen er av betydning ved fortolkningen og anvendelsen av arbeidstvistlovens regler. Retten føyer til at også dommer fra Den europeiske menneskerettighetsdomstol er det. Men Arbeidsretten kan ikke se at det ut fra dette er grunnlag for et annet syn på arbeidstvistlovens regler enn det kjennelsen fra 1984 bygger på og som det er gitt uttrykk for ovenfor.

Domstoler sammensatt med legdommere fra organisasjoner på vedkommende område er utbredt i mange av konvensjonsstatene og på en rekke felter, ikke bare det arbeidsrettslige. Menneskerettighetsdomstolen har lagt til grunn at domstoler som er sammensatt med legdommere oppnevnt etter innstilling fra sentrale organisasjoner på vedkommende felt, ikke derved kommer i konflikt med art. 6 nr. 1. Her kan det eksempelvis vises til Menneskerettighetsdomstolens dom av 22. juni 1989 i sak Langborger mot Sverige (EMD-1984-11179); jfr. også Menneskerettighetskommisjonens rapport i saken av 8. oktober 1987 (EMD-1984-11179-R). Det kan heller ikke legges til grunn at ethvert konkurranse- eller motsetningsforhold mellom organisasjoner uten videre fører til at rettens sammensetning er i strid med art. 6 nr. 1. Menneskerettighetsdomstolen har derimot bygget på at konflikt med art. 6 nr. 1 kan oppstå i konkrete saker hvis spesielle forhold foreligger.

Spørsmålet er da, slik retten ser det, om det her foreligger andre omstendigheter enn konkurranseforholdet mellom OFS og LO, som er av en art som kan begrunne inhabilitet etter arbeidstvistlovens § 13 nr. 1 annet punktum, fortolket i lys av art. 6 nr. 1. Arbeidsretten finner ikke at det er tilfelle.

Reglene for hvem som skal tre inn i stedet for en partsoppnevnt dommer som er inhabil, følger av arbeidstvistloven § 41 tredje ledd. Dersom en slik dommer er inhabil, skal det tilkalles en varadommer i den rekkefølgen oppnevningen viser. Er dommeren oppnevnt etter innstilling fra en organisasjon som er part i saken, skal varadommer fra samme organisasjon tilkalles før andre varadommere. Dersom ingen av de oppnevnte dommerne fra organisasjonen kan gjøre tjeneste, skal det tilkalles varadommer fra andre organisasjoner i henhold til oppnevningsrekkefølgen. Dette følger forutsetningsvis av arbeidstvistloven § 41 tredje ledd andre punktum. Loven regulerer imidlertid ikke den situasjon at det foreligger inhabilitet for samtlige dommere oppnevnt etter innstilling fra alle organisasjoner på en side.

Konstitusjonelle og konvensjonsrettslige rammer

Grunnloven § 95 slår fast at «[e]nhver har rett til å få sin sak avgjort av en uavhengig og upartisk domstol innen rimelig tid».

Kravet til uavhengige og upartiske domstoler følger også av flere internasjonale konvensjoner og anbefalinger. De mest sentrale rettskildene er EMK artikkel 6 og FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP) artikkel 14. Begge konvensjonene gjelder som norsk lov, og ved motstrid går konvensjonsbestemmelsene foran annen lovgivning, jf. lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) §§ 2 og 3.

Arbeidsretten er en domstol som løser rettslige tvister, og rettergangen og domstolen må oppfylle kravene i EMK artikkel 6. Tilsvarende gjelder kravene i Grunnloven § 95. I Arbeidsrettens praksis er dette også flere ganger lagt til grunn.

Hovedelementene i kravet til uavhengighet og upartiskhet etter SP artikkel 14 er i stor grad sammenfallende med EMK artikkel 6. Kravet innebærer at domstolene må være uavhengige

av både den utøvende og lovgivende makt, og at dommere må opptre upartisk i den enkelte sak. Dette vurderes etter både en subjektiv og en objektiv test: Om dommeren faktisk er upartisk, og om det utad fremstår som om dommeren er upartisk.

EMD har forutsetningsvis lagt til grunn at ordninger med partsinnstilte dommere som sådan ikke medfører at domstolen er partisk, se blant annet Langborger mot Sverige (11179/84). I Kellermann mot Sverige (41579/98) la domstolen til grunn at dette utgangspunktet også gjelder den ene parten ikke har innstilt en dommer, mens den andre parten har det, se dommens avsnitt 68.

Vurderingen av uavhengighet og upartiskhet må i slike saker vurderes konkret. I Kellermann-saken ble vurderingstemaet formulert slik:

With respect to the objective impartiality of the lay assessors in the present case, the Court considers that, in accordance with the principles developed in the Langborger case, the decisive issue is whether the balance of interests in the composition of the Labour Court was upset and, if so, whether any such lack of balance would result in the court failing to satisfy the requirement of impartiality in the determination of the particular dispute before it. This could be so either if the lay assessors had a common interest contrary to those of the applicant or if their interests, although not common, were such that they were nevertheless opposed to those of the applicant [...].

EMD har ikke i senere avgjørelser presisert nærmere hvilke typer interessemotsetninger som kan gjøre rettens sammensetning problematisk etter EMK artikkel 6.

2.4.2 Utvalgets forslag

Ekspertutvalget foreslo ingen endringer i hovedregelen om at Arbeidsretten skal settes med syv dommere – tre fagdommere og fire partsinnstilte dommere. Det viste til at en bred sammensetning anses som viktig for å sikre en betryggende behandling av sakene, særlig fordi avgjørelsene som hovedregel ikke kan påankes og fordi sakene ofte har stor samfunnsmessig betydning. Utvalget anså heller ikke at det er behov for å utvide rettens sammensetning, verken med fagdommere eller partsinnstilte dommere.

Når det gjelder sammensetningen av fagdommere, mente utvalget at dagens ordning, der to av tre fagdommere skal være blant Arbeidsrettens faste dommere og én blant varadommene, fungerer godt. Utvalget foreslo heller ingen endringer i reglene om hvilke partsinnstilte dommere som innkalles til den enkelte sak.

Muligheten til å forenkle rettens sammensetning i særskilte tilfeller anså ekspertutvalget i utgangspunktet for å være tilstrekkelig ivarettatt ved at det åpnes for forenklet rett dersom begge parter samtykker og retten finner det ubetenkelig, jf. arbeidstvistloven § 38 femte ledd. Utvalget viste likevel til at det at retten skal settes med partsinnstilte dommere også i saker der én part ikke tilhører en organisasjon med innstillingsrett, i visse tilfeller kan reise særlige spørsmål knyttet til kravene om upartiskhet etter EMK artikkel 6 nr. 1 og Grunnloven § 95. Utvalget konkluderte med at dagens ordning ikke i seg selv er i strid med kravene til upartiskhet, men utelukket ikke at det unntaksvis kan oppstå interessekonflikter som gjør sammensetningen problematisk. På denne bakgrunn, foreslo utvalget en unntaksregel som åpner for at retten i slike tilfeller kan settes uten partsinnstilte dommere, forutsatt at det reises krav om det fra en part uten innstillingsrett, og retten finner det ubetenkelig.

2.4.3 Høringsinstansenes syn

Høringsinstansene er delt i synet på utvalgets anbefaling om en unntaksregel som åpner for at retten kan settes uten partsinnstilte dommere dersom det reises krav om dette fra en part som ikke har innstillingsrett, og retten finner det ubetenkelig.

Blant organisasjonene i arbeidslivet, understreker flere at prinsippet om at retten skal settes med partsoppnevnte dommere er sterkt forankret hos arbeidslivets parter, og av grunnleggende betydning for rettens legitimitet og tillit.

LO gir uttrykk for at rettens sammensetning i den enkelte sak ikke bør endres, og mener arbeidstvistloven § 38 femte ledd gir tilstrekkelig fleksibilitet. Dersom det innføres en unntaksregel som åpner for at retten settes uten arbeidslivskyndige dommere der det foreligger motstridende interesser mellom en part som ikke har innstillingsrett og en eller flere organisasjoner som har innstilt de arbeidslivskyndige meddommerne, forutsetter *LO* at vilkåret om at retten må finne det ubetenkelig opprettholdes.

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) støtter ikke forslaget. I den grad det skal innføres en unntaksregel som åpner for at retten kan settes uten partsinnstilte dommere, mener *YS* det er viktig at regelen kun kan benyttes der én eller begge parter er uten innstillingsrett. *YS* erfarer at uorganiserte parter ofte inngår tariffavtaler som er likelydende med avtaler som er fremforhandlet av parter med innstillingsrett, og mener det vil være uheldig dersom det avsies dommer om forståelsen av slike avtaler uten at partsinnstilte dommere deltar. *YS* viser videre til at det ligger en viss sikring i at retten må finne det ubetenkelig med forenklet rett, men peker på at ekspertutvalget ikke har drøftet hva som nærmere ligger i denne vurderingen.

Norges Ingeniør- og teknologiorganisasjon (NITO) er i utgangspunktet skeptisk til utvalgets anbefaling. De sier seg likevel enig i at retten bør kunne settes uten partsinnstilte dommere i konkrete tilfeller der dette er nødvendig for å ikke være i strid med EMK artikkel 6 nr. 1, men understreker viktigheten av at det ikke åpnes for en uthuling av hovedregelen om at Arbeidsretten skal settes med partsinnstilte dommere.

NHO deler utvalgets syn på at det er viktig med partsoppnevnte dommere i alle saker som behandles, men har ikke innsigelser til en snever unntaksregel slik den utvalget foreslår.

Etter *KS* sitt syn er det viktig at adgangen til å sette retten uten partsinnstilte dommere begrenses til de tilfellene hvor det kan sies å foreligge en interessetvist som ikke er forenelig med kravet til upartiskhet som følger av EMK artikkel 6 nr. 1. De øvrige organisasjonene i arbeidslivet, *Akademikerne*, *Spekter* og *Virke*, gir generelt uttrykk for at de stiller seg bak utvalgets anbefalinger og forslag, men kommenterer ikke dette forslaget særskilt.

Borgarting lagmannsrett viser til at det foreslåtte unntaket kun skal kunne benyttes dersom det er «ubetenkelig» at retten settes uten partsinnstilte dommere, og at det i denne vurderingen synes å skulle legges vekt på de fordeler som partsinnstilte dommere innebærer. De understreker at slike fordeler ikke vil kunne oppheve skrankene etter EMK artikkel 6. nr. 1, dersom denne bestemmelsen først er til hinder for partsinnstilte dommere, og mener at vilkåret «ubetenkelig» ikke treffer det som er det reelle vurderingstemaet.

Arbeidsretten mener det er behov for ytterligere utredning av behovet for en unntaksregel begrunnet i EMK artikkel 6. nr. 1. *Arbeidsretten* viser til at kravene om upartiskhet i EMK artikkel 6 nr. 1 i dag inngår i rettens vurdering av om en dommer er inhabil, og gir uttrykk for at en ytterligere vurdering av om det foreligger en grunnleggende interessekonflikt mellom parten og organisasjonen som har innstilt dommeren derfor kan fremstå som et unødvendig tillegg til habilitetsvurderingen. Etter *Arbeidsrettens* syn kan det reises spørsmål ved om den foreslåtte unntaksregelen utfordrer prinsippet om at de partsoppnevnte dommerne rettslig sett

er dommere og ikke partsrepresentanter. *Arbeidsretten* mener under enhver omstendighet at en slik unntaksregel bør utformes på en annen måte. Etter *Arbeidsrettens* syn bør adgangen til å sette retten uten partsoppnevnte dommere ikke være betinget av at retten finner det «ubetenkelig». Hvilke vurderinger som skal inngå i denne vurderingen, oppfattes som uklart. Dersom ekspertutvalgets forslag følges opp, ber *Arbeidsretten* om at det avklares hvilken sammensetning retten skal ha ved avgjørelsen av spørsmålet, hvilken avgjørelsesform som skal benyttes og om det skal gjelde en frist for å kreve at retten bare skal settes med fagdommere. Videre bør det avklares hvorvidt unntaksregelen også skal kunne anvendes i tilfeller hvor en organisasjon med innstillingsrett ikke har innstilt dommere til *Arbeidsretten*. *Arbeidsretten* viser også til at det ikke er gitt at retten ikke skal settes uten arbeidslivskyndige dommere i tilfeller der innstillingsordningen kan gi grunnlag for tvil om domstolen er upartisk. Et alternativ vil være å sikre lekdommerelementet på en annen måte, for eksempel ved at det tilkalles dommere fra utvalg av arbeidslivskyndige dommere som ikke er utnevnt etter innstilling fra organisasjonene i arbeidslivet. *Arbeidsretten* trekker også frem at et ytterligere alternativ vil være å bygge videre på prinsippet om at kravene etter EMK artikkel 6 nr. 1 og Grunnloven § 95 prøves innenfor habilitetsreglene, samtidig som det åpnes for at en avgjørelse om at en enkelt dommer ikke er inhabil, i slike tilfeller kan ankes til Høyesterett.

2.4.4 Departementets vurderinger

At *Arbeidsretten* settes med både juridiske fagdommere og arbeidslivskyndige dommere oppnevnt etter innstilling fra partene, er grunnleggende for rettens funksjon. De partsoppnevnte dommerne tilfører viktig innsikt i tariffrettslige og praktiske forhold, og bidrar til å styrke tilliten til rettens avgjørelser. Samtidig er det et sentralt prinsipp at disse dommerne er uavhengige og ikke representerer organisasjonene som har innstilt dem.

Ordningen med partsinnstilte dommere er ikke i strid med kravene til uavhengighet og upartiskhet etter Grunnloven § 95 og EMK artikkel 6 nr. 1. Dette gjelder som utgangspunkt også i saker der den ene parten ikke har innstilt dommere, jf. *Kellermann mot Sverige* (41579/98).

I lys av EMDs uttalelser i *Kellermann-dommen* vurderer departementet imidlertid, i likhet med ekspertutvalget, at *Arbeidsrettens* sammensetning etter hovedregelen i arbeidstvistloven § 38 første ledd, i visse tilfeller kan være i strid med EMK artikkel 6 nr. 1. Etter departementets syn er det mest nærliggende at slike tilfeller håndteres innenfor rammene av gjeldende habilitetsregelverk, slik også *Arbeidsretten* tar til orde for i sitt hørings svar. Som redegjort for i punkt 2.4.1, har *Arbeidsretten* allerede i sin praksis lagt til grunn at vurderingen av habilitet skal skje i lys av EMK artikkel 6 nr. 1, hvor også dommer fra EMD er av betydning for fortolkningen. Departementet mener derfor at *Arbeidsretten* allerede i dag har anledning til, i særlige tilfeller og etter en konkret vurdering, å erklære en partsoppnevnt dommer som inhabil som følge av at organisasjonen vedkommende er oppnevnt fra har interesser som er klart motstridende til partens interesser i den aktuelle tvisten. Ut fra foreliggende rettspraksis fra EMD, legger departementet til grunn at inhabilitet på bakgrunn av denne typen organisasjonsmessige forhold kun vil være aktuelt i særlige tilfeller der den ene parten er en organisasjon uten innstillingsrett, og der en eller begge de organisasjonene dommerne er oppnevnt fra (LO og NHO) har interesser av en slik styrke og art at det kan sies å oppstå en ubalanse i interesser som svekker tilliten til rettens upartiskhet i den konkrete saken.

Departementet er videre av den oppfatning at spørsmålet om hvem som skal tre inn som partsoppnevnt dommer ved slik inhabilitet er tilfredsstillende løst i arbeidstvistloven § 41 tredje ledd. I denne type saker, der det ikke er den enkelte dommers subjektive forhold, men

organisasjonens interesser som sådan som leder til inhabilitet, vil normalt også varadommene fra den samme organisasjonen være inhabile. I henhold til arbeidstvistloven § 41 tredje ledd vil det i slike tilfeller måtte tilkalles en dommer fra en annen forening. Departementet anser det som svært lite sannsynlig at det kan oppstå en situasjon som gjør samtlige av de partsoppnevnte dommene og varadommene på arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden inhabile, og legger derfor til grunn at det ikke er behov for særregler for å sikre at Arbeidsretten blir beslutningsdyktig i en slik situasjon.

Oppsummert er departementet av den oppfatning at de utfordringer som i visse tilfeller kan oppstå i relasjon til EMK artikkel 6 kan løses innen gjeldende regler om habilitet, og at det derfor ikke er behov for en særskilt regel som åpner for forenklet sammensetning i slike tilfeller.

2.5 Godkjenning og registrering av fagdommernes sidegjøremål

2.5.1 Gjeldende rett

De faste fagdommere i Arbeidsretten er underlagt krav om godkjenning og registrering av sidegjøremål, jf. arbeidstvistloven § 36 tredje ledd. Bestemmelsen henviser til domstolloven §§ 121 c og 121 e, som gjelder tilsvarende for Arbeidsretten. Med sidegjøremål menes medlemskap, verv eller andre engasjementer i eller for foretak, organisasjoner, foreninger eller organ for stat, fylkeskommune eller kommune, jf. domstolloven § 121 a. Alle sidegjøremål skal registreres, med enkelte begrensede unntak, jf. domstolloven § 121 e andre ledd.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ansvar for både godkjenning og registrering av sidegjøremål for de faste fagdommene i Arbeidsretten.

Varadommere og partsinnstilte dommere omfattes ikke av ordningen med godkjenning og registrering av sidegjøremål. Disse er imidlertid omfattet av habilitetsreglene i arbeidstvistloven § 40, og deres sidegjøremål vil kunne føre til inhabilitet på samme måte som for de faste fagdommene. Varadommere som innehar embete som lagdommer, vil også være omfattet av registeret som føres gjennom Domstoladministrasjonens ordning for alminnelige domstoler.

2.5.2 Utvalgets forslag

Utvalget finner det ubetenkelig at Arbeids- og inkluderingsdepartementet registrerer fagdommernes sidegjøremål. Det foreslår imidlertid at Arbeidsrettens leder gis kompetanse til å behandle søknader om sidegjøremål fra rettens to øvrige fagdommere, og med dette får samme kompetanse som domstolleder har i de alminnelige domstoler. For øvrig anbefaler utvalget at dagens ordning med godkjenning og registrering videreføres.

2.5.3 Høringsinstansenes syn

En rekke høringsinstanser gir sin generelle støtte til ekspertutvalgets forslag, men bare et fåtall kommenterer dette forslaget særskilt. *KS* ønsker at dagens ordning, med registrering og godkjenning i departementet, videreføres for å sikre helhetlig vurdering. *Arbeidsretten* gir uttrykk for at den støtter forslaget.

2.5.4 Departementets vurderinger og forslag

Det foreslås at dagens ordning videreføres, men at Arbeidsrettens leder gis kompetanse til å behandle søknader fra rettens to øvrige fagdommere, slik domstolleder gjør i de alminnelige domstolene. Etter departementets syn er Arbeidsrettens leder nærmest til å vurdere hvordan et sidegjøremål påvirker dommerens arbeid og rettens virksomhet, og forslaget vil derfor kunne bidra til en mer effektiv og formålstjenlig behandling av slike søknader.

På denne bakgrunn foreslår departementet en endring i arbeidstvistloven § 36 tredje ledd som presiserer at søknad om sidegjøremål fra Arbeidsrettens leder behandles av departementet, men fastslår at søknader fra rettens øvrige fagdommere skal behandles av Arbeidsrettens leder, se punkt 4.

2.6 Permisjoner, oppnevninger og konstitusjoner

2.6.1 Gjeldende rett

Arbeidstvistloven § 37 tredje ledd gir Arbeids- og inkluderingsdepartementet kompetanse til å «gi permisjoner, fritta og oppnevne dommere og varadommere i Arbeidsretten i oppnevningsperioden». Gjelder permisjonen en partsinnstilt dommere eller varadommer, følger det av bestemmelsen at vedkommende organisasjon skal gis adgang til å innstille på nytt.

Departementet forstår bestemmelsen til kun å omfatte fagdommernes varadommere og partsinnstilte dommere, ikke Arbeidsrettens faste fagdommere, jf. «i oppnevningsperioden».

Arbeidsrettens faste fagdommere har rett til permisjon på lik linje med andre embetsmenn og statsansatte, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 12, jf. § 1-2 tredje ledd. Som arbeidsgiver har departementet, med hjemmel i styringsretten, videre adgang til å innvilge permisjon for Arbeidsrettens leder også i tilfeller som går utover de lovbestemte permisjonsgrunnlagene. Arbeidsrettens leder er delegert myndighet til å utøve arbeidsgiveransvaret på departementets vegne overfor Arbeidsrettens øvrige ansatte, og har kompetanse til å innvilge permisjon for de to øvrige fagdommerne.

Adgangen til å konstituere fagdommere følger i dag av statsansatteloven § 14 som regulerer adgangen til konstitusjon av embetsmenn. Etter bestemmelsen er det Kongen i statsråd som har rett til å konstituere en embetsmann. Det er imidlertid sedvane for at også departementet kan konstituere for kortvarige, midlertidige besettelser under sykefravær eller ledighet.

2.6.2 Utvalgets forslag

Ekspertutvalget anbefalte at Arbeidsrettens leder gis kompetanse til å innvilge permisjoner for rettens øvrige fagdommere når permisjonen har en varighet på inntil tre måneder, i tråd med ordningen som gjelder i de alminnelige domstoler, jf. domstoloven § 55 j. Ved permisjoner utover tre måneder, og når det gjelder Arbeidsrettens leder selv, vurderte utvalget at departementet fortsatt bør avgjøre søknaden.

Ved konstitusjon av fagdommere i Arbeidsretten, foreslo utvalget at Arbeidsrettens leder gis kompetanse til å konstituere dommere for inntil tre måneder. For konstitusjoner med varighet mellom tre og tolv måneder, mente utvalget departementet bør stå for konstitusjonen, og at det bør være opp til departementet å vurdere om konstitusjonen skal utlyses. Ved konstitusjoner med varighet over ett år, anbefalte utvalget at den foretas av Kongen i statsråd, etter formell innstilling fra det foreslåtte innstillingsorganet for Arbeidsretten.

2.6.3 Høringsinstansenes syn

Høringsinstansene slutter seg til forslaget gjennom en generell støtte til ekspertutvalgets anbefalinger, men kommenterer ikke dette konkrete forslaget særskilt.

Arbeidsretten gir uttrykk for at den støtter overføring av enkelte beslutningsoppgaver til rettens leder, etter modell fra oppgavefordelingen mellom domstolleder og Domstoladministrasjonen i de alminnelige domstoler. Videre mener *Arbeidsretten* det bør presiseres hvilken fremgangsmåte som må følges dersom det er behov for å supplere utvalget av varadommere i oppnevningsperioden, og uttaler at en slik presisering også kan være hensiktsmessig for supplerende utnevnelser av arbeidslivskyndige dommere i oppnevningsperioden.

2.6.4 Departementets vurderinger og forslag

Permisjoner

Som redegjort for i punkt 2.6.1, mener departementet at Arbeidsrettens leder allerede i dag har kompetanse til å innvilge permisjon for de øvrige fagdommerne. Kompetansen følger av lederens rolle som arbeidsgivers representant overfor Arbeidsrettens ansatte, og det anses ikke å være behov for ytterligere lovregulering for å klargjøre dette. Departementet anser det heller ikke å være behov for å innføre en begrensning i kompetansen når det gjelder permisjoner med varighet utover tre måneder.

Departementet har også vurdert om det er behov for å endre reglene om hvem som har kompetanse til å innvilge permisjon for fagdommernes varadommere og de partsinnstilte dommerne, herunder om Arbeidsrettens leder bør gis kompetanse til å innvilge permisjoner for disse dommerne. Etter departementets vurdering fremstår det som lite praktisk at det søkes permisjon fra disse vervene. Det anes derfor ikke å være behov å endre dagens regulering. Departementet foreslår på denne bakgrunn ikke endringer i gjeldende regler om permisjon, verken for fagdommerne eller for øvrige dommere. Som følge av forslaget om endring i kompetansen til å oppnevne varadommere for fagdommere i oppnevningsperioden, foreslår departementet likevel enkelte redaksjonelle endringer i regelen om permisjon i arbeidstvistloven § 37 tredje ledd, se nærmere nedenfor.

Konstitusjon av fagdommere

Departementet foreslår at det gis en egen regel om konstitusjoner i Arbeidsretten som både regulerer i hvilke situasjoner en fagdommer kan konstitueres og hvem som har kompetanse til å foreta slik konstitusjon.

Arbeidsretten er en særdomstol og adgangen til å anke over Arbeidsrettens avgjørelser er svært begrenset, jf. arbeidstvistloven § 59. Arbeidsrettens særtrekk tilsier etter departementets vurdering at adgangen til å konstituere fagdommere bør være noe snevrere enn den som gjelder for øvrige embetsmenn i staten, jf. statsansatteloven § 14.

Ved vurderingen av hvilke saklige begrensninger som bør settes for konstitusjon av fagdommere i Arbeidsretten, mener departementet det er naturlig å se hen til de regler som gjelder for de alminnelige domstoler.

På samme måte som i de ordinære domstoler, vurderer departementet at konstitusjoner i Arbeidsretten bør kunne skje ved ledighet eller fravær i dommerstilling i Arbeidsretten, jf. domstolloven § 55 e første ledd nummer 1. Som etter domstolloven § 55 e første ledd nummer 3 mener departementet det også bør åpnes for konstitusjon der det er behov for ekstra dommere. I likhet med Domstolkommisjonens flertall mener departementet at adgangen bør begrenses til situasjoner hvor behovet er midlertidig, jf. NOU 2020 nr. 11 punkt 12.6.3.

Departementet vurderer at spørsmålet om hvem som skal tre inn ved inhabilitet blant Arbeidsrettens fagdommere allerede er tilfredsstillende regulert i arbeidstvistloven, jf. §§ 40 tredje ledd og 41 første ledd. På denne bakgrunn foreslås det ikke å åpne for konstitusjon ved inhabilitet slik det gjøres etter domstolloven § 55 første ledd nummer 2. Etter departementets syn er det heller ikke behov for å åpne for konstitusjon ved «omorganisering av domstoler» som i domstolloven § 55 e første ledd nummer 4.

Departementet foreslår at adgangen til konstitusjon begrenses til to år, slik det gjøres for dommere som ikke allerede er fast ansatt ved en sideordnet domstol i de alminnelige domstoler, jf. domstolloven § 55 f første ledd.

Når det gjelder kompetansen til å konstituere fagdommere til Arbeidsretten, mener departementet at Arbeidsrettens leder bør ha mulighet til å foreta kortvarige konstitusjoner, slik også utvalget anbefaler. Etter departementets vurdering bør domstolsleders kompetanse omfatte konstitusjoner med varighet inntil tre måneder.

Konstitusjoner med varighet mellom tre og tolv måneder bør etter departementets syn foretas av innstillingsorganet for Arbeidsretten, og ikke departementet, slik utvalget anbefaler. Departementet vurderer at en slik løsning er best i samsvar med de hensyn som begrunner opprettelse av et innstillingsorgan, og viser til at dette også harmonerer med domstolovens system. Når det gjelder konstitusjoner med varighet utover ett år, foreslår departementet, i tråd med utvalgets anbefaling, at de skal foretas av Kongen i statsråd etter innstilling fra innstillingsorganet for Arbeidsretten.

Departementet foreslår at det inntas en ny bestemmelse i arbeidstvistloven om konstitusjon av fagdommere i Arbeidsretten i tråd med vurderingene over, se forslag til ny § 37 a under punkt 4.

Fritak og oppnevning av fagdommernes varadommere og partsinnstilte dommere i oppnevningsperioden

Departementet foreslår ingen endring i dagens kompetanse til å frita dommere i oppnevningsperioden.

Ettersom oppgaven med å oppnevne varadommere for fagdommerne foreslås lagt til innstillingsorganet for Arbeidsretten, jf. punkt 2.1.4, mener departementet imidlertid det er naturlig at også kompetansen til oppnevne varadommere i oppnevningsperioden legges til innstillingsorganet. I tråd med det som foreslås for konstitusjon av faste fagdommere, foreslår departementet at oppnevninger som overstiger ett år foretas av Kongen i statsråd etter innstilling fra innstillingsorganet.

Når det gjelder dommere og varadommere oppnevnt etter innstilling fra partene, vurderer departementet at kompetansen til å oppnevne disse i oppnevningsperioden fremdeles bør ligge hos departementet. I slike tilfeller er det i realiteten organisasjonene som bestemmer hvem som skal oppnevnes, jf. § 37 tredje ledd andre punktum.

I lys av vurderingene over, foreslår departementet enkelte endringer i arbeidstvistloven § 37 tredje ledd, se forslag under punkt 4.

3 Økonomiske og administrative konsekvenser

3.1 Forslaget om å opprette et uavhengig innstillingsorgan for fagdommere og varadommere i Arbeidsretten

Departementets forslag innebærer at det opprettes et nytt innstillingsorgan for Arbeidsrettens fagdommere og deres varadommere, som Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ansvar for å etablere. Departementet får med dette enkelte nye oppgaver knyttet til oppnevningen av organet. Disse antas likevel å være av et begrenset omfang, gitt organets funksjonstid på seks år.

Innstillingsorganets arbeid vil ha en økonomisk kostnad, særlig knyttet til honorar for medlemmene. Selv om Arbeidsretten er en liten domstol og dommerutnevninger skjer forholdsvis sjelden, skal varadommere for fagdommerne etter arbeidstvistloven oppnevnes hvert tredje år. Departementet antar at arbeidsmengden for innstillingsorganet vil være begrenset, og at de økonomiske kostnadene knyttet til organets virksomhet vil være relativt beskjedne.

Samlet sett antas de økonomiske og administrative av forslaget å bli beskjedne.

3.2 Forslaget om å innlemme Arbeidsrettens faste fagdommere og deres varadommere i domstolovens klage- og disiplinærordning

Departementet foreslår at Arbeidsrettens fagdommere og deres varadommere skal omfattes av samme klage- og disiplinærordning som dommere i de alminnelige domstolene. Det innebærer at de skal være underlagt reglene i domstoloven kapittel 12.

Med forslaget vil Tilsynsutvalget for dommere få utvidet sitt mandat til også å omfatte fagdommerne i Arbeidsretten. Dette kan medføre en viss økning i antall saker til behandling. Ettersom Arbeidsretten kun har tre faste fagdommere og rundt ti varadommere, antar departementet imidlertid at antallet saker vil være meget begrenset.

3.3 Øvrige forslag

Departementets forslag om enkelte mindre endringer i ansvarsfordelingen mellom departementet og Arbeidsrettens leder knyttet til innvilgelse av permisjoner, konstituering og godkjenning av sidegjøremål for Arbeidsrettens dommere, er ment å forenkle saksbehandlingen. Det foreslås også at konstitusjoner med varighet utover ett år skal foretas av Kongen i statsråd, etter en formell innstilling fra innstillingsorganet. Departementet vurderer at forslagene ikke vil ha økonomiske eller administrative konsekvenser av betydning.

4 Forslag til endringer i arbeidstvistloven

I lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister foreslås følgende endringer:

§ 36 tredje ledd skal lyde:

(3) En fagdommer i Arbeidsretten må *søke om* godkjenning for sidegjøremål i slike tilfeller som fremgår av domstoloven § 121c. *Søknad om sidegjøremål fra Arbeidsrettens leder behandles av departementet. Søknader fra rettens øvrige fagdommere behandles av Arbeidsrettens leder.* Departementet fører register over fagdommernes sidegjøremål i samsvar

med domstolloven § 121e. En fagdommer skal melde fra om sidegjøremål snarest mulig, og senest innen en måned etter at dommeren påtok seg sidegjøremålet. Enhver har rett til å gjøre seg kjent med opplysningene i registeret. Departementet bestemmer hvordan opplysninger skal gjøres tilgjengelige for den som ber om det.

Ny § 36 a skal lyde:

§ 36 a Innstillingsorganet for dommere i Arbeidsretten

(1) Innstillingsorganet for dommere til Arbeidsretten skal avgi innstilling i forbindelse med utnevning av Arbeidsrettens fagdommere og enkelte konstitusjoner etter § 37 a, og oppnevning av fagdommernes varadommere, jf. § 37 andre og tredje ledd.

(2) Innstillingsorganet skal bestå av fem medlemmer. Tre av medlemmene skal være dommere fra Høyesterett, lagmannsrettene eller tingrettene foreslått av Dommerforeningen. De øvrige to medlemmene oppnevnes etter forslag fra henholdsvis arbeidsgiverforening og fagforening med innstillingsrett, jf. § 39 første ledd. Konkurrerende forslag skal håndteres i tråd med § 39 andre ledd. § 39 tredje ledd gjelder tilsvarende. Dommere oppnevnt etter § 37 andre ledd kan ikke være medlem av Innstillingsorganet. Innstillingsorganet velger en leder blant dommermedlemmene.

(3) Kongen oppnevner medlemmene av Innstillingsorganet med personlige varamedlemmer. Oppnevningen skal skje for en periode på seks år med adgang til gjenoppnevning for én periode.

(4) Oppnevningen kan trekkes tilbake dersom et medlem ikke er i stand til eller villig til å utføre vervet på en forsvarlig måte.

(5) Om habilitet for medlemmene av Innstillingsorganet gjelder domstolloven §§ 106 og 108.

Ny § 36 b skal lyde:

§ 36 b Innstillingsorganets virksomhet

(1) Kongen innhenter innstilling fra Innstillingsorganet før utnevning av fagdommere og oppnevning av varadommere for fagdommerne.

(2) Innstillingsorganet innhenter de opplysninger som er nødvendige, for å gi innstilling.

(3) Innstillingsorganet gir en begrunnet innstilling av tre kvalifiserte søkere til ledige dommerembeter. Dersom Innstillingsorganet ikke innstiller tre søkere, skal dette begrunnes.

(4) Arbeidsrettens leder deltar i behandlingen av saker for Innstillingsorganet.

(5) Ved stemmelikhet gjelder det som lederen av Innstillingsorganet har stemt for.

(6) Domstolloven § 55 c gjelder tilsvarende.

Ny § 36 c skal lyde:

§ 36 c Klage og disiplinærordning for Arbeidsrettens fagdommere og deres varadommere

Tilsynsutvalget for dommere behandler klager og vurderer disiplinærtiltak mot Arbeidsrettens fagdommere og deres varadommere. Reglene i domstollovens kapittel 12 gjelder tilsvarende så langt de passer.

§ 37 tredje ledd skal lyde:

I oppnevningsperioden kan departementet frita og gi permisjoner til Arbeidsrettens dommere og varadommere, og oppnevne dommere og varadommere som er innstilt etter § 39. Vedkommende organisasjon skal i slike tilfeller gis anledning til å innstille på nytt. Gjelder oppnevningen en varadommer for fagdommerne, gjøres beslutningen av Innstillingsorganet, men av Kongen dersom oppnevningen har lengre varighet enn ett år. Kongen innhenter innstilling fra Innstillingsorganet før oppnevningen.

Ny § 37 a skal lyde:

§ 37 a Konstitusjon av Arbeidsrettens fagdommere

(1) Arbeidsrettens fagdommere kan konstitueres i inntil to år ved ledighet eller fravær i dommerstilling, eller ved midlertidig behov for ekstra dommere.

(2) Beslutning om konstitusjon gjøres av Innstillingsorganet, men av Kongen dersom konstitusjonen har lengre varighet enn et år. Før Kongen beslutter konstitusjon, skal Kongen innhente innstilling fra Innstillingsorganet. Konstitusjoner med varighet inntil tre måneder kan foretas av Arbeidsrettens leder.