

Høringsnotat

Forslag til ny lov om arbeidstvister

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

17. april 2009

Høringsnotat.....	1
Forslag til ny lov om arbeidstvister.....	1
Arbeids- og inkluderingsdepartementet	1
1. Innledning	4
1.1 Bakgrunn	4
1.2 Sammendrag.....	6
1.2.1 Teknisk og språklig modernisering.....	6
1.2.2 Prosessreglene	6
1.2.3. Lovstruktur	7
2. Teknisk revisjon og språklig modernisering.....	8
2.1 Modernisering av språket, herunder forslag om kjønnsnøytrale ord og uttrykk.....	8
2.2 Teknologinøytralitet	8
2.2.1 Innledning.....	8
2.2.2 Gjeldende rett	9
2.2.3 Vurdering og forslag	10
2.3 Endringer som følge av etablert praksis	11
2.3.1 Innledning.....	11
2.3.2 Plassoppsigelse.....	11
2.3.3 Plassfratredelse.....	13
2.3.4 Enkelte mindre endringer pga. praksis.....	15
Om meklingsmennenes virksomhet - § 27a	15
Særregler om plassoppsigelse for midlertidige ansettelsesforhold - § 29 nr. 1 andre til femte ledd.....	16
Kobling av avstemningsresultater - § 35 nr. 9	16
2.4 Rikslønnsnemnda	16
3. Prosessreglene	17
3.1 Innledning.....	17
3.2 Forhandlinger og meklings i saker for Arbeidsretten	18
3.2.1 Gjeldende rett	18
3.2.2 Vurderinger og forslag	19
3.3 Partshjelp	19
3.3.1 Gjeldende rett	19
3.3.2 Vurderinger og forslag	21
3.4 Forening av saker til felles behandling og avgjørelse	22
3.4.1 Gjeldende rett	22
3.4.2 Vurderinger og forslag	22
3.5 Effektivisering av saksforberedelse og saksbehandling.....	23
3.5.1 Gjeldende rett	23
3.5.2 Vurderinger og forslag	25
3.6 Partenes representanter.....	27
3.6.1 Gjeldende rett	27
3.6.2 Vurderinger og forslag	27
3.7 Inhabilitet	27
3.7.1 Gjeldende rett	27
3.7.2 Vurderinger og forslag	29
3.8 Stansing	33
3.8.1 Gjeldende rett	33
3.8.2 Vurderinger og forslag	33
3.9 Fravær.....	34

3.9.1 Gjeldende rett	34
3.9.2 Vurderinger og forslag	36
3.10 Rettsforlik.....	36
3.10.1 Gjeldende rett	36
3.10.2 Særlige problemstillinger	37
3.10.3 Vurderinger og forslag	37
3.11 Avskaffelse av de lokale arbeidsretter	37
3.11.1 Gjeldende rett	37
3.11.2 Vurderinger og forslag	38
3.12 Sakskostnader.....	39
3.12.1 Gjeldende rett	39
3.12.2 Vurderinger og forslag	40
4. Administrative og økonomiske konsekvenser	40
5. Forslag til ny lov	41
Kapittel 1. Innledende bestemmelser	41
Kapittel 2. Tariffavtaler.....	42
Kapittel 3 Mekling	43
Kapittel 4 Rikslønnsnemnda	47
Kapittel 5 Arbeidsretten	48
Kapittel 6 Avsluttende bestemmelser.....	56
6. Merknader til bestemmelsene	57

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

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

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

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

Arbeidstvistloven bygger på et grunnleggende skille mellom rettstvister, dvs. tvister om eksistens, gyldighet og fortolkning av tariffavtaler, og interestetvister, dvs. tvister om hva som skal bli innholdet av en ny avtale, jf. arbeidstvistloven § 6. Det følger av lovens fredspliktregler at rettstvister skal løses uten bruk av kampmidler, jf. arbeidstvistloven § 6 nr. 1. Hvis partene ikke finner en løsning, skal tvisten løses av Arbeidsretten. I interestetvister står kampmidler til disposisjon, men de kan bare iverksettes i samsvar med lovens regler om fremgangsmåte og frister, jf. arbeidstvistloven § 6 nr. 3.

Lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister stiller Rikslønnsnemnda til disposisjon for partene dersom de ønsker en tvist løst ved nemndbehandling, og supplerer i så måte arbeidstvistlovens regulering av interestetvister.

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

Det falt utenfor Stabelutvalgets mandat å gjennomgå arbeidstvistlovens prosessregler for Arbeidsretten. Utvalget foretok heller ingen teknisk og språklig gjennomgang av loven, men

det var bred enighet i utvalget om at det var behov for en modernisering av så vel arbeidstvistloven som lønnsnemndloven og tjenestetvistloven.

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

Videre er det behov for en gjennomgang av arbeidstvistlovens prosessregler for Arbeidsretten. Arbeidsretten er en særdomstol som ble opprettet ved arbeidstvistloven av 1915. Den behandler tvister om gyldighet, eksistens og fortolkning av tariffavtaler, samt om brudd på arbeidstvistlovens regler om fredsplikt og om erstatningsansvar for tariffbrudd og ulovlig arbeidsstans, jf. arbeidstvistloven § 7 nr. 2. Domstolen har hele landet som rettskrets, og den settes med fagdommere og dommere oppnevnt etter innstilling fra partene.

Arbeidsretten har i dag en annen sammensetning enn da domstolen ble opprettet, uten at dette reflekteres i prosessreglene. Ny tvistelov (lov 17. juni 2005 nr. 90) trådte i kraft 1. januar 2008. Prosessreglene i arbeidstvistloven har til en viss grad kopiert den gamle tvistemålsloven, i tillegg til at tvistemålslovens regler har utfylt arbeidstvistlovens regler. Den nye tvisteloven må derfor gjennomgås med sikte på å vurdere nødvendige og ønskelige tilpasninger i arbeidstvistloven. Blant annet må det vurderes om de nyskapningene som tvisteloven innfører, også bør gjelde for Arbeidsretten. Også i arbeidet med prosessreglene er det behov for å trekke inn rettspraksis og partenes avtaleverk.

Arbeidet med en teknisk og språklig modernisering av arbeidstvistloven og lønnsnemndloven er utført i Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Gjennomgang av arbeidstvistlovens prosessregler er utført av advokat Jon Gisle, som inntil våren 2008 var dommer og nestleder i Arbeidsretten. Det har vært et nært samarbeid mellom departementet og Jon Gisle.

Arbeidslivets parter er sentrale på dette rettsområdet. På mange måter er arbeidstvistloven en kodifisering av partenes avtaler og praksis, og partene har alltid hatt stor innflytelse på utviklingen av rettsområdet. For å sikre partenes innflytelse og bistand i revisjonsarbeidet ble det opprettet en referansegruppe. Gruppen har bestått av representanter for hovedorganisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, i tillegg til representanter for Riksmeklingsmannen og Arbeidsretten og fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet. Det har vært avholdt fire møter i referansegruppen.

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

I tjenestetvistloven vil det utelukkende bli foreslått endringer i bestemmelser som henviser til arbeidstvistloven og lønnsnemndloven, samt endringer av de begreper som forslaget til ny arbeidstvistlov nødvendiggjør. Tjenestetvistloven omtales ikke nærmere i høringsbrevet her.

1.2 Sammendrag

1.2.1 Teknisk og språklig modernisering

Det foreslås en ny lov om arbeidstvister som også innlemmer lov om lønnsnemnd i arbeidstvister, dvs. loven om Rikslønnsnemnda, som et eget kapittel i loven. Den tekniske og språklige revisjonen medfører i liten grad materielle endringer, men departementet har likevel valgt å foreslå en ny lov fremfor å gjøre omfattende tekniske endringer i dagens lov. Det har vært et sentralt hensyn at loven skal være mer pedagogisk og lettere tilgjengelig, blant annet gjennom en ny lovstruktur som bedre avspeiler prosessen med inngåelse og revisjon av tariffavtaler.

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

På grunnlag av avtale- og rettspraksis foreslås det også enkelte endringer. Viktige bestemmelser i denne sammenheng, som også vil bidra til å bedre avspeile de enkelte ledd i prosessen for å inngå tariffavtale, er forslaget til lovfestede regler om plassoppsigelse og plassfratredelse.

Under punkt 2 nedenfor følger en nærmere beskrivelse og vurdering av enkelte av de endringene som foreslås på grunnlag av den tekniske og språklige gjennomgang av lovgivningen. En rekke mindre endringer er bare kommentert i merknadene til de enkelte bestemmelsene under punkt 6.

1.2.2 Prosessreglene

Reglene om Arbeidsretten og prosessordningen er gjennomgått med sikte på å effektivisere saksavviklingen for Arbeidsretten og bringe loven mer i samsvar med gjeldende praksis slik den har utviklet seg. På en del punkter foreslås tvistelovens regler gitt tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten, til dels med visse særlige tilpasninger. På andre punkter fører særtrekkene ved Arbeidsrettens prosessordning til at tvistelovens regler ikke kan gjøres gjeldende. På noen områder foreslås de gjort gjeldende med modifikasjoner.

Det foreslås en tilpasning til enkelte av tvistelovens frist- og saksbehandlingsregler. Videre foreslås inntatt nye lovbestemmelser om partshjelp, forening av saker, mekling og rettsmekling, stansing og rettsforlik, basert på de tilsvarende bestemmelsene i tvisteloven. I noen grad foreslås også bestemmelsene om partenes fravær (uteblivelse) tilpasset tvisteloven.

Tvistelovens ordning med småkravprosess eller annen form for forenklet prosess foreslås ikke innført for Arbeidsretten. Heller ikke bestemmelsene om sakskostnader i den alminnelige sivilprosess foreslås overført til Arbeidsretten, men det foreslås en ny bestemmelse om

sakskostnader som er i overensstemmelse med gjeldende rett slik denne er utviklet i Arbeidsrettens praksis.

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

Nedenfor under punkt 3 følger en nærmere beskrivelse og vurdering av enkelte av de endringene som foreslås i prosessreglene.

1.2.3. Lovstruktur

Arbeidstvistloven fremstår i dag som uoversiktlig og lite strukturert. Departementet mener at loven er vanskelig tilgjengelig, særlig for den mindre erfarne bruker av regelverket. Dette er også innspill vi har fått i forbindelse med revisjonsarbeidet. Enkelte paragrafer er svært store og kompakte, og det gjør loven vanskelig å finne frem i. Noen av de mest omfattende paragrafene inneholder bestemmelser om svært mange og ulike forhold, noe som blant annet fører til at paragraftittelen i mange tilfeller ikke gir noen god anvisning på hva bestemmelsen inneholder. Dette bidrar til at loven er lite pedagogisk.

På denne bakgrunn foreslår vi en ny lovstruktur som bedre avspeiler prosessen med inngåelse og revisjon av tariffavtaler og hvor bestemmelsene i gjeldende lov om lønnsnemnd i arbeidstvister blir et nytt kapittel i loven. Lovens oppbygging foreslås endret, slik at de ulike bestemmelser kommer i en mer naturlig kronologisk rekkefølge. Dermed avspeiles tydeligere de ulike faser partene må gjennom i et tariffoppgjør, noe som vil gi bedre veiledning i hvordan en part må gå frem for å få opprettet tariffavtale. Som ledd i forenklingen foreslås også å dele paragrafer inn i flere bestemmelser. Dette vil bidra til at loven blir mer oversiktlig og lettere å finne frem i.

Det foreslås følgende kapittelinndeling i den nye loven:

- Kapittel 1. Innledende bestemmelser
- Kapittel 2. Tariffavtaler
- Kapittel 3. Mekling
- Kapittel 4. Rikslønnsnemnda
- Kapittel 5. Arbeidsretten.
- Kapittel 6. Avsluttende bestemmelser

Kapitlene 1 og 2 inneholder bestemmelser som i dag finnes i arbeidstvistloven kapittel 1. I tillegg er det av pedagogiske grunner tatt inn en ny bestemmelse innledningsvis i kapittel 2 om forhandlinger om inngåelse av tariffavtale. I kapittel 3 foreslås tatt inn bestemmelser om mekling og om meklingsinstitusjonen, på samme måte som i dag. I tillegg inneholder kapittel 3 nye bestemmelser om plassoppsigelse og plassfratredelse, jf. nærmere nedenfor under punkt 2.5.2 og 2.5.3. I kapittel 4 foreslås tatt inn bestemmelsene om Rikslønnsnemnda i lov om lønnsnemnd i arbeidstvister. Bestemmelsene om Arbeidsretten flyttes til kapittel 5, som også omfatter prosessuelle regler for Arbeidsretten, jf. nærmere nedenfor under punkt 3. Kapittel 6 inneholder avsluttende bestemmelser som i gjeldende lov er plassert i kapitlene 4 og 5.

