

Arbeids- og Inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO



(Referanse må oppgis)
Vår referanse: 09/00955-3
Arkivkode: 408
Saksbehandler: Tor Allstrin
Deres referanse:
Dato: 16.10.2009

Høringssvar - forslag til ny arbeidstvistlov

1. Innledning

Det vises til Arbeids- og inkluderingsdepartementets høringsbrev av 17. april 2009 med forslag til ny arbeidstvistlov med høringsfrist 19. oktober. I det følgende gis Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiversorganisasjon (KS) sitt hørings svar.

Selv om departementet har utarbeidet et forslag til ny arbeidstvistlov er endringene i hovedsak en teknisk og språklig modernisering av gjeldende arbeidstvistlov. Det er også foretatt en gjennomgang av prosessreglene med sikte på en effektivisering av saksavviklingen, samt en kodifisering av rettspraksis herunder tilspasninger til ny tvistelov.

Forslaget innebærer ingen større materielle endringer av betydning for KS eller dets medlemmer. KS har imidlertid likevel enkelte merknader til forslaget som blir gjennomgått i det følgende.

KS er enig i at det utarbeides en helt ny lov da det teknisk sett er vanskeligere å justere en gammel lovtekst. KS slutter seg til den foreslåtte lovstrukturen, og at lov om lønnsnemnd blir et eget kapittel i den nye arbeidstvistloven.

Høringsnotatet behandler ikke Arbeidsrettens situasjon generelt. I referansegruppen ble det uttrykt skepsis til Arbeidsrettens situasjon da basert på at det har vært stor "turn over" blant dommerne de siste årene, og at rettens leder har hatt flere langvarige sykefravær. Etter KS' vurdering er det naturlig å ta opp den generelle situasjonen ved Arbeidsretten generelt og eventuelt drøfte tilknytninger til andre domstoler f. eks Høyesterett eller Borgarting lagmannsrett. Vi kommer tilbake til nærmere drøfting av dette i hørings svaret pkt. 3.2 og 3.6 litra b).

2. Teknisk revisjon og språklig modernisering

a) Modernisering av språket, herunder forslag om kjønnsnøytrale ord og uttrykk og teknologinøytralitet

KS er enig i at det skjer en opprydding i begrepsbruk. Loven av 1927 har en noe gammelmodig språkdrakt som forslag til ny lov naturlig tilpasser. KS slutter seg til at i ny lov brukes kjønnsnøytrale benevnelse. KS er videre enige i at loven gjøres teknologinøytral og at kommunikasjon med domstolen kan skje elektronisk når de tekniske løsninger ligger til rette for dette. KS avventer således vedtakelse av forskrift til domstolloven om dette.

b) Endringer som følge av etablert praksis særlig om plassoppsigelse og plassfratredelse
Departementet foreslår å innta en nærmere regulering av plassoppsigelse i den nye loven § 15. For KS og dets medlemmer vil forslaget til § 15 nytt tredje ledd i ivareta muligheten for såkalt kollektiv plassoppsigelse. Dette er i henhold til KS' Hovedavtale Del A § 5-1-1. Vi har således ingen innvendinger mot at dette reguleres i loven. En lovregulering her vil i hovedsak være aktuell for virksomheter som ikke er omfattet av sentrale Hovedavtaler.

Departementet foreslår videre i ny § 17 at partene har avtaleadgang i forhold til plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omgang). Forslaget ivaretar for så vidt KS' interesser ettersom også dette er regulert i Hovedavtalen i KS-området. På den annen side er det i og for seg ikke noe poeng å lovfeste alle ordninger som følger av tariffavtaler. Her må partene kunne ha enerådende avtaleadgang. Regler om plassoppsigelse vil ivareta den viktigste prosedyre før kampmidler benyttes. KS oppfatter også forslaget slik det er utformet som noe komplisert og uklart. Ettersom det synes vanskelig å finne en formulering som "fanger opp instituttet" vil KS anbefale at arbeidstvistloven ikke regulerer dette.

Det foreslås videre opphevelse av bestemmelsene om meklingsmennenes aktivitetsplikt og særregler om plassoppsigelse av midlertidige ansettelsesforhold. Ingen av bestemmelsene har lenger aktuell betydning og forslagene tiltres.

Departementet foreslår også å oppheve bestemmelsen som gir adgang til å koble avstemminger. Koblingsbestemmelsen kom inn i arbeidstvistloven i 1934 og hjemlet opprinnelig en rett for meglere til å legge sammen stemmetall for flere meklingsforslag. Bestemmelsen foreslås opphevet da den ikke lenger har noen praktisk betydning. En vidtgående kompetanse til å koble avstemmingsresultater vil dessuten være betenkelig etter folkeretten. Vi kan ikke se noe behov for å beholde bestemmelsen og er enig i at bestemmelsen kan oppheves.

3. Arbeidsrettens tilnytning og forslag til endringer av prosessreglene

3.1 Innledning

Departementet viser til at Arbeidsretten som domstol har endret seg i betydelig grad fra å ha en fagdommer i bistilling til at det i dag er to embetsdommere og en konstituert tredje dommer. I tillegg nødvendiggjør ny tvistelov en gjennomgang av prosessreglene med sikte på en harmonisering og tilpasning.

3.2 Domstolens tilknytningsform

I høringsnotatet tas ikke opp om Arbeidsretten har en hensiktsmessig organisering. Det synes å ligge fast at dagens organisering i form av en spesialdomstol med en domstolsleder, og egne ansatte skal ligge fast. KS har oppfattet at departementet har gjort visse vurderinger av situasjonen, selv om dette ikke fremgår av høringsnotatet. Vi har forståelse for at dette må dels skje "underhånden", men det hadde vært naturlig å ta opp i høringsbrevet for å få alle parter syn på situasjonen.

Det er etter KS sin vurdering nødvendig å vurdere om Arbeidsretten som spesialdomstol har en hensiktsmessig organisering. Domstolen er i dag svært sårbar ved sykdom og naturlig utskifting. De senere år har domstolen også hatt problemer med å få kvalifiserte søkere til ledige dommerstillinger. I flere tilfeller har det vært nødvendig å foreta midlertidige konstitueringer uten utlysning. Etter KS' vurdering er det naturlig for departementet i sammenheng med ny arbeidstvistlov også vurderer en annen tilknytningsform for Arbeidsretten. KS ber departementet vurdere om Arbeidsretten kan få en organisasjonsform

etter mønster fra Danmark, ved at høyesterettsdommere fast frekventerer som dommere i Arbeidsretten. Den Danske modell innebærer at en høyesterettsdommer er fast formann i Arbeidsretten, mens 5 dommere fra dansk Høyesterett er nestledere. Vi viser her til at det i Danmark nylig er vedtatt lov om arbeidstvister. For øvrig er det i Danmark som i Norge partene som oppnevner meddommere eller partsdommere. Den danske modell innebærer også at det tilsettes en sekretariatsleder med saksbehandlere som har det løpende ansvaret for driften, herunder saksforberedelsen. Vi ber departementet vurdere dette.

Alternativt bør vurderes en fast tilknytning til f. eks Borgarting lagmannsrett. En slik organisasjonsform kan medføre at flere dommere får spisskompetanse i forhold til tariffvister. Domstolen blir også mindre sårbar ved sykdom og naturlig avgang. Det vil også gi dommerne tilgang til et bredere fagmiljø som presumeres å sikre bedre søkertilfang ved ledige stillinger. Dette kan organiseres slik at Arbeidsrettssaker blir fast håndtert av en av domstolens avdelinger.

3.3 Forhandlinger og mekling i saker for Arbeidsretten

Departementet foreslår to bestemmelser som til en viss grad skal være kodifisering av Arbeidsrettens praksis samt en tilpasning til reglene om rettsmekling i tvisteloven.

Utgangspunktet er at tariffpartene selv har forhandlet om den aktuelle tvisten etter særskilte prosedyreregler i de respektive Hovedavtaler. I forhold til KS-området er det ordinært to eller tre ledd med tvisteforhandlinger. Det tredje leddet er kun i forhold til LO som er overordnet tariffpart etter arbeidstvistloven. Tvistene har følgelig vært gjennom flere forsøk på løsninger enn ordinære tvister etter tvisteloven. Alle hovedorganisasjonene har et omfattende antall tvister som ikke ender som sak for Arbeidsretten.

Behovet og ønsket om rettsmekling er derfor ikke det samme i tariffvister som andre sivile tvister. Partene i tariffavtaler har som hovedfunksjon å håndtere en løpende relasjon som likeverdige parter. Det ligger i dette at partene både har trening og metoder å finne løsninger gjennom løpende kontakt. Ved innføring av rettsmekling som en fast ordning, selv om den er frivillig, kan det innebære at terskelen for å ta ut stevning for Arbeidsretten senkes, og at ansvaret for å løse tvisten vil overlates til andre. Dette i motsetning til en ordinær tvistebehandling.

Dersom rettsmekling som modell anbefales bør det gjennomtenkes meget nøye hvordan dette i så fall skal organiseres. I Arbeidsretten med tre faste dommere vil det meget raskt kunne oppstå inhabilitetssituasjoner som vil være vanskelig å håndtere. Alternativet med å ha eksterne meklere vil kunne medføre økte kostnader for partene. KS forutsetter i så fall at staten dekker disse utgiftene slik ordningen med slike tvister for øvrig er.

Aktuelle meklere må ha grunnleggende kjennskap til tariffspørsmål. Det vil etter vår oppfatning være helt nødvendig om aktuelle meklere også har kjennskap til det aktuelle tariffområdet. Et alternativ kan da være å benytte kretsmeklere som meklere i slike saker. Det vises her til Riksmeklerens faste korps av meklere som ordinært benyttes i Riksmeklerens sted. Flere av disse har meklet særskilte tariffområder og har oppnådd betydelig kompetanse innenfor det aktuelle området og kan da være aktuell mekler i konkrete rettstvister.

KS er noe skeptisk til at Arbeidsretten som ordinær ordning skal tilby rettsmekling, jf forslaget til ny § 52. I den grad det foreslås, bør domstolen benytte kretsmeklere med erfaring fra det aktuelle tariffområdet som meklere. KS støtter forslaget til ny § 51 om at retten

løpende kan vurdere mekling mellom partene, slik det da også fungerer i praksis i dag. Dette forslaget innebærer kun en kodifisering av praksis.

KS oppfatter at det alternativt hadde vært positivt om det hadde vært en plikt for partene selv å forhandle på nytt etter at stevning og tilsvar foreligger. Et slikt forslag bør alternativt vurderes av departementet, dvs. når stevning og tilsvar foreligger skal partene på nytt forhandle om saken. Tvisten vil på dette stadiet oftere være grundigere utredet og partene vil da ha et bedre grunnlag for å finne løsninger.

3.4 Partshjelp

KS er enig i at det i ny arbeidstvistlov foreslås en begrensning i adgangen til partshjelp og at det således ikke åpnes opp for tilsvarende regulering som etter tvisteloven. KS kan i hovedsak slutte seg til departementets vurderinger av dette.

Departementet foreslår å regulere partshjelp i arbeidstvistloven § 49 for "a) *den som har et reelt behov begrunnet i egen rettsstilling for at den ene parten vinner*, og b) *arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner som har et slikt behov begrunnet i sine medlemmers rettsstilling*".

KS oppfatter at partshjelp etter forslaget kan begjæres i de tilfeller en organisasjon har interesser utover prejudikatvirkningene av en dom. Dette er i henhold til avgjørelsen i KLP-saken ARD 2002 s. 1 hvor Arbeidsretten bemerket:

" Retten trenger imidlertid ikke ta stilling til anførslene om hvorvidt en slik prejudikatinteresse i tilknytning til parallelle tariffavtaler alene kan danne grunnlag for en adgang til hjelpeintervensjon i en sak som hører under arbeidstvistlovens prosessordning. I sak nr. 7/1999 har KFO interesser i LOs søksmål ut over de rene prejudikatsinteresser.

I begrunnelsen i høringsnotatet er dette imidlertid noe uklart formulert, jf. side 21 andre avsnitt i pkt. 3.3.2, annet punktum hvor det heter: *"Det innebærer at organisasjoner hvis medlemmer har rettslig interesse i en sak, kan opptre som partshjelpere uavhengig av om organisasjonens egne rettigheter og plikter vil bli berørt av resultatet i saken"*. Det er etter vårt syn ikke treffende å bruke benevnelsen "rettslig interesse". Arbeidstakere som er medlem i en parallell tariffavtale vil jo ha "rettslig interesse" i en dom som er anlagt av en annen organisasjon. Men dette er ikke nok for å begjære partshjelp. Det må foreligge omstendigheter utover dette på bakgrunn av den aktuelle tvist dersom premissene etter KLP-kjennelsen skal være førende for lovforslaget. KS vil som eksempel vise til KS' tariffområde hvor det er nærmere 40 parter på arbeidstakersiden. Ettersom det foreligger likelydende avtaler med alle vil en dom i forhold til f. eks LO/Fagforbundet ha prejudikatvirkning for alle andre arbeidstakerorganisasjoner. Men dette er altså ikke nok for å kunne begjære partshjelp iht. KLP-kjennelsen, og dette må fremkomme tydeligere i premissene.

KS har også innvendinger mot lovteknikken i forslaget. Vilkårene for partshjelp bør av pedagogiske grunner utformes i ett ledd. Her er det grunnlag for å gjøre avvik i arbeidstvistloven fordi eventuell partshjelp ikke skal skje etter modell fra tvisteloven.

3.5 Forening av saker til felles behandling og avgjørelse

Departementet foreslår i utkastet § 50 at: *"Saker som reiser likeartede spørsmål, og som skal behandles med samme sammensetning av retten, kan forenes til felles behandling og til felles avgjørelse"*. KS er enig i at arbeidstvistloven har en regulering av adgangen til å forene saker. I noen tilfeller vil ulike faktum kunne belyse rettstvisten bedre og Arbeidsretten vil ha bedre forutsetninger til å avgjøre tolkningstvisten ved å forene sakene til felles behandling.

KS er enig at dette kun er aktuelt i de tilfeller partsforholdet er det samme slik at retten kan sammensettes fra samme meddommerutvalg.

KS merker seg at departementet foreslår at avgjørelsen av om forening skal skje er opp til Arbeidsrettens frie skjønn, jf, formuleringer ”kan”. Forslaget bygger på en tilsvarende bestemmelse i tvisteloven. Vi har forståelse for at vurderingen må være opp til Arbeidsrettens frie skjønn.

3.6 Effektivisering av saksforberedelse og saksbehandling

a) Departementets forslag

Departementet har under henvisning til ny tvistelov vurdert å regulere en rekke av nyvinningene i tvisteloven i forslag til ny arbeidstvistlov for å effektivisere saksbehandlingen. Dette gjelder konkret en vurdering av megling, småkravsprosess, aktiv dommerstyring, maksimal saksforberedelsestid, siste frist for avslutning av saksforberedelsen, omberammelser, utsettelse under hovedforhandling og frist for domsavsigelse.

b) KS ønsker en prinsipiell vurdering av tilknytningsform og arbeidsmåte

KS vurderer det som positivt at departementet vurderer ulike tiltak for å effektivisere Arbeidsrettens arbeid. Det er imidlertid ikke tilstrekkelig at departementet kun vurderer tilpasninger til tvisteloven i denne omgang. Det er naturlig også å vurdere andre alternativer.

KS vil her vise til at måten domstolen er organisert og driftet på gjør den svært sårbar både når det oppstår sykdom, og naturlig ”turn over”. Det er naturligvis ikke heldig at organiseringen i seg selv gjør at domstolen er helt avhengig av lederens tilstedeværelse. Arbeidsretten har de senere år blitt ledet av svært sterke fagpersoner som har stor faglig tyngde og integritet. Både Evju og Mehl har nydt stor tillit hos partene. Det har imidlertid vært høy turnover blant domstolens nestledere, og det har vært et dårlig søkertilfang ved ledige dommerstillinger. På bakgrunn av dette er det naturlig å ta opp på generelt grunnlag om departementet bør vurdere alternative tilknytningsformer.

Etter KS syn er et alternativ å anvende den danske modell, hvoretter et fast antall høyesterettsdommere møter som faste dommere i Arbeidsretten. Alternativt kan domstolen organisatorisk plasseres sammen med Borgarting lagmannsrett, ved at enkelte utvalgte dommere får saksportefølge i Arbeidsretten i tillegg til ordinære saker. En slik tilknytning vil gjøre domstolen mindre sårbar og det vil bli mer attraktivt å søke dommerembeter fordi en flerfaglig domstol gir et større faglig miljø. Progresjonen i behandlingen av saker må sees i sammenheng med dette.

c) Øvrige merknader

Småkravsprosess

Det er en viss anledning i dag til å behandle en sak utelukkende etter skriftlig behandling, jf arbeidstvistloven § 19 nr. 2 annet pkt som også er foreslått videreført i forslaget til ny § 53 nr. 3. Vi er ikke kjent med om denne behandlingsformen er benyttet.

Det er naturlig at departementet vurderer dette nærmere og eventuelt gir ytterligere føringer for når dette kan være aktuelt. En slik behandlingsform vil i enkelte tilfeller forenkle saksbehandlingstiden.

Aktiv dommerstyring

KS er enig i at Arbeidsretten i prinsippet bedriver aktiv dommerstyring i dag. Dette varierer imidlertid ut fra domstolens kapasitet. Etter vår vurdering kan det være fornuftig at arbeidstvistloven også regulerer at domstolen plikter å avholde planleggingsmøter (saksforberedende møte) når tilsvaret foreligger. Slik kan retten raskere få progresjon i behandlingen.

Tilsvarsfrist

KS er enig i forslaget om at tilsvarsfristen normalt skal være tre uker. På den annen side er det ofte slik at saksøker bruker lang tid på å forberede en stevning. Gjeldende praksis om at saksøkte etter begjæring ordinært får en forlenget tilsvarsfrist bør behandles i forarbeidene ut fra perspektivet at de skal ha mulighet til en tilsvarende grundig forberedelse.

Maksimal saksbehandlingstid

KS er enig i forslaget om maksimal saksbehandlingstid på seks måneder. Det er naturlig med en harmonisering med tvisteloven her. Dette henger dog nært sammen med domstolens kapasitet. Vi er i tvil om Arbeidsretten har kapasitet til å gjennomføre en slik bestemmelse slik domstolen i dag er organisert.

Siste frist for avslutning av saksforberedelsen

KS er enig i at det ikke er hensiktsmessig å sette en siste frist for avslutning av saksforberedelsen av hensyn til sakens opplysning. Det er etter vår oppfatning mer hensiktsmessig at domstolen driver mer aktiv styring, herunder at de bør avholde et planleggingsmøte (saksforberedende møte) når tilsvaret foreligger.

Omberømmelse og utsettelse

KS er enig i forslagene.

Frist for domsavsigelse

KS er enig i at det bør innføres en frist for domsavsigelse. KS er imidlertid i tvil om det er realistisk å innføre en frist på fire uker. KS har erfaring med at de fleste avgjørelser hvor vi er involvert kommer langt senere enn fire uker. Vi har bl.a. et eksempel på en domsavsigelse som kom ca ett år etter avsluttet hovedforhandling. Etter vår oppfatning henger dette sammen med domstolens organisering. Spørsmålene bør derfor vurderes i sammenheng.

Rettenes leders kontor

KS er enig i presiseringene, som innebærer at arbeidstvistloven benyttes i samsvar med Arbeidsrettens praksis. Det tas forbehold om endringer av tilknytningsform.

Administrering av hovedforhandling

Departementet foreslår at rettens tredje dommer kan lede hovedforhandling. Dersom dagens organisering av Arbeidsretten videreføres er det naturlig at også denne dommeren tillegges kompetanse til å lede rettsforhandlinger. Slik forslaget til ny § 39 lyder er det kun Arbeidsrettens leder og nestleder som er embetsmenn. Det er prinsipielt uheldig at en eventuell tredje dommer ikke er embetsdommer. Det bør etter vår oppfatning være vilkåret også for å kunne lede hovedforhandlinger.

3.7 Partenes representanter

KS er enig i den klargjøring og presisering som gjøres og som bl.a. innebærer at prosessfullmektigen ikke anses som part.

3.8 Inhabilitet

KS viser til departementets forslag og vurderinger og kan i det vesentligste tiltre forslagene.

3.9 Stansing

KS er enig i forslaget, herunder at begrepet "berostillelse" utgår. Det er etter vår oppfatning riktig å regulere en maksimal lengde for slik stansing til to år.

3.10 Fravær

KS er enig i forslaget. KS slutter seg også til at retten ikke kan avsi fraværdom ved unnlattelse av å inngi tilsvarende ut fra at Arbeidsretten er første og siste instans. Dette er da heller ikke i praksis noe problem.

3.11 Rettsforlik

I den grad ny arbeidstvistlov åpner for rettsmekling som fast ordning bør det også være adgang til å inngå dette som rettsforlik. KS er noe usikker på om det vil være adgang for en av rettens faste meklere å sette rett og inngå dette som rettsforlik. Et rettsforlik kan etter vår oppfatning kun inngås i rettsboken av en av rettens faste eller konstituerte dommere. Dette bør departementet derfor vurdere på nytt. For øvrig vil en avtale som formaliseres gjennom et rettsforlik være basert på enten en konkret praktisk løsning eller mer prinsipiell forståelse av en rettvist. I sistnevnte tilfelle vil det etter vår oppfatning være naturlig at en tvist om et slikt forlik kan avgjøres av Arbeidsretten. Vi er for øvrig enig i at dersom forliket bestrides på rent avtalegrunnlag (ugyldighetsgrunner) er det naturlig at en tvist om dette blir behandlet av de ordinære domstoler.

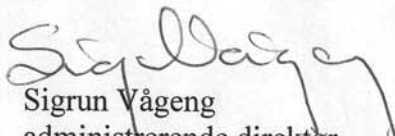
3.12 Avskaffelse av de lokale Arbeidsretter

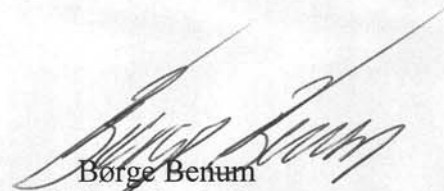
KS er enig i forslaget om at lokale Arbeidsretter avskaffes. For våre medlemmer er det kun Oslo kommune som har eget tariffområde, og som bestemmelsen har vært aktuell for. Oslo kommunens tariffvister har imidlertid alltid blitt behandlet for Arbeidsretten.

3.13 Sakskostnader

KS er enig i at dette lovfestes. Arbeidsretten har i sin praksis lagt til grunn en høy terskel for at en part skal bli tilkjent sakskostnader. Det er i de klare tilfeller av tariffbrudd at sakskostnader har blitt tilkjent. Praksisen er imidlertid ikke entydig. Etter vår oppfatning bør lovforslaget innskrenke adgangen til å tilkjenne sakskostnader kun for de rene tariffbruddsaker og tilsvarende ved ulovlig arbeidskamp. Forslaget slik det er utformet er svært skjønnsmessig, og bør derfor strammes noe opp.

Med vennlig hilsen


Sigrun Vågeng
administrerende direktør


Børge Benum
leder KS advokatene