I tillegg foreslås omstruktureringer i enkelte av dagens bestemmelser.

2. Teknisk revisjon og språklig modernisering

2.1 Modernisering av språket, herunder forslag om kjønnsnøytrale ord og uttrykk

Arbeidstvistloven er en gammel lov og språket bærer preg av det. Enkelte språklige oppdateringer har skjedd som følge av endringer i enkeltbestemmelser. Blant annet ble tidligere henvisninger til dampskip osv. i § 21 fjernet ved lovendring som trådte i kraft 1. januar 2008 i forbindelse med ikrafttredelse av ny tvistelov. Det har imidlertid ikke vært foretatt noen total gjennomgang av loven med sikte på å modernisere språket.

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

Departementet mener arbeidstvistlovens gammelmodige språk bidrar til å gjøre loven mindre tilgjengelig for dagens brukere og foreslår en rekke språklige endringer med sikte på å oppdatere loven i tråd med dagens språkbruk. Videre er departementet av den oppfatning at ord og uttrykk i loven i størst mulig utstrekning må gjøres kjønnsnøytrale. På enkelte punkter skjer dette mer eller mindre automatisk i forbindelse med en språklig oppdatering av loven, f. eks. er det i denne sammenheng naturlig å luke ut ord som *mann*, *han*, *hans* osv. Tilsvarende vil gjelde for *formann*, som benyttes i lønnsnemndloven i dag og som naturlig kan endres til *leder*, slik dette allerede er gjort for Arbeidsretten. Når det gjelder betegnelsen *riksmeglingsmann*, *kretsmeglingsmann* og *meglingsmann* er dette tradisjonelle og innarbeidede betegnelser som kan sies å identifisere meklingsinstitusjonen som sådan. Departementet mener likevel at også disse benevnelsene bør endres og at dette enkelt kan gjøres ved å benytte henholdsvis *riksmekler*, *kretsmekler* og *mekler*. Både for riksmekler og kretsmekler vil det ikke være noen identifikasjonsproblemer i forhold til andre yrkesbetegnelser. Når det gjelder mekler, benyttes dette også som betegnelse på andre roller/yrker. Vi mener likevel at det sjelden vil være noe tvil ut fra sammenhengen om hva slags mekler det er snakk om, slik at det heller ikke vil innebære noen praktiske problemer å erstatte dagens meglingsmann med mekler.

Departementet viser til lovforslaget i punkt 5 nedenfor hvor det foreslås endringer i tråd med dette.

2.2 Teknologinøytralitet

2.2.1 Innledning

Et utgangspunkt for arbeidet med å revidere arbeidstvistloven er at bestemmelsene skal tilpasses den teknologiske utviklingen. En slik tilpasning er allerede foretatt i den nye tvisteloven ved at bestemmelsene legger til rette for bruk av moderne informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT).

En åpning for elektronisk samhandling i arbeidstvistloven vil gjøre at saksbehandlingen, både hos riksmekleren og i forbindelse med saker for Arbeidsretten, vil kunne gjennomføres

raskere og mer effektivt enn i dag. For det første vil elektronisk saksbehandling redusere behovet for håndtering av papirbaserte dokumenter. Videre vil sakspapirer, prosesskriv, meldinger mv. komme raskere frem til både domstolen, riksmekleren og mellom partene. Dette vil kunne gi tidsbesparelse på alle stadier i prosessen.

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

På denne måten vil elektronisk informasjonsutveksling kunne bidra til å redusere saksbehandlingstiden, øke informasjonskvaliteten og forbedre informasjonstilgangen, samtidig som saksbehandlingen blir mer kostnadseffektiv.

2.2.2 Gjeldende rett

Arbeidstvistloven

En rekke bestemmelser i arbeidstvistloven inneholder krav til skriftlighet. Blant annet er det krav om at søksmålsrett skal overdras skriftlig (§ 8), dommerløfte skal avgis skriftlig (§ 16), stevning og tilsvar skal gis skriftlig (§18), plassoppsigelse må gis skriftlig mv.

Enkelte av bestemmelsene har også krav til formen for oversendelse, blant annet skal rettinger av dom meddeles partene gjennom rekommandert brev (§ 25) og melding om plassoppsigelse skal sendes meglingsmennene i telegram eller i rekommandert brev (§ 28).

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

Twisteloven og domstolloven

I den nye tvisteloven må det legges til grunn at der det stilles krav til skriftlighet, kan dette oppfylles både ved papirbaserte og elektroniske dokumenter. Det vises til at Justisdepartementet i tvistelovsproposisjonen (Ot.prp. nr. 51 (2004-2005)) punkt 19.2 har uttalt at ”både et papirbasert og elektronisk dokument [vil] oppfylle krav til ”skriftlig” etter loven.”

I den nye tvisteloven er det bare gjort ett unntak fra dette utgangspunktet. I § 5-2 om varsel om krav og grunnlag for kravet fremgår det i punkt 3 at ”Skriftlig varsel etter første og annet ledd skal være på papir til private parter hvis ikke annet er avtalt eller partene har en løpende forretningsforbindelse hvor skriftlig kommunikasjon vanligvis skjer elektronisk”.

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

§ 12-3. Innsending av prosesskriv

(1) Prosesskriv med bilag sendes til retten.

(2) Mellom parter som er representert ved advokat, skal prosesskriv med bilag sendes direkte til motparten samtidig som det sendes til retten.

(3) *Blir prosesskriv med bilag sendt som papirdokument (vår utheving), skal det sendes så mange eksemplarer at retten kan beholde ett.*

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

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

Tilsvarende fremgår av merknadene i proposisjonen til § 12-2, som omhandler prosesskrivets utforming. Når det gjelder kravet om at prosesskrivet skal være *undertegnet*, er det vist til at ”undertegning kan skje for hånd eller elektronisk når prosesskrivet sendes elektronisk.” Det pekes imidlertid på at undertegning ved elektroniske prosesskriv må oppfylle de krav til elektronisk signatur som følger av domstollosen § 197a med forskrift.

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

2.2.3 Vurdering og forslag

Departementet legger til grunn at en ny og modernisert arbeidstvistlov på tilsvarende måte som tvisteloven må utformes teknologinøytralt og legge til rette for moderne IKT.

Også i en ny arbeidstvistlov må utgangspunktet være at et krav om skriftlighet kan oppfylles ved både papirbasert og elektronisk dokument, med mindre det i loven presiseres noe annet. Kravet til signatur blant annet på prosesskriv vil imidlertid på samme måte som i tvisteloven begrense muligheten til elektronisk samhandling med retten. Departementet viser til at verken Arbeidsretten eller Riksmeklingsmannen i dag har et system for bruk av elektronisk signatur. Det er imidlertid viktig at lovgivningen gjøres teknologinøytral for å *åpne* for at kommunikasjon skal kunne skje elektronisk når de tekniske løsningene ligger til rette for det.

Departementet mener det er naturlig at reglene om fristavbrytelse og forkynnelse ved elektronisk kommunikasjon i domstollosen § 146 og senere forskrifter som vil bli gitt med hjemmel i domstollosen § 197a, også må legges til grunn ved fortolkningen av arbeidstvistlovens regler når de tekniske løsningene åpner for bruk av elektroniske prosesskriv med Arbeidsretten. Departementet har vurdert om det er hensiktsmessig å ha en egen forskriftshjemmel i arbeidstvistloven som gir mulighet til å gi forskrift gitt med hjemmel i domstollosen § 197a anvendelse også for elektronisk samhandling med Arbeidsretten. Eventuelt kunne det eksplisitt henvises til domstollosen § 197a i de relevante bestemmelsene i arbeidstvistloven. Departementet vil imidlertid peke på at når forskrift blir gitt med hjemmel i domstollosen § 197a, vil forskriften også uten en forskriftshjemmel eller direkte henvisning i arbeidstvistloven kunne legges til grunn for saker i Arbeidsretten så langt den passer og ikke strider mot arbeidstvistloven. Det er tilstrekkelig å presisere i merknadene til de

bestemmelsene som regulerer prosesskriv, at prosesskrivet må tilfredsstille kravene i domstoloven § 197a med forskrift (på tilsvarende måte som det er gjort i merknadene til tvisteloven § 12-2), se nedenfor i punkt 6 Merknader til bestemmelsene.

Når det gjelder arbeidstvistlovens krav til avsendingsform, f. eks. i gjeldende § 28 som krever at melding om plassoppsigelse skal sendes meklerne i telegram eller i rekommandert brev, må det på tilsvarende måte åpnes opp for alternative avsendelsesmåter så lenge dette skjer på en betryggende måte.

Det vises nærmere til de enkelte forslagene i punkt 5 og merknadene til disse i punkt 6 nedenfor.

2.3 Endringer som følge av etablert praksis

2.3.1 Innledning

På en del punkter der gjeldende arbeidstvistlov er taus, har partene utfylt loven ved sine avtaler. Dessuten er en rekke spørsmål gjennom årene avklart gjennom Arbeidsrettens praksis. Gjeldende rett fremkommer således ikke bare av loven, men også av partenes avtaleverk og avgjørelser fra Arbeidsretten.

Et spørsmål er om forhold som ikke er lovfestet i dagens lov, men som har funnet sin løsning i praksis, bør tas inn i en revidert lov. Departementet mener at loven i størst mulig utstrekning bør reflektere den praktiske virkelighet. Dette vil bidra til at loven gir bedre veiledning for brukerne. Det foreslås på denne bakgrunn å innta bestemmelser om plassoppsigelse og plassfratredelse i loven, se punktene 2.3.2 og 2.3.3 nedenfor.

Videre foreslås en rekke mindre endringer og tilpasninger, herunder forslag om å ikke videreføre bestemmelser eller deler av bestemmelser som i praksis ikke benyttes. Disse mindre justeringene er stort sett bare kommentert i merknadene til de aktuelle bestemmelsene. Nedenfor i punkt 2.3.4 omtales og vurderes de mest sentrale forslagene, samt bestemmelser som foreslås opphevet i sin helhet og som derfor ikke er kommentert i merknadene.

2.3.2 Plassoppsigelse

Gjeldende rett

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

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

Dette innebærer at når det foretas en plassoppsigelse som ledd i en arbeidskamp, sier arbeidstakerne opp sin stilling. Formelt sett blir arbeidsforholdet til arbeidstakere som skal delta i arbeidsstansen, avsluttet. En plassoppsigelse er i utgangspunktet det samme som en ordinær oppsigelse av det individuelle arbeidsforholdet. Det som først og fremst skiller de to oppsigelsesformer, er at plassoppsigelsen foretas i kamphensikt, men også rettsvirkningene er forskjellige.

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

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

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

Vurdering og forslag

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

De fleste hovedavtaler har bestemmelser om fremgangsmåten ved plassoppsigelse. Med hensyn til plassoppsigelsens form og innhold benyttes gjennomgående de samme krav som arbeidstvistloven stiller til meldingen som skal sendes riksmeklingsmannen når plassoppsigelse foretas. De fleste hovedavtaler viser til disse kravene, f. eks. heter det i Hovedavtalen LO/NHO § 3-1 Kollektive oppsigelser nr. 1 tredje ledd: ”Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistlovens § 28.” I tariffavtalene/hovedavtalene er den avtalte fristen for plassoppsigelse gjennomgående også 14 dager.

Som nevnt er det prinsipielle utgangspunktet at plassoppsigelsen innebærer oppsigelse av de enkelte arbeidsavtaler. Formelt sett blir arbeidsforholdet til arbeidstakerne som skal delta i arbeidsstansen, avsluttet. Det rettslige utgangspunktet er at oppsigelser må gis av de enkelte arbeidstakere til arbeidsgiver, eventuelt omvendt. Det er imidlertid en presumsjon for at fagforeningen har fullmakt til å gi plassoppsigelse på vegne av medlemmene. I følge rettspraksis må slik oppsigelse gis med angivelse av navn på de enkelte arbeidstakere/medlemmer som omfattes av plassoppsigelsen, til arbeidsgiver, eventuelt til arbeidsgivers organisasjon hvis denne har fullmakt til å motta oppsigelser på sine medlemmers vegne, jf. f. eks. ARD 1976 s. 127 og ARD 1992 s. 90.

I etablerte tarifforhold er det imidlertid vanlig med kollektive plassoppsigelser, jf. eksempelvis henvisningen ovenfor til § 3-1 i Hovedavtalen LO/NHO. Kollektiv plassoppsigelse innebærer at partene har avtalt at plassoppsigelse kan skje gjennom et varsel utvekslet mellom organisasjonene. I Det kollektive arbeidslivet¹ omtaler Stein Evju bruk av kollektive plassoppsigelser slik (s. 141):

”I de mange hovedavtalene er det imidlertid gjennomgående gitt bestemmelser om ”kollektiv plassoppsigelse”, og typisk med en formulering om at plassoppsigelsen ”skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistlovens § 28”. Plassoppsigelse kan da gis direkte mellom organisasjonene, og det er ikke nødvendig med navnelister; det er tilstrekkelig at oppsigelsen angir hvilke bedrifter og antallet arbeidstakere ved hver bedrift som omfattes,

¹ Torgeir Aarvaag Stokke, Stein Evju, Hans Otto Frøland (2003): Det kollektive arbeidslivet – organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk. Oslo: Universitetsforlaget.

samt oppsigelsesfristens utløp. Til dels kan kollektiv plassoppsigelse også gis i enda mer generelle former, bare med henvisning til at den omfatter samtlige arbeidstakere som omfattes av en eller flere tariffavtaler som er sagt opp for revisjon. Dette forutsetter imidlertid at det er enighet eller etablert en bindende praksis mellom partene om at det kan gås frem på en slik måte (jf. ARD 1998 s. 289).

Reglene om hvordan plassoppsigelse kan gis, er således vesentlig forskjellige avhengig av om partene har tariffavtalte bestemmelser om dette eller ikke.”

Så langt departementet har kunnet bringe på det rene er den praksis som følges i arbeidslivet forholdsvis entydig, og det vil gi god veiledning for brukerne å få tilsvarende bestemmelser inn i loven. På den annen side skal partenes avtalefrihet ivaretas. Tradisjonelt hører temaet inn under partenes domene. På noen avtaleområder er det også avtalt bestemmelser om plassoppsigelse som avviker fra den ellers nokså entydige praksis. Eksempelvis har noen parter avtalt andre oppsigelsesfrister enn det som er vanlig og som følger av arbeidsmiljøloven § 15-17. I finansnæringen er for eksempel fristen for kollektive plassoppsigelser 1 måned, med mindre de forhandlende parter er enige om en kortere frist (Hovedavtalen mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening § 6 nr. 3).

Selv om det er momenter som i utgangspunktet trekker i hver sin retning, bør det etter departementets vurdering være mulig å lovregulere plassoppsigelsen nærmere uten å svekke avtalefriheten. En lovregulering vil likevel kunne gi god veiledning for brukerne av loven. Med en klar understreking av adgangen til avtaleregulering bør hensynet til avtalefriheten være tilstrekkelig ivaretatt.

Departementet foreslår på denne bakgrunn å innta en nærmere regulering av plassoppsigelsen i arbeidstvistloven, herunder også adgangen til kollektiv plassoppsigelse. Det må anses ubetenkelig å oppstille et skriftlighetskrav, jf. forslag til ny § 15 første ledd. Det foreslås en oppsigelsesfrist på 14 dager, flyttet fra gjeldende bestemmelse i arbeidsmiljøloven, hvis ikke annet er fastsatt ved skriftlig avtale eller tariffavtale, for så vidt i tråd med dagens regulering. I forslaget til § 15 andre ledd foreslås å regulere den individuelle plassoppsigelsen. I tredje ledd reguleres partenes adgang til å avtale kollektiv plassoppsigelse. Det vises til de nærmere merknader til § 15 i punkt 6 nedenfor.

2.3.3 Plassfratredelse

Gjeldende rett

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

Varsel om plassfratredelse er ikke lovfestet i dag. Etter gjeldende rett er utgangspunktet at adgangen til arbeidskamp står åpen når tariffavtalen er gyldig oppsagt, det er gitt plassoppsigelse og plassoppsigelsesfristen og meklingsfristene er utløpt. Plassoppsigelsen fastsetter omfanget av og tidspunktet for arbeidskamp. En part kan ikke ensidig endre det som følger av en gitt plassoppsigelse. Eventuelle endringer forutsetter enighet. Avtalte regler om plassfratredelse er eksempel på slike endringer/justeringer.

Varsel om plassfratredelse er regulert i mange hovedavtaler. I tillegg følges reglene også i praksis av mange som ikke omfattes av avtalebestemmelser om dette. Nedenfor følger noen eksempler på avtaleregulering av plassfratredelsen.

a) I Hovedavtalen LO/NHO § 3-1 Kollektive oppsigelser heter det i punkt 2 og 5:

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

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

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

b) I hovedavtalene i HSH-området § 10 Konflikter punkt A Kollektive oppsigelser reguleres plassfratredelsen slik:

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

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

c) I Hovedavtalene i KS-området § 5-1-1 heter det:

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

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

I noen tariffområder er det utelukkende plassoppsigelsen som regulerer tidspunkt for og omfang av streik/lockout. Eksempelvis har finansnæringen kun kollektive plassoppsigelser med 1 måneds oppsigelsesfrist.

Oppsummert er situasjonen slik:

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

Vurdering og forslag

Spørsmålet er om regler om plassfratredelse bør tas inn i en revidert arbeidstvistlov, og hvordan eventuelle bestemmelser i så fall bør utformes.

Etter departementets syn er det uheldig at begrepet plassfratredelse, som er svært vanlig i praksis, ikke er å finne i loven. Det forhold at det er vanlig å ha regler om plassfratredelse kan tale for at det også lovfestes regler om dette. Dette er i tråd med hensynet til å fastsette en lov som er mer i samsvar med virkeligheten og som gir bedre veiledning for brukerne av loven. Når for eksempel enkeltstående arbeidsgivere uten tariffavtale mottar plassoppsigelse som ledd i krav om tariffavtale med beskjed om at plassfratredelsen kommer senere, ville det være til stor hjelp om de fant nærmere veiledning om hva dette betyr i arbeidstvistloven. Hensynet til brukerne taler således for at begrepet er å finne i loven.

På den annen side er det flere forhold som taler mot slik lovfesting. Den viktigste innvendingen er at for parter som ikke praktiserer plassfratredelse i dag, kan lovfesting innebære en grunnleggende endring, som hvis den griper inn i avtalefriheten, vil være noe langt mer enn en kodifisering.

Etter gjeldende rett er plassoppsigelsen bindende når den er gitt. Deretter kan tariffparten ikke ensidig trekke tilbake eller endre plassoppsigelsen, men endringer kan avtales mellom partene. Hovedavtalebestemmelsene om varsel om plassfratredelse er eksempler på slike avtalte endringer. Det kan hevdes at en lovfesting av regler om plassfratredelse, dog avhengig av hvordan bestemmelsene utformes, vil kunne innebære at det lovfestes en adgang til å fravike plassoppsigelsen som ikke finnes i dag, og at partenes frihet til selv å avtale om de vil ha slike bestemmelser eller ikke, bortfaller eller svekkes.

Det forhold at begrepet plassfratredelse står så sentralt i praksis, taler etter departementets vurdering likevel for at begrepet bør gjenfinnes i loven. Samtidig bør det etter departementets syn fortsatt være opp til partene å avgjøre om de ønsker å ha regler om plassfratredelse eller ikke. Dersom det skal innføres regler om varsel om plassfratredelse, er det dermed viktig å utforme bestemmelsene slik at man klart og tydelig opprettholder muligheten for tariffpartene til å ha egne avtaler og muligheten til å velge å ikke ha regler om plassfratredelse.

Departementet foreslår etter dette en lovbestemmelse som skal ivareta begge hensyn, ved at det klart fremgår at regler om plassfratredelse er noe partene kan inngå avtale om. Plassfratredelsen defineres som varsel om endring av plassoppsigelsen, og i forslaget slås det fast at plassoppsigelsen kan endres bare dersom det er avtalt at slik endring kan skje. Det vises til de nærmere merknader til § 17 i punkt 6 nedenfor.

2.3.4 Enkelte mindre endringer pga. praksis

Om meklingsmennenes virksomhet - § 27a

Bestemmelsene i § 27a nr. 1 og 2 om meklingsmennenes virksomhet kom inn i loven i 1934 for å styrke meklingsinstitusjonens rolle i samfunnet og må ses i lys av situasjonen i arbeidslivet den gang. For å styrke arbeidsfreden ønsket man en sterk og aktiv meklingsinstitusjon. Forslaget var fremmet av Foreningslovkommisjonen av 1933 og forelagt Stortinget i Ot.prp. nr. 31 i 1934.

Bestemmelsene har imidlertid hatt liten praktisk betydning. De samsvarer i liten grad med den posisjon og rolle meklingsinstitusjonen har i dag, og departementet foreslår at bestemmelsen oppheves.

Paragraf 27a nr. 3 foreslås flyttet til § 31 tredje ledd.

Særregler om plassoppsigelse for midlertidige ansettelsesforhold - § 29 nr. 1 andre til femte ledd

Bestemmelsene om plassoppsigelse for midlertidige ansettelsesforhold kom inn i arbeidstvistloven ved en lovendring i 1976 (lov 27. februar 1976 nr. 9). Bakgrunnen var at det var antatt at arbeidstakere som var ansatt for et bestemt tidsrom, verken kunne sies opp eller si opp selv før avtalt utløp av arbeidsavtalen. Slike arbeidsavtaler ble med andre ord ansett som uoppsigelige. Konsekvensen var at disse arbeidstakerne ikke kunne gi plassoppsigelse, og i og med at plassoppsigelse er en forutsetning for å gå til streik, hadde de heller ikke streikerett.

Etter gjeldende rett er det imidlertid utvilsomt at også midlertidig ansatte arbeidstakere kan si opp/bli oppsagt etter oppsigelsesreglene i arbeidsmiljøloven, og de kan dermed omfattes av plassoppsigelse etter arbeidstvistloven. Bestemmelsene foreslås derfor opphevet som unødvendige.

Kobling av avstemningsresultater - § 35 nr. 9

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

En vidtgående kompetanse til å koble avstemningsresultater kan også være betenkelig etter folkeretten. ILO har for eksempel i en rekke klagesaker mot Danmark uttalt at kobling av avstemningsresultater ikke er forenlig med organisasjons- og forhandlingsfriheten etter ILO-konvensjonene nr. 87 og 98. Blant annet på bakgrunn av folkerettsproblematikken ble koblingsbestemmelsen i arbeidstvistloven strammet inn ved en lovendring i 2002 (lov 28. juni 2002 nr. 58). For det første skal alle meklingsmulighetene være uttømt før samlet avstemning foreslås, og et fag kan ikke tas med i en samlet avstemning hvis noen av tariffpartene motsetter seg det.

Bestemmelsen har etter dette ikke lenger noen praktisk betydning. Dersom det skulle være ønskelig, kan partene selv vedta kobling av avstemninger, og enkelte av hovedorganisasjonene har regler i sine vedtekter om intern kobling mellom egne forbund. Departementet foreslår på denne bakgrunn at arbeidstvistlovens bestemmelse om kobling oppheves.

2.4 Rikslønnsnemnda

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

Det foreslås at lønnsnemndloven innlemmes i arbeidstvistloven som nytt kapittel 4 Rikslønnsnemnda. Dette vil etter departementets syn gi en mer helhetlig og oversiktlig regulering.

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

Det foreslås enkelte endringer i lønnsnemndlovens bestemmelser med det formål å gjøre bestemmelsene mer oversiktlige og leservennlige, blant annet ved oppdeling i flere ledd. I den forbindelse foreslås også enkelte bestemmelser opphevet.

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

3. Prosessreglene

3.1 Innledning

Det har lenge vært behov for en gjennomgang av arbeidstvistlovens prosessregler for Arbeidsretten. En revisjon av prosessreglene vil bidra til å effektivisere saksavviklingen ved domstolen. I denne sammenheng kan det særlig være grunn til å peke på at Arbeidsretten i dag har en annen sammensetning enn da domstolen ble opprettet, uten at dette reflekteres i prosessreglene. Mens retten til å begynne med bare hadde én fagdommer i bistilling, har den nå to fagdommere i embetsstillinger i tillegg til at også en tredje fagdommer er midlertidig konstituert i full stilling.

Ny tvistelov (lov 17. juni 2005 nr. 90) trådte i kraft 1. januar 2008 og er gjort gjeldende for alle saker i den alminnelige sivilprosess som anlegges eller ankes etter årsskiftet 2007-2008. Prosessreglene i arbeidstvistloven har til en viss grad vært parallelle med den tidligere tvistemålslovens, i tillegg til at denne lovens regler også utfylte arbeidstvistlovens regler. I sin praksis har Arbeidsretten en rekke ganger slått fast at tvistemålslovens og domstollovens regler gjelder tilsvarende så langt de passer og ikke er i strid med arbeidstvistlovgivningen. Tvisteloven innebærer en del nytt sammenlignet med tvistemålsloven. Det har på denne bakgrunn vært nødvendig å gjennomgå tvisteloven, ikke minst med henblikk på de bestemmelser som avviker fra tvistemålsloven, og vurdere om de kan eller bør gjennomføres i arbeidstvistloven.

Selv om det er mange likhetstrekk mellom den alminnelige sivilprosess og prosessen for Arbeidsretten, er det også vesentlige forskjeller som begrenser tvistelovens overføringsverdi til Arbeidsretten. Den alminnelige sivilprosess er et flerinstanssystem, mens prosessen for Arbeidsretten i det alt vesentlige er et éninstantssystem, noe som legger et stort ansvar på Arbeidsretten for å treffe riktige avgjørelser. Arbeidsretten har etter gjeldende arbeidstvistlov § 19 nr. 3 et selvstendig ansvar for sakens opplysning som går lenger enn det ansvar de alminnelige domstoler har. Disse forhold gjør at enkelte av tvistelovens bestemmelser ikke passer for Arbeidsretten. Det har også vært viktig å beholde det enkle og kortfattede preg

prosessreglene i arbeidstvistloven har, slik at de blir håndterlige for brukerne, som i vesentlig grad er organisasjonene i arbeidslivet. Loven skal uten altfor store vansker kunne leses av ikke-jurister.

3.2 Forhandlinger og mekling i saker for Arbeidsretten

3.2.1 Gjeldende rett

Tvisteloven

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

I tvisteloven § 5-4 pålegges partene å undersøke om det er mulig å løse tvisten i minnelighet før sak reises. Bestemmelsen hjemler også tre former for mekling som partene kan benytte seg av før saksanlegg. Det er forliksrådet, som er nærmere regulert i tvisteloven kapittel 6, utenrettslig mekling, som er regulert i kapittel 7, og utenrettslige tvisteløsningsnemnder, som er lovfestet på enkelte områder.

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

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

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

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

Arbeidstvistloven og Arbeidsrettens praksis

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

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

3.2.2 Vurderinger og forslag

Den uformelle meklingsvirksomhet som Arbeidsrettens dommere driver, gir som nevnt erfaringsvis gode resultater i mange saker. Dette samsvarer med erfaringene fra alminnelige sivile tvister, blant annet den forsøksordning med rettsmekling som ble innført i de siste årene med tvistemålsloven. Mekling kan være tidsbesparende og kostnadseffektiv og gir begge parter et eierskap til resultatet. Departementet kan ikke se at det er noen grunn til at Arbeidsretten skulle skille seg fra de alminnelige domstoler ved ikke å ha regler om mekling.

Noen av de former for mekling som omhandles i tvisteloven, er ikke aktuelle for Arbeidsretten. Dette gjelder for det første forliksrådsbehandling. Det gjelder videre lovfesting av utenrettslige tvisteløsningsnemnder. Riktignok står det partene fritt å opprette slike nemnder på egen hånd, men dette krever ingen lovregulering.

De former for mekling etter tvisteloven som etter departementets syn er egnet til å overføre til prosessen for Arbeidsretten, er mekling etter § 8-2 og rettsmekling etter §§ 8-3 flg. Det foreslås at det i den nye arbeidstvistloven tas inn en egen bestemmelse om mekling, hvor tvistelovens bestemmelser om mekling etter § 8-2 og om rettsmekling etter §§ 8-3 flg. søkes tilpasset prosessen for Arbeidsretten. Forslagene til § 51 og § 52 er utformet slik at forskjellen mellom mekling etter mønster av tvisteloven § 8-2 og rettsmekling blir noe mindre i Arbeidsretten enn i de alminnelige domstoler.

Videre foreslås det at Arbeidsretten, i likhet med tingrettene og lagmannsrettene, pålegges å ha et utvalg av utenrettslige meklere som kan foreta rettsmekling. Det bør tilstrebes at disse meklerne har særlig kompetanse på fagfeltet. Noen egen lovregulering av utenrettslig mekling, slik man har i tvisteloven kapittel 7, skulle ikke være nødvendig i arbeidstvistloven. Det vises til at partene for Arbeidsretten for det alt vesentlige er organisasjoner med profesjonalitet på forhandling og mekling, slik at det ikke skulle være nødvendig å ha egne regler i arbeidstvistloven om dette. Partene bør være i stand til å sette i verk utenrettslig mekling på egenhånd og etter det opplegg de selv ønsker, og de må kunne sette i gang slik mekling uten basis i lov.

Det vises for øvrig til forslagene til § 51 og § 52 og merknadene til bestemmelsene nedenfor i punkt 6.

3.3 Partshjelp

3.3.1 Gjeldende rett

Tvisteloven

Partshjelp er tvistelovens betegnelse på det som tidligere ble kalt svak hjelpeintervensjon. I tvistemålsloven § 75 var vilkåret for hjelpeintervensjon formulert som et krav om rettslig interesse i at den ene parten vinner. Hovedregelen etter tvisteloven § 15-7 første ledd er at partshjelp skal tillates for den som har et reelt behov grunnet i egen rettsstilling for at den ene parten i saken vinner. Også for foreninger og stiftelser samt offentlige organer med oppgave å fremme særskilte interesser skal partshjelp etter tvisteloven tillates i saker som ligger innenfor deres formål og naturlige virkeområde, jf. tvisteloven § 1-4 om søksmålsadgang for organisasjoner mv. Adgangen for interesseorganisasjoner mv. til å hjelpeintervenere for de alminnelige domstoler vokste frem gjennom rettspraksis under tvistemålsloven før den ble lovfestet i tvisteloven.

Etter tvisteloven § 15-7 andre ledd må partshjelp erklæres i prosesskriv eller rettsmøte før saken er rettskraftig avgjort. Dersom partshjelp bestrides, avgjøres spørsmålet ved kjennelse. Dersom partshjelp ikke bestrides av noen part, skal den tillates uten at det skjer noen prøving av dette fra rettens side, jf. Høyesteretts kjennelse i Rt. 1994 s. 1512 om den tilsvarende bestemmelsen i tvistemålsloven § 77.

Arbeidstvistloven og Arbeidsrettens praksis

Arbeidstvistloven § 8 andre ledd er den eneste bestemmelse i loven som omhandler partshjelp eller hjelpeintervensjon. Det fremgår av bestemmelsen at medlemmer og underavdelinger uten søksmålsrett kan være partshjelpere med tillatelse fra overordnet part med søksmålsrett. Bestemmelsen ble tatt inn i loven i 1966. Ordningen er imidlertid ikke særlig praktisk for underavdelingens vedkommende. I saker hvor rett og plikt for en underavdeling berøres, vil den overordnede part normalt ivareta underavdelingens og medlemmenes interesser. Underavdelingen vil ofte også fremkomme som ”oppført saksøker”/”oppført saksøkt” (for eksempel ”LO med Fagforbundet”).

Hjelpeintervensjon for Arbeidsretten har forekommet iallfall siden 1930-tallet, jf. ARD 1932 s. 196, uten at adgangen til dette synes å ha vært problematisert. Arbeidsretten la i ARD 1988 s. 240 til grunn at det er adgang til hjelpeintervensjon for Arbeidsretten også i tilfeller som ikke reguleres av arbeidstvistloven § 8 andre ledd. Retten la tvistemålslovens regler til grunn og fant støtte for dette i arbeidstvistlovens forarbeider.

Ved flere anledninger har spørsmålet om enkeltpersoners rett til å hjelpeintervenere vært oppe for Arbeidsretten. Retten har også i disse tilfellene lagt til grunn at tvistemålslovens regler gjelder tilsvarende, med den samme vurdering av rettslig interesse som etter tvistemålsloven. Eksempelvis heter det i kjennelsen i ARD 2001 s. 32:

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

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

I en kjennelse av 21. januar 2002 (ARD 2002 s. 1) i sak nr. 7/1999 (den såkalte ”KLP-saken”) ble Kommunalansattes Fellesorganisasjon (KFO) akseptert som hjelpeintervenient for LO. KFO intervenerte på vegne av sine medlemmer. Retten pekte på at LOs påstand i saken var slik utformet at dersom den fullt ut ble tatt til følge, ville dommen få rettsvirkninger også for de av KFOs medlemmer som var ansatt i kommunene. KFOs egne rettigheter og plikter ble derimot ikke berørt. Men KFO hadde en klar interesse i å vareta sine medlemmers interesse i utfallet i saken, og hjelpeintervensjon ble tillatt. Den regel man kan lede ut av dette, er at dersom en organisasjons medlemmer har rettslig interesse i partshjelp, godtas den

arbeidsgiver- eller arbeidstakerorganisasjon som representerer dem, som partshjelper. Retten presiserer i kjennelsen at den ikke tar stilling til om ren prejudikatsinteresse alene er tilstrekkelig.

3.3.2 Vurderinger og forslag

På bakgrunn av Arbeidsrettens praksis tillates partshjelp i dag for den som har et reelt behov begrunnet i egen rettsstilling for at den ene parten vinner. Departementet mener det er hensiktsmessig å lovfeste denne ulovfestede praksis i tråd med hva som gjelder etter tvisteloven § 15-7 første ledd bokstav a). Dette vil fange opp både enkeltpersoner og juridiske personer med rettslig interesse i saken.

Når det gjelder organisasjoners adgang til partshjelp, er departementet av den oppfatning at dagens praksis i tråd med kjennelsen i KLP-saken også bør lovfestes. 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.

Departementet har videre vurdert hvorvidt adgangen for organisasjoner til å erklære partshjelp bør utvides i tråd med tvistelovens regler slik at også ren prejudikatsinteresse er nok til at en hvilken som helst interesseorganisasjon skal kunne erklære partshjelp. I referansegruppa for lovrevisjonen ble det uttrykt skepsis til å gjøre dette gjeldende for prosessen for Arbeidsretten, fordi dette kunne føre til at helt andre organisasjoner enn de Arbeidsretten er til for, ville kunne erklære partshjelp.

Departementet viser til at situasjonen er en annen for Arbeidsretten enn for de alminnelige domstoler. For de alminnelige domstoler som behandler saker fra alle livsområder, er det naturlig at organisasjoner mv. av ulike slag ut fra prejudikatsinteresse kan godtas som partshjelpere. For Arbeidsretten som har et snevert virkeområde, og der partene i hovedsak er organisasjoner av en bestemt type, stiller det seg annerledes. Slik prosessordningen for Arbeidsretten fungerer, vil det neppe være hensiktsmessig å ha en egen bestemmelse som gir andre typer interesseorganisasjoner enn arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner adgang til partshjelp med mindre avgjørelsen i saken vil få virkning for organisasjonens egne rettigheter og plikter. Det foreslås derfor ikke å lovfeste tvistelovens bestemmelser på dette punktet. Spørsmålet om adgang til partshjelp ble eksempelvis vurdert av Likelønnskommisjonen når det gjelder Likestillings- og diskrimineringsnemnda i saker for Arbeidsretten, men kommisjonen fremmet ikke noe forslag om slik partshjelp, se NOU 2008: 6, punkt 14.3.2.

Etter tvisteloven kan partshjelp erklæres når som helst før saken er rettskraftig avgjort. Tvistelovens ordning vil på dette punkt være lite hensiktsmessig for Arbeidsretten. Arbeidsretten har en særlig plikt til å sørge for sakens fulle opplysning (jf. gjeldende arbeidstvistlov § 19 nr. 3), og en partshjelpers inntreden kan dermed etter omstendighetene få betydning for saksforberedelsen. Arbeidsretten må kunne stille de samme krav til partshjelpere som til parter om å bidra til opplysningen av saken, for eksempel ved å legge frem dokumenter. Dette må det settes av tid til i den enkelte sak. Det foreslås derfor at partshjelp for Arbeidsretten må erklæres senest tre uker før hovedforhandlingen begynner.

Det vises til forslaget til § 49 og merknadene til bestemmelsen i punkt 6.

3.4 Forening av saker til felles behandling og avgjørelse

3.4.1 Gjeldende rett

Twisteloven

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

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

Arbeidstvistloven og Arbeidsrettens praksis

Arbeidstvistloven inneholder ingen bestemmelser om forening av saker.

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

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

Der man har ønsket en effektivisering av saksbehandlingen av materielt likeartede saker med ulik partsstilling, har man imidlertid i noen tilfeller tydd til andre løsninger enn forening. En slik løsning er partshjelp. En annen løsning er at en av sakene behandles av retten, mens partene i de andre sakene etterpå selv finner en løsning i tråd med resultatet i den første saken. Som eksempel på begge disse løsningene kan nevnes KLP-saken, som var anlagt av LO mot KS med påstand om brudd på hovedtariffavtalen mellom de to organisasjonene (sak nr. 7/1999, ARD 2002 s. 90). Mellom KFO og KS fantes en hovedtariffavtale som i sitt innhold var parallell med hovedtariffavtalen mellom LO og KS, og KFO anla egen sak (sak nr. 9/1999) som var parallell med den LO hadde anlagt. I dette tilfellet ble løsningen at KFO opptrådte som hjelpeintervenient, som nevnt i punkt 3.3.1. Etter at avgjørelsen i sak nr. 7/1999 (ARD 2002 s. 90) forelå, fant partene en tilsvarende løsning i sak nr. 9/1999, som aldri kom så langt som til hovedforhandling.

3.4.2 Vurderinger og forslag

Det foreslås å lovfeste adgang til forening av saker for Arbeidsretten etter de samme regler som gjelder i den alminnelige sivilprosess. Dette er i tråd med Arbeidsrettens praksis, som på dette punkt er vel innarbeidet. Den begrensning som ligger i at det skal være en sammenheng mellom partsstillingen i saken og sammensetningen av retten, vil fortsatt være der.

Adgangen til å forene saker innenfor den alminnelige sivilprosess er som nevnt blitt noe utvidet fra tvistemålsloven til tvisteloven. Det er ikke lenger et vilkår for forening at minst én

part er den samme i de sakene som forenes. Det er vanskelig å se noen grunn til at denne utvidelsen ikke skal "følge med" over i arbeidsrettsprosessen, men reglene om sammensetningen av retten vil antagelig føre til at den praktiske betydningen av denne utvidelsen blir liten.

Det vises til forslaget til § 50 og merknadene til denne nedenfor i punkt 6.

3.5 Effektivisering av saksforberedelse og saksbehandling

3.5.1 Gjeldende rett

Tvisteloven

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

Økt bruk av mekling/rettsmekling. Dette antas å effektivisere prosessen ved at færre saker kommer til hovedforhandling. Om mekling vises til punkt 3.2 ovenfor.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Arbeidstvistloven og Arbeidsrettens praksis

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

I praksis kan Arbeidsretten behandle saker svært raskt hvis det foreligger et særlig behov for det. Dette skjer først og fremst i saker om påstått tariffstridig eller ulovlig arbeidskamp. Saksbehandlingstiden kan i slike tilfeller gå ned i et par uker, og i sakene overholdes også ofte fristen på en uke i arbeidstvistloven § 25 nr. 1. Senest i sak nr. 17/2007 (jf. Lovdata ARD 2007 nr. 6) var den samlede saksbehandlingstid fra stevning kom inn til dom ble avsagt 12 dager. I saker som ikke har slikt hastepreg er imidlertid ikke saksbehandlingstiden kortere enn ved de alminnelige domstoler. I perioden 1995-2000 var gjennomsnittlig saksbehandlingstid for saker avgjort ved dom eller rettslig kjennelse ca. 7 måneder regnet fra innregistrering av stevning til avgjørelse forelå. Etter en topp i 2002-2004, som skyldtes at rettens ressurser i stor grad ble bundet opp i den meget omfattende KLP-saken slik at andre saker ble liggende i kø, synes tallet i 2005-2007 å ha stabilisert seg på en gjennomsnittlig behandlingstid på ca. 10 måneder.

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

Vanligvis overholdes ikke forutsetningen i arbeidstvistloven § 25 nr. 1 om at det normalt ikke skal gå mer enn en uke fra hovedforhandling til domsavsigelse. Det foreligger ikke statistikk for hvor lang tid som gjennomsnittlig brukes på domsskriving, men det er på det rene at det i noen tilfeller går 2-3 måneder fra hovedforhandlingens avslutning til avgivelse av dom.

3.5.2 Vurderinger og forslag

Som det fremgår over, er det behov for å effektivisere saksbehandlingen også i Arbeidsretten. Det foreslås derfor noen endringer i arbeidstvistloven med dette formålet.

Enkelte av tvistelovens regler knyttet til effektivisering av domstolene, passer ikke for Arbeidsretten. Dette gjelder:

Småkravprosess. Den type småkravprosess som er blitt innført med tvisteloven §§ 10-1 flg., er lite egnet for Arbeidsretten, hvor de fleste tvister er tolkningstvister. Det har derimot vært vurdert om man kan innføre en annen form for forenklet saksbehandling for Arbeidsretten ved at mindre viktige saker behandles med færre dommere.

Det kan imidlertid være vanskelig å avgjøre hvilke saker som skal behandles etter den ene eller den andre ordningen, og det ville kreve ressurser å treffe slike avgjørelser. Det er heller ikke sikkert at det ville være så mye å vinne på det, da sakene uansett "siles" av partene før de kommer for retten. De saker som bringes inn, er derfor i de fleste tilfeller saker som er viktige for partene. Rettens særskilte plikt til full opplysning av saken vil antakelig uansett føre til at saksforberedelsen blir den samme ved en forenklet prosess som ved en "fullstendig" prosess. På denne bakgrunn foreslås det ikke småkravprosess i Arbeidsretten.

Aktiv dommerstyring er ikke noe nytt i Arbeidsretten. Plikten til å sørge for full opplysning av saken medfører at saksforberedende dommer aktivt styrer også sakens fremdrift. Det synes ikke å være behov for noen endring av loven på dette punkt.

Mekling/rettsmekling. Se under punkt 3.2 ovenfor.

Tilsvarsfrist. Av hensyn til sakens fremdrift foreslås tatt inn i arbeidstvistloven en bestemmelse tilsvarende tvisteloven § 9-3 første ledd andre punktum om normalt tre ukers tilsvarsfrist, se nærmere forslaget 48 femte ledd og merknader til bestemmelsen i punkt 6.

Maksimal saksbehandlingstid. Det er ønskelig å få saksbehandlingstiden for Arbeidsretten ned også i andre saker enn i de utpregede hastesakene. Hensynet til at Arbeidsretten skal kunne behandle saker raskt, var som nevnt en del av begrunnelsen for at domstolen ble opprettet. Dette hensynet har vekt også i dag. Det er også naturlig at når den nye tvisteloven legger forholdene til rette for en raskere saksbehandling for de alminnelige domstoler, må Arbeidsretten følge med i utviklingen. I motsatt fall kan man for eksempel risikere at prosessfullmektiger som fører saker for både Arbeidsretten og de alminnelige domstoler, vil nedprioritere sakene for Arbeidsretten. Det foreslås tatt inn i arbeidstvistloven en bestemmelse tilsvarende tvisteloven § 9-4 andre ledd bokstav h) om at det normalt ikke skal gå mer enn seks måneder fra stevning kommer inn til hovedforhandling påbegynnes. Se forslaget § 48 sjette ledd andre punktum og merknader til bestemmelsen i punkt 6. Det gjøres oppmerksom på at frister slutter å løpe hvis en sak stanses. Dette er i overensstemmelse med ordningen i de alminnelige domstoler og følger av tvisteloven § 16-15 første ledd, som foreslås gitt tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten, jf. forslaget § 54 tredje ledd og merknadene til bestemmelsen i punkt 6. Se også punkt 3.8.3 nedenfor. Den tid en sak er

stanset, kommer altså i tillegg til seksmånedersfristen i § 48 sjette ledd.

Siste frist for avslutning av saksforberedelsen. Arbeidsretten aksepterer vanligvis nye bevis og prosesskrifter helt frem til hovedforhandlingen. Dette er uhensiktsmessig sett fra en praktisk synsvinkel, og kan i enkelte tilfeller føre til utsettelse av hovedforhandlingen dersom bevis som tilbys eller anføres som gjøres gjeldende, innebærer noe vesentlig nytt. På den annen side innebærer rettens plikt til full opplysning av saken at det er vanskelig å avskjære bevis som en part mener kan bidra til sakens opplysning. Etter departementets mening må hensynet til saksopplysningen veie tyngst, og det foreslås derfor ikke å ta inn i arbeidstvistloven en bestemmelse tilsvarende tvisteloven § 9-10.

Omberammelse. Det foreslås tatt inn i arbeidstvistloven bestemmelser som bygger på tvisteloven § 16-2 første ledd om omberammelse av rettsmøter ved fravær og § 16-3 om omberammelse i andre tilfeller, men som er noe forenklet sammenlignet med disse. Bakgrunnen for forslaget er særlig at hensynet til fremdriften i saken må ivaretas også ved omberammelser, slik at den forsinkelsen som oppstår, blir minst mulig. Se forslaget § 53 niende ledd og merknader til bestemmelsen i punkt 6.

Utsettelse under hovedforhandlingen. Det foreslås tatt inn i arbeidstvistloven bestemmelser i tråd med tvisteloven § 16-4 slik at forsinkelsen ved utsettelse blir minst mulig. Se forslaget § 53 åttende ledd.

Frist for domsavsigelse. Det synes rimelig at det også for Arbeidsretten innføres en maksimaltid på fire uker fra hovedforhandling til domsavsigelse, og at det forutsettes at denne fristen overholdes, se forslaget § 61 andre ledd.

Rettens leders rolle. I en rekke bestemmelser i arbeidstvistloven gis rettens leder et særlig ansvar under saksforberedelsen, blant annet er det lederen som skal kontrollere at tvisteforhandlingskravet er oppfylt (§ 18 nr. 2 og 3). Lederen er også tillagt oppgaver av mer eller mindre administrativ art, som å sende stevning til saksøkte og fastsette tilsvarsfrist (§ 18 nr. 3), fastsette tid og sted for hovedforhandling og varsle rettens øvrige medlemmer om dette (§ 18 nr. 4 og 5), innkalle partene til hovedforhandling (§ 18 nr. 6) og innkalle vitner m.v. (§ 18 nr. 7). I tvisteloven er dette formulert annerledes. Her er denne typen oppgaver gjerne lagt til retten.

Arbeidstvistloven er på disse punkter ikke i tråd med praksis. I dag håndteres de nevnte oppgavene av en av rettens dommere eller av rettens kontor. Arbeidstvistlovens tekst foreslås endret i overensstemmelse med dette, se forslaget § 43 tredje ledd, § 48 fjerde, femte, sjette ledd og § 57 første ledd.

Administrering av hovedforhandling. Etter arbeidstvistloven § 19 nr. 1 kan hovedforhandlinger bare ledes av Arbeidsrettens leder eller nestleder. Av effektivitetshensyn og i tråd med praksis i de alminnelige domstoler foreslås det at også den tredje dommeren, som er oppnevnt uten innstilling fra organisasjonene i arbeidslivet, skal kunne administrere hovedforhandling. Se forslaget § 53 andre ledd og merknader til bestemmelsen i punkt 6.

3.6 Partenes representanter

3.6.1 Gjeldende rett

Ifølge gjeldende arbeidstvistlov § 17 kan partene møte med tre representanter hver. Prosessfullmektigene regnes med blant disse.

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

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

3.6.2 Vurderinger og forslag

Den eksisterende ordningen kan lett føre til en ubalanse mellom saksøkersiden og saksøktensiden i de tilfeller hvor det er flere formelle parter på saksøktensiden, mens det som nevnt under 3.6.1 regelmessig bare er én formell part på saksøkersiden. Rimelighetshensyn taler for å endre bestemmelsen for å motvirke denne ubalansen. Nettopp rimelighetshensyn var bakgrunnen for at man fravek bestemmelsen om maksimalt tre partsrepresentanter i KLP-saken, hvor det var én formell part på saksøkersiden og 12 formelle parter på den andre siden.

Et noe mindre, men utpreget praktisk problem er at parter og prosessfullmektiger som ikke er vant til å møte i Arbeidsretten, ikke oppfatter at prosessfullmektigene skal telles med blant partsrepresentantene.

På denne bakgrunn foreslås det at eksisterende formulering i loven beholdes med et tillegg om at prosessfullmektigene ikke skal telle med blant partsrepresentantene. Etter KLP-saken må dette sies å være i overensstemmelse med Arbeidsrettens praksis. Se forslaget § 46 og merknadene i punkt 6.

3.7 Inhabilitet

3.7.1 Gjeldende rett

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

Det er domstollosen §§ 106 og 108 det vises til i arbeidstvistloven § 13 nr. 1 første punktum når det henvises til reglene om inhabilitet for de alminnelige borgerlige saker. I domstollosen § 106 listes opp en del vilkår som automatisk fører til inhabilitet, for eksempel at dommeren er nært beslektet eller besvogret med en part eller er medlem av styret for et selskap, forening mv. som er part i saken. Etter § 108 er en dommer inhabil hvis det foreligger særegne omstendigheter som er egnet til å svekke tilliten til vedkommendes uhildethet. Bestemmelsen har tilsvarende ordlyd som arbeidstvistloven § 13 nr. 1 andre punktum.

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

Arbeidsretten settes i den enkelte sak med 3 fagdommere og 4 dommere oppnevnt etter innstilling fra organisasjonene i arbeidslivet (to fra arbeidstakersiden og to fra arbeidsgiversiden), jf. arbeidstvistloven §§ 10 og 11. Når det gjelder dommerne oppnevnt etter innstilling, blir de faste medlemmene som oppnevnes, valgt fra innstillingen til de største organisasjonene på hver side i arbeidslivet. I tillegg oppnevnes en varamedlemsrekke bestående av varamedlemmer fra disse organisasjonene og øvrige organisasjoner med innstillingsrett.

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

Dette er et viktig grunnelement i arbeidstvistloven og i og for seg en videreføring av voldgiftsordningen som partene hadde etablert forut for arbeidstvistloven. Systemet er et uttrykk for at organisasjoner med innstillingsrett skal dømmes av dommere de selv har innstilt, dels fordi disse kjenner tariffavtalene som gjelder for den aktuelle organisasjonen best, og dels fordi det blant organisasjonene anses uakseptabelt å bli dømt av andre dommere enn de som er oppnevnt etter innstilling fra egen organisasjon. Prinsippet er avgjørende for Arbeidsrettens autoritet og legitimitet.

Det er samtidig viktig å understreke at dommerne i Arbeidsretten er selvstendige og uavhengige dommere selv om de er oppnevnt etter innstilling fra en organisasjon. De avgir dommerløfte på lik linje med dommere i andre domstoler, jf. arbeidstvistloven § 16, og de må ikke være medlem av en fagforenings eller arbeidsgiverforenings styre eller fast ansatt i en slik forenings tjeneste, jf. § 10 nr. 3 første ledd andre punktum. Den særegne oppnevningsordningen rokker ikke ved deres stilling som upartiske, uavhengige dommere. Dette er også slått fast av Den europeiske menneskerettsdomstolen i Strasbourg i dom 22. juni 1989 i saken Langborger mot Sverige, som gjaldt en tilsvarende oppnevningsordning. Meddommerne representerer ikke den organisasjonen de er oppnevnt etter innstilling fra, og organisasjonen har ingen instruksjonsmyndighet.

Det eksisterer således ingen bånd mellom de innstilte dommerne og organisasjonen som har innstilt dem. Dette får betydning for hva som kan føre til inhabilitet.

3.7.2 Vurderinger og forslag

Spørsmål om det foreligger inhabilitet avgjøres som nevnt på grunnlag av arbeidstvistloven § 13 nr. 1 første og andre punktum. Første punktum viser til domstolloven kapittel 6 (almindelige borgerlige saker). De opplistede konkrete habilitetsgrunner angitt i domstolloven § 106 gjelder som nevnt over blant annet hvis dommeren er part i saken, har nært slektskap til en part, er medlem av styret for selskap e.l. som er part eller tidligere har handlet i saken.

Arbeidstvistloven § 13 nr. 1 andre punktum korresponderer med domstolloven § 108, og temaet her er om det foreligger andre særlige omstendigheter som er egnet til å svekke tilliten til et medlems uhildethet. Spørsmålet må avgjøres på grunnlag av en konkret og objektiv vurdering. Det grunnleggende utgangspunktet er altså at *organisasjonens* forhold ikke fører til inhabilitet for den enkelte dommer. Det skjer ingen identifikasjon mellom organisasjonen og meddommere som er oppnevnt etter innstilling fra denne organisasjonen. Det følger også klart av rettspraksis at meddommernes bakgrunn og organisasjonstilhørighet, altså forhold av helt generell karakter, *ikke* er omstendigheter som er egnet til å svekke tilliten til dommernes habilitet, se for eksempel ARD 1991 s. 60. Utgangspunktet for oppnevningsordningen er å sikre at dommerne har kunnskaper om organisasjonens avtaleområde, og da er jo nettopp personer med en fortid i organisasjonen svært relevante som meddommere.

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

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

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

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

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

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

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

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

Retten understreker så at dette selvsagt ikke utelukker at også en dommer som er oppnevnt etter innstilling fra en organisasjon, kan bli ansett som inhabil. Men inhabilitetsvurderingen må knyttes konkret til den enkelte dommer og dennes forhold.

Deretter gjennomgår retten de konkrete inhabilitetsinnsigelsene mot hver enkelt meddommer og varamedlem. Nedenfor følger noen eksempler på rettens vurderinger.

To av rettens faste medlemmer var tidligere forbundsledere og hadde hatt verv i henholdsvis en bank og en bank og forsikringsselskap. Retten fant at dette ikke ga grunnlag for å bli erklært inhabil. Ingen av dem hadde hatt verv tilknyttet forsikring generelt eller til den konkrete saken (KLP-saken). Mot to av varamedlemmene var det reist innsigelser knyttet til at de tidligere hadde hatt verv i LO. Dette førte ikke frem, jf. det som er sagt over. I et tilfelle kom retten til at et varamedlem burde anses som inhabil på grunn av nærhet til sakens tema og nærhet i tid og dermed ikke tilkalles til tjenestegjøring i denne saken. Vedkommende varamedlem hadde opplyst at hun hadde deltatt i forhandlingene om revisjon av hovedtariffavtalen for kommuner i 1996 og 1998, samt at hun nå satt som

pensjonistrepresentant i styret i Norsk Kommuneforbunds lokale forening i Nittedal og var medlem av et pensjonistutvalg i NKF i Akershus.

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

I forslaget til ny § 42 første ledd foreslås videreført bestemmelsene om inhabilitet i gjeldende § 13 nr. 1. Av retts tekniske grunner foreslås imidlertid § 13 nr. 1 andre punktum strøket i forslaget til § 42 første ledd. Bakgrunnen er at innholdet i bestemmelsen tilsvarer domstolloven § 108 og dermed også omfattes av første punktum, jf. 3.7.1 over.

Det neste spørsmålet er *hvordan* inhabilitetsinnsigelser skal tas stilling til og hvilke dommere som skal delta i behandlingen av innsigelsene. Som nevnt foran heter det i gjeldende lov § 13 nr. 2 at *retten* avgjør ved kjennelse om noen skal vike sete som inhabil. Denne bestemmelsen foreslås videreført i forslaget til § 42 andre ledd første punktum. Når det gjelder den konkrete behandlingen av inhabilitetsinnsigelser og spørsmålet om hvilke dommere som skal delta i denne avgjørelsen, skilles det mellom de tilfeller der inhabilitetsinnsigelser reises *før* hovedforhandling og der inhabilitetsinnsigelser først kommer opp *ved innledningen til* eller *under* hovedforhandlingen.

Departementet tar først for seg situasjonen der spørsmål om inhabilitet kommer opp *ved innledningen til* eller *under* hovedforhandlingen der en konkret sak skal behandles. Reises innsigelser mot dommeres inhabilitet ved eller under innledningen av hovedforhandlingen, følger det av rettspraksis at de dommere det har vært reist innsigelser mot, deltar ved avsigelsen av kjennelse om inhabilitet, jf. ARD 1989 s. 46, ARD 1993 s. 145 og ARD 1995 s. 88. Når det ikke har vært reist inhabilitetsinnsigelser på forhånd, er det ikke innkalt varamedlemmer. De aktuelle dommerne har da deltatt i samsvar med arbeidstvistloven § 15 første ledd, der det heter at retten ikke er forhandlings- eller beslutningsdyktig uten at alle medlemmer er til stede. Uten deres deltakelse kunne det ikke settes en dom før rett. Denne praksis er oppsummert i ARD 2000 s.1 (KLP), og den er også i samsvar med domstolloven § 116. Departementet legger til grunn at i slike situasjoner videreføres gjeldende rett.

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

Den situasjon kan også oppstå at det reises inhabilitetsinnsigelser mot *alle* dommere og varamedlemmer som er innstilt av den organisasjon som er part i saken. Spørsmålet er da hvem som skal delta i behandlingen av inhabilitetsinnsigelsene.

Det var en slik situasjon som oppsto i KLP-saken. Det ble da først reist inhabilitetsinnsigelser mot alle dommerne oppnevnt etter innstilling fra LO og KS, deretter mot alle dommerne oppnevnt etter innstilling av organisasjonene på arbeidstakersiden. Arbeidsrettens prinsipielle standpunkt i ARD 2000 s.1 var at man skulle gå videre på varamedlemsrekke og innkalle medlemmer oppnevnt etter innstilling fra en annen organisasjon. Fordi det var reist innsigelser

mot alle dommere og varamedlemmer på arbeidstakersiden, valgte imidlertid retten den praktiske løsningen å la de faste medlemmene delta i avgjørelsen.

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

Det kan tenkes flere mulige løsninger i denne situasjonen: En mulighet er å la dommere det er reist innsigelser mot, delta i behandlingen også i disse tilfellene, dvs. også når inhabilitetsinnsigelser reises på forhånd. En annen mulighet er at departementet ad hoc oppnevner settedommere etter innstilling fra den aktuelle organisasjonen. En tredje mulighet er at de tre fagdommerne avgjør inhabilitetsspørsmålet.

Departementet ser for seg de to sistnevnte løsningene som mest aktuelle, fordi den førstnevnte kan bidra til å svekke meddommernes stilling som selvstendige og uavhengige dommere. I forslaget til § 41 første ledd foreslås inntatt i loven den adgang departementet i dag gjennom forskrift har til å gi permisjoner, frita og *oppnevne* medlemmer og varamedlemmer i Arbeidsretten i løpet av oppnevningsperioden. Denne hjemmelen kan også benyttes ved oppnevning av settedommere i henhold til alternativ to over, se nærmere under merknadene til bestemmelsen.

Det tredje alternativt, som kan inntas i forslaget til § 42 andre ledd andre punktum, er å innføre en bestemmelse om at de tre fagdommerne i saken, eventuelt rettens leder, avgjør inhabilitetsspørsmålet. Dette er en ordning tilsvarende den som følger av domstoloven § 117. Med "rettens leder" må her menes den dommer som skal lede hovedforhandlingen i den enkelte sak. Dersom rettens leder alene eller de tre fagdommerne i saken avgjør spørsmålet om en dommers inhabilitet, vil habilitetsspørsmålet riktignok ikke bli avgjort av dommere innstilt av *samme* organisasjon som den dommer hvis habilitet er trukket i tvil, men man avverger at habiliteten til en dommer som er oppnevnt etter innstilling av én organisasjon, avgjøres av dommere innstilt av en annen organisasjon. Et tilleggsmoment som taler for at fagdommerne skal avgjøre habilitetsspørsmål, er at dette gjerne dreier seg om vurderinger av utpreget juridisk karakter. Meddommerne er oppnevnt først og fremst på grunn av sine brede kunnskaper om tariffavtalesystemet. En slik regel vil også være gunstig sett fra en prosessøkonomisk synsvinkel.

Etter departementets syn vil den beste løsningen for de tilfeller der inhabilitetsinnsigelser reises forut for hovedforhandlingen være at avgjørelsen treffes av rettens tre fagdommere, særlig fordi man da unngår den muligheten at det også reises innsigelser mot settedommene. *Departementet* ber imidlertid om høringsinstansenes synspunkter på hvilken løsning de foretrekker.

Vi legger for øvrig til grunn at det ikke er noe behov for regler om inhabilitet for utredere og protokollførere i Arbeidsretten.

3.8 Stansing

3.8.1 Gjeldende rett

Twisteloven

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

- Ved *avtale mellom partene*, jf. twisteloven § 16-17. Dette kan skje bare én gang for hver sak. Retten bringer saken i gang igjen hvis en part begjærer det. Avtalen må gå ut på stansing i minst seks måneder. En sak som er stanset etter § 16-17, skal heves når den har vært stanset i to år, jf. § 16-19.

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

- *I kraft av lov* ved avbrytelse av domstolens virksomhet pga. krig eller andre grunner, dødsfall eller saksøkers konkurs, jf. twisteloven § 16-16.

Arbeidstvistloven og Arbeidsrettens praksis

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

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

3.8.2 Vurderinger og forslag

Arbeidsrettens praksis med "berostillelse" av saker skaper tilsynelatende frihet og fleksibilitet, men kan også oppleves problematisk både for partene og retten, som ofte har lite å holde seg til med hensyn til varigheten og virkningene av "berostillelsen". Det er uklart hvilken rettslig status en "berostillelse" har, og hva som er rettsfølgene av den. Uklarheten dreier seg blant annet om "berostillelse" i realiteten er en stansing, slik at reglene om stansing kommer til

anvendelse. "Berostillelse" kan vare i lang tid og kan derfor gå ut over effektiviteten i Arbeidsretten.

Et eksempel som kan illustrere problemstillingen er knyttet til en sak som kom inn til retten i 2001, og som i 2003 ble avgjort ved dom for en del av sakens vedkommende. Det gjenværende tvistesporsmål ble "stilt i bero". I 2007 tok saksøker det "berostilte" tvistetemaet opp igjen. De saksøkte gjorde innsigelser gjeldende og krevde at saken måtte heves med hjemmel i tvistemålsloven § 110 (tvisteloven § 16-19). Etter de saksøktes oppfatning var dette stansing av den typen hvor toårsfristen for å bringe saken i gang igjen gjaldt, og siden ingen part hadde begjært å få saken i gang, måtte den heves. Saksøker hevdet på sin side at saken ikke var stanset, men hele tiden hadde ligget til behandling i Arbeidsretten. Partene kom til en minnelig løsning, slik at retten slapp å ta stilling til "berostillelsens" rettslige status. Saken viser imidlertid et behov for å avklare forholdet mellom stansing og "berostillelse" med sikte på klarere regler for Arbeidsretten.

Som for de alminnelige domstoler er det nødvendig å midlertidig kunne innstille behandlingen av en sak også for Arbeidsretten, og det er behov for klare regler om slik innstilling av behandlingen. Klare regler kan utledes av bestemmelsene om stansing i tvisteloven §§ 16-15 flg., men ikke av Arbeidsrettens praksis med "berostillelse".

På bakgrunn av ovennevnte foreslås det å lovfeste tvistelovens regler om stansing i arbeidstvistloven, men med enkelte tilpasninger.

Det foreslås å gi reglene i tvisteloven § 16-18 om at retten kan beslutte stansing i påvente av avgjørelsen i en annen sak eller av andre tungtveiende grunner, tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten. Det foreslås også at det tas inn i arbeidstvistloven bestemmelser om stansing av en sak etter avtale mellom partene, jf. tvisteloven § 16-17. På dette punkt er det imidlertid behov for noe mer fleksibilitet enn det tvistelovens system gir adgang til, slik at samme sak for Arbeidsretten kan stanses etter avtale mellom partene mer enn én gang. Dette har praktiske årsaker. Partene for Arbeidsretten er som regel vant med forhandlinger med tanke på forlik, og i den forbindelse kan de ha behov for stansing av saken i flere omganger.

Etter tvisteloven skal en sak som har vært stanset etter avtale mellom partene, heves etter to år dersom ingen part har begjært den brakt i gang igjen. Det er ikke rimelig at en ordning med stansing av samme sak mer enn én gang for Arbeidsretten skal kunne føre til større tap av fremdrift enn stansing for de alminnelige domstoler. Det foreslås derfor at dersom en sak for Arbeidsretten stanses, skal summen av stansingsperiodene for samme sak ikke overstige to år.

Med de foreslåtte regler om stansing antas den gamle og problematiske ordning med "berostillelse" å miste sin praktiske betydning. Det antas ikke aktuelt å lovfeste for Arbeidsretten bestemmelser om stansing etter loven slik man har i tvisteloven § 16-16.

Det vises nærmere til forslaget til § 54 og merknaden til denne i kap 6.

3.9 Fravær

3.9.1 Gjeldende rett

Tvisteloven

Begrepene uteblivelse og uteblivelsesdom er i tvisteloven erstattet med fravær og fraværdom. Tvisteloven § 16-8 regulerer møtefravær, dvs. en parts uteblivelse fra hovedforhandling og visse andre rettsmøter. I tillegg er det etter tvisteloven § 16-7 fravær hvis

en part oversitter fristen for visse prosesshandlinger, som for eksempel tilsvarefristen etter tvisteloven § 9-3.

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

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

Det er bestemmelser om gyldig fravær fra rettsmøter i tvisteloven § 13-4. Hovedregelen er at det er gyldig fravær hvis sykdom eller andre hindringer utenfor vedkommendes kontroll gjør det umulig eller uforholdsmessig byrdefullt å møte. Det samme gjelder ved tilsvarende fraværsgrunn for en prosessfullmektigs vedkommende. For fravær fra partens side gjøres det unntak for tilfeller hvor vedkommende burde ha skaffet seg prosessfullmektig, og det ikke er nødvendig av hensyn til sakens opplysning at parten møter, tvisteloven § 13-4 andre ledd.

Arbeidstvistloven og Arbeidsrettens praksis

Partenes fravær er regulert i arbeidstvistloven § 20, som er meget knapp. Det heter i første ledd at saken skal utsettes hvis en part har gyldig fravær. Det sies ikke noe om hva som er gyldig fravær, men det må antas at begrepet skal tolkes på samme måte som i den alminnelige sivilprosess, jf. tvisteloven § 13-4.

I arbeidstvistloven § 20 andre ledd behandles situasjonen dersom den uteblevne ikke har gyldig fravær, uavhengig av hvilken part som har uteblitt. Den møtende part kan da ifølge lovens ordlyd kreve saken fremmet, og saken skal så vidt mulig behandles som om den uteblevne har vært til stede.

Bestemmelsen må sees i sammenheng med rettens plikt til å sørge for full opplysning av saken, jf. arbeidstvistloven § 19 nr. 3.

Uteblivelse er ikke vanlig for Arbeidsretten, men det fins noen eksempler på at saksøkte enkeltbedrifter ikke har møtt, samt noen saker om ulovlig/tariffstridig streik hvor saksøkte enkeltarbeidstakere har uteblitt. I enkelte av sakene har noen saksøkte møtt og andre ikke. (For eksempel har Norsk Arbeidsgiverforening møtt, men ikke den saksøkte bedriften.) I andre saker har ingen saksøkte møtt.

Retten har i slike tilfeller behandlet sakene som om den uteblitte har vært til stede, jf. § 20 andre ledd. Man har da så langt mulig støttet seg til den uteblittes tilsvare og eventuelle andre prosesskrifter for å klargjøre vedkommendes standpunkt. I de tilfeller hvor overordnet organisasjon har vært til stede, har denne kunnet tale de uteblittes sak, rent bortsett fra at det har vært saker hvor overordnet organisasjon har vært uenig med sine uteblitte medlemmer.

Så vidt man vet, har det aldri hendt at saksøker har uteblitt fra en hovedforhandling i Arbeidsretten.

3.9.2 Vurderinger og forslag

Departementet mener det er hensiktsmessig at det også i arbeidstvistlovens bestemmelse om partenes fravær fremgår hva som regnes som gyldig fravær. Det foreslås derfor å ta inn en henvisning til tvisteloven § 13-4 i ny § 55.

Når det gjelder ugyldig fravær fra saksøkers side, er det i dag vanskelig å se noen grunn til at ikke tvistelovens bestemmelse om avvisning hvis saksøker ikke møter, skal få tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten.

Uteblivelse fra saksøktes side har som nevnt forekommet. Når Arbeidsretten ikke har gjort som de alminnelige domstoler og avsagt fraværssdom/uteblivelsesdom hvor saksøkers fremstilling legges til grunn, er begrunnelsen antagelig at en slik fremgangsmåte i enkelte tilfeller vil kunne føre til en dom som retten anser for tariffrettslig feilaktig. På denne bakgrunn foreslås nåværende ordning beholdt for tilfeller hvor saksøkte uteblir uten gyldig forfall.

Gjeldende § 20 gjelder bare møtefravær, ikke fravær i form av unnlatte prosesshandlinger. Hvis tvistelovens regler om fraværssdom ved unnlatte prosesshandlinger skulle gjøres gjeldende for Arbeidsretten, ville dette lett komme i konflikt med rettens plikt til full opplysning av saken. Det foreslås derfor at disse reglene i tvisteloven ikke gis tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten.

Det vises nærmere til forslag til § 55 og merknadene til denne i punkt 6.

3.10 Rettsforlik

3.10.1 Gjeldende rett

Tvisteloven

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

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

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

Arbeidstvistloven og Arbeidsrettens praksis

Det har vært inngått rettsforlik for Arbeidsretten i minst 70 år (jf. ARD 1938 s. 88). Adgangen til dette forutsettes i arbeidstvistloven § 24 om rettsbok, hvor det heter at de forlik som sluttes mellom partene (underforstått i rettsmøter) skal føres inn i rettsboka. Noen annen regulering

av rettsforlik fins ikke i gjeldende arbeidstvistlov. Det er imidlertid vel etablert praksis at når rettsforlik inngås for Arbeidsretten, skjer det ved tilsvarende anvendelse av tvistemålslovens regler. Rettsforlik inngås derfor i rettsmøte med samtlige sju dommere til stede, og med samtliges underskrift på forliksdokumentet.

3.10.2 Særlige problemstillinger

Endringene fra tvistemålsloven til tvisteloven reiser to problemstillinger i forhold til arbeidstvistloven. Det må for det første tas stilling til om rettsforlik skal kunne inngås under rettsmekling også i Arbeidsretten. Den andre problemstillingen gjelder rettsmidler mot rettsforlik for Arbeidsretten, herunder om det skal være noe rettsmiddel, i så fall hva slags og for hvilken rettsinstans.

3.10.3 Vurderinger og forslag

Rettsforlik i rettsmøte for Arbeidsretten er en vel innarbeidet praksis som er i overensstemmelse med tvisteloven §§ 19-11 og 19-12, og som derfor bør videreføres. Det foreslås på denne bakgrunn å lovfeste denne praksisen og gi de aktuelle bestemmelser i tvisteloven tilsvarende anvendelse så langt de passer, jf. forslaget til § 62.

Videre må det vurderes om rettsforlik skal kunne inngås under rettsmekling også i Arbeidsretten. Dagens praksis med at rettsboken må undertegnes av alle rettens medlemmer innebærer at det må igangsettes et stort apparat når rettsforlik skal inngås. Fra rettens brukere har det vært uttrykt et behov for å kunne inngå forlik som rettsforlik uten å sette i gang dette relativt store apparatet. Dersom tvistelovens ordning med rettsforlik under rettsmekling gis tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten, vil det innebære at rettsforlik i slike tilfeller kan inngås for én av rettens dommere eller for en ekstern mekler fra rettens liste over slike. Det må også antas at rettsmekling vil bli mer attraktivt for partene dersom meklingen kan ende i rettsforlik. Det foreslås på denne bakgrunn å åpne opp for at rettsforlik også skal kunne inngås under rettsmekling. Det vises til forslaget § 52 fjerde ledd og merknadene til denne bestemmelsen i punkt 6 nedenfor.

Arbeidsrettens avgjørelser kan med noen få unntak ikke ankes. I tråd med dette kunne man tenke seg at det ikke lovfestet noe rettsmiddel mot rettsforlik. Det synes imidlertid rimelig å ha et rettsmiddel for de tilfeller hvor en part mener at rettsforliket på rent avtalerettslig grunnlag må kjennes ugyldig eller endres. Det har vært vurdert om et slikt søksmål bør bringes inn for Arbeidsretten selv. Dette ville imidlertid være å utvide Arbeidsrettens kompetanseområde. Det foreslås derfor at tvistelovens bestemmelse om at rettsmiddelet mot rettsforlik er søksmål for tingrett, gis tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten i slike tilfeller. Det vises til forslaget § 62 andre ledd og merknadene til denne i punkt 6 nedenfor.

3.11 Avskaffelse av de lokale arbeidsretter

3.11.1 Gjeldende rett

Proessen i arbeidstvister er i det alt vesentlige en éinstansprosess. Det fins to unntak fra dette. Det ene unntaket, som ikke behandles nærmere her, er en meget begrenset adgang etter gjeldende lov § 26 (forslaget § 63) til å anke visse kjennelser og beslutninger til Høyesterett. Det andre unntaket er ordningen med lokale arbeidsretter.

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

Dette resulterte i den ordning som er hjemlet i nåværende lov § 7 nr. 3: ”Når tvisten gjelder en tariffavtale med en enkelt arbeidsgiver eller med flere enkelte arbeidsgivere eller med en arbeidsgiverforening som efter sine lover ikke har medlemmer i mer enn to fylker, skal sak reises efter reglene i denne lov (§ 26 b) for tingretten der den bedrift ligger som tvisten gjelder. Omfatter tvisten flere bedrifter i forskjellige domssogn, kan sak reises for alle bedrifter under ett i et av disse domssogn. Efter avtale mellem partene kan sak reises også for en annen tingrett.”

Det er altså partsstillingen på arbeidsgiversiden som er avgjørende for om en sak hører hjemme i lokal arbeidsrett. Loven bruker for øvrig ikke uttrykket ”lokal arbeidsrett”, men det er alminnelig brukt i Arbeidsrettens praksis og av partene.

Arbeidstvistloven § 7 nr. 4 første ledd hjemler en adgang for partene til etter avtale å bringe også andre tvister enn dem som er nevnt i § 7 nr. 3, inn for lokal arbeidsrett. I nr. 4 andre ledd fins en bestemmelse om at Arbeidsrettens leder etter søknad fra en av partene kan overføre en sak fra Arbeidsretten til lokal arbeidsrett. I § 7 nr. 5 fins hjemmel for det motsatte, nemlig at sak som er nevnt i nr. 3, med samtykke fra Arbeidsrettens leder kan bringes direkte inn for Arbeidsretten eller overføres fra lokal arbeidsrett til Arbeidsretten, når en av partene søker om det.

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

3.11.2 Vurderinger og forslag

Det har vært vurdert hvorvidt ordningen med lokale arbeidsretter bør avvikles. Ordningen har liten praktisk betydning i dag. Antallet saker som bringes inn for lokal arbeidsrett er meget lite. Arbeidsretten mottar årlig ca. 1 ankesak fra lokal arbeidsrett. Enkelte saker blir etter søknad tillatt innbrakt direkte for Arbeidsretten fordi det er klart at dommen uansett vil bli anket dersom den først behandles av tingrett. Det er sjelden søknader om direkte innbringelse avslås. Adgangen etter § 7 nr. 4 andre ledd til å overføre en sak fra Arbeidsretten til lokal arbeidsrett brukes så å si ikke.

På denne bakgrunn må man anta at den merbelastningen en avskaffelse av ordningen med lokale arbeidsretter vil medføre for Arbeidsretten, vil være ubetydelig. For partene i en lokal tvist kunne det være en ressursmessig belastning å reise til Oslo for å føre sak i 1937, men med dagens kommunikasjoner er situasjonen radikalt endret.

Prosessøkonomisk vil en avskaffelse av de lokale arbeidsretter i noen tilfeller være en fordel. Arbeidsretten slipper å behandle søknader om direkte innbringelse. De sakene som ellers ville

ha blitt anket, får kortere behandlingstid enn om de skulle ha gått gjennom to instanser. De sakene hvor tingrettsdommen ville ha blitt stående som den endelige dom, må antas å få en faglig sett bedre behandling når den instans som skal behandle dem, er Arbeidsretten sentralt. En avskaffelse av de lokale arbeidsretter vil bety en forenkling av prosesssystemet, og man vil bli kvitt den inkonsekvens som ligger i at til dels små lokale saker kan gå gjennom to instanser, men store saker om landsomfattende tariffavtaler behandles i bare én instans.

Det foreslås på denne bakgrunn å oppheve dagens ordning med lokale arbeidsretter.

3.12 Sakskostnader

3.12.1 Gjeldende rett

Arbeidstvistloven

Bestemmelser om sakskostnader (saksomkostninger) står i gjeldende lov § 45.

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

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

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

Utgangspunktet etter ordlyden er at de til enhver tid gjeldende regler i den alminnelige sivilprosess også gjelder for Arbeidsretten. Bestemmelsen skriver seg imidlertid fra arbeidstvistloven av 1915 og refererer seg til de da gjeldende regler for sivile saker hvor utgangspunktet var at saksomkostninger ble tilkjent hvis den tapende part var noe å legge til last. Ved tvistemålslovens ikrafttredelse (litt etter arbeidstvistloven) i 1927 ble hovedregelen at den tapende part skulle dekke motpartens saksomkostninger. Denne hovedregelen og dermed ordlyden i dagens § 45 nr. 2 har imidlertid ikke vært fulgt i Arbeidsrettens praksis.

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

Tvisteloven

Gjeldende rett i den alminnelige sivilprosess er annerledes enn etter arbeidstvistloven § 45. For å bringe en sak inn for retten betales det rettsgebyr etter regler i lov 17. desember 1982 nr. 86 om rettsgebyr.

For sakskostnader er hovedregelen etter tvisteloven at en part som fullt ut eller i det vesentlige har vunnet saken, har krav på full erstatning for sine sakskostnader fra motparten (tvisteloven § 20-2).

Den tapende part kan likevel helt eller delvis fritas for sitt sakskostnadsansvar dersom tungtveiende grunner gjør det rimelig.

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

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

Tvisteloven inneholder i motsetning til arbeidstvisteloven regler om utmåling av sakskostnader (§ 20-5).

3.12.2 Vurderinger og forslag

Det er bred enighet mellom partene i arbeidslivet om at det ikke er ønskelig å gjøre endringer i dagens utgangspunkt om at sakskostnader normalt ikke tilkjennes, slik dette er kommet til uttrykk gjennom Arbeidsrettens praksis. Dagens bestemmelse i arbeidstvisteloven § 45 nr. 2 første punktum må endres for å bringe lovteksten i samsvar med dagens rettspraksis.

Det følger av Arbeidsrettens praksis at utgangspunktet om at sakskostnader normalt ikke tilkjennes, fravikes i enkelte tilfeller uten at det er mulig å konkretisere dette i en lovtekst. Det er viktig at retten fortsatt kan utøve et bredt skjønn på dette området. På denne bakgrunn foreslås i § 68 å åpne opp for at sakskostnader kan tilkjennes en part som har vunnet en sak for Arbeidsretten, når særlige grunner taler for det.

Det foreslås å videreføre dagens bestemmelse om rettsgebyrer og sakskostnader ved mekling, jf. forslag til § 68 og merknadene til bestemmelsen i punkt 6.

4. Administrative og økonomiske konsekvenser

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

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

Avskaffelsen av de lokale arbeidsretter vil føre til at noen få saker som nå går til tingrett som lokal arbeidsrett, i stedet vil gå til den sentrale Arbeidsretten. Dette vil føre til en viss forskyvning av kostnadene. Noen stor økning av Arbeidsrettens arbeidsbyrde vil dette imidlertid neppe medføre. En positiv følge av avskaffelsen av de lokale arbeidsretter er at partene og Arbeidsretten unngår prosedyren med søknader om direkte innbringelse for Arbeidsretten av lokale saker.

Innføring av bestemmelser om mekling for Arbeidsretten vil føre til ekstra utgifter til eksterne meklere. Tatt i betraktning at det totale antall saker for Arbeidsretten er lite, og at en del saker vil bli meklet av rettens dommere eller ikke bli meklet i det hele tatt, må disse utgiftene antas å bli beskjedne. Meklingsordningen vil dessuten med stor sannsynlighet føre til at færre saker går til hovedforhandling. Dette betyr økonomiske besparelser og mulighet for kortere saksbehandlingstid for de sakene som ikke lar seg forlike.

5. Forslag til ny lov

Kapittel 1. Innledende bestemmelser

§ 1. Definisjoner

- (1) Med arbeidstaker menes enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste og som ikke går inn under lov om offentlige tjenestetvister.
- (2) Med arbeidsgiver menes enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste.
- (3) Med fagforening menes enhver sammenslutning av arbeidstakere eller av arbeidstakeres foreninger som har til formål å vareta arbeidstakernes interesser overfor deres arbeidsgivere.
- (4) Med arbeidsgiverforening menes enhver sammenslutning av arbeidsgivere eller arbeidsgiveres foreninger som har til formål å vareta arbeidsgivernes interesser overfor deres arbeidstakere.
- (5) Med streik (arbeidsnedleggelse) menes hel eller delvis arbeidsstans som arbeidstakere i fellesskap eller i forståelse med hverandre iverksetter for å tvinge frem en løsning av en tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening. Som ledd i en streik regnes også når vedkommende bedrift søkes sperret for arbeidskraft.
- (6) Med lockout (arbeidsstenging) menes hel eller delvis arbeidsstans som en arbeidsgiver iverksetter for å tvinge frem en løsning av en tvist mellom en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening og en fagforening, uten hensyn til om andre arbeidstakere tas inn istedenfor de utestengte. Som ledd i en lockout regnes også når de utestengte arbeidstakerne søkes hindret i å få annet arbeid.
- (7) Med plassoppsigelse menes oppsigelse av arbeidsavtaler med det formål å iverksette streik eller lockout.
- (8) Med tariffavtale menes en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold.
- (9) Med rettstvist menes tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller eksistens eller om krav som bygger på en tariffavtale.
- (10) Med interessetvist menes tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om ordningen av fremtidige arbeids- og lønnsvilkår eller andre

arbeidsforhold som ikke omfattes av en tariffavtale eller som skal avløse en tidligere tariffavtale.

§ 2. Opplysningsplikt

Fagforening og arbeidsgiverforening eller sammenslutning av slike skal når departementet eller riksmekleren krever det, gi opplysninger om foreningens eller sammenslutningens organisasjon, medlemsforhold mv. En sammenslutning av foreninger plikter å gi slike opplysninger også om sine underavdelinger.

Kapittel 2. Tariffavtaler

§ 3. Forhandlinger om inngåelse av tariffavtale

Fagforening og arbeidsgiver, arbeidsgiverforening eller sammenslutninger av slike kan fremsette krav om forhandlinger med sikte på å inngå eller revidere en tariffavtale. Dersom motparten ikke møter til forhandlinger eller forhandlingene ikke fører til inngåelse av en ny eller revidert tariffavtale, kan streik eller lockout iverksettes når de vilkår som fremgår av §§ 18 og 25 er oppfylt.

§ 4. Tariffavtalens form og innhold

En tariffavtale skal opprettes skriftlig og bør inneholde bestemmelser om ikrafttredelsestidspunkt, varighet og oppsigelsesfrist.

§ 5. Tariffavtalens varighet og oppsigelse

(1) Med mindre annet er avtalt skriftlig, gjelder tariffavtalen i tre år regnet fra den dag den ble underskrevet.

(2) Oppsigelse av tariffavtale må gis skriftlig og senest tre måneder før utløpet av den tid avtalen gjelder for, med mindre annen oppsigelsesfrist er avtalt skriftlig.

(3) Blir en tariffavtale ikke sagt opp innen den frist som gjelder for oppsigelse, forlenges den med ett år.

§ 6. Tariffavtalens ufravikelighet

Bestemmelse i arbeidsavtale som strider mot en tariffavtale som begge parter er bundet av, er ugyldig.

§ 7. Virkning av utmeldelse av fagforening eller arbeidsgiverforening

Et medlem eller en underavdeling av en fagforening eller arbeidsgiverforening blir ikke ved utmeldelse eller eksklusjon fri for sine forpliktelser etter de tariffavtaler som gjelder for foreningen ved uttredelsen.

§ 8. Fredsplikt

(1) Rettstvist må ikke søkes løst ved streik, lockout eller annen arbeidskamp.

(2) Interessetvist må ikke søkes løst ved streik, lockout eller annen arbeidskamp før de vilkår som er nevnt i §§ 18 og 25, er oppfylt. Gjelder interessetvisten revisjon av tariffavtale, må dessuten gyldighetstiden for denne være utløpt.

(3) Med mindre annet er avtalt, skal den tariffavtale og de lønns- og arbeidsvilkår som gjaldt ved tvistens utbrudd, gjelde så lenge streik, lockout eller annen arbeidskamp ikke må iverksettes etter andre ledd.

§ 9. Erstatningsansvar for brudd på tariffavtale og ulovlig streik eller lockout

(1) Har medlemmer av en fagforening eller arbeidsgiverforening brutt en tariffavtale eller gjort seg skyldig i ulovlig streik eller lockout, er så vel foreningen som vedkommende medlemmer erstatningsansvarlige. Foreningens ansvar inntreffer bare når den selv er skyld i bruddet eller i fortsettelsen av det tariffstridige forhold eller i den ulovlige streiken eller lockouten.

(2) Erstatningsansvaret etter første ledd første punktum gjelder tilsvarende for andre arbeidstakere som deltar i den ulovlige streiken eller lockouten.

§ 10. Fastsettelse av erstatning for brudd på tariffavtale og ulovlig streik eller lockout

Erstatning for brudd på tariffavtale eller ulovlig streik eller lockout skal av retten fastsettes under hensyn til skadens størrelse, skadevolderens skyld og økonomiske bæreevne, skadelidtes forhold og omstendighetene for øvrig. Ved særlig formildende omstendigheter kan erstatningen falle helt bort.

Kapittel 3 Mekling

§ 11. Meklere

(1) Kongen oppnevner for tre år av gangen en fast mekler for hele riket (riksmekleren) og en eller flere faste meklere for de enkelte meklingskretser (kretsmeklere). Meklingskretsene fastsettes av Kongen.

(2) Kongen kan etter innstilling fra riksmekleren oppnevne særskilte meklere for enkelte tilfeller eller for begrensede tidsrom.

(3) Meklerne må oppfylle vilkårene i § 39 tredje ledd.

§ 12. Meklingsinstitusjonens oppgaver og organisering

(1) Meklerne skal mekle i interessetvister mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening i samsvar med bestemmelsene i dette kapitlet.

(1) Riksmekleren leder meklingsinstitusjonen og er de øvrige meklernes overordnede.

(2) Riksmekleren kan overlate meklingen i en sak til en kretsmekler eller en særskilt oppnevnt mekler. Riksmekleren kan selv overta meklingen i saker som hører under kretsmeklerne.

§ 13. Meklerløfte

Ingen må gjøre tjeneste som mekler før vedkommende har avlagt slik forsikring som nevnt i § 45.

§ 14. Inhabilitet

(1) Reglene om inhabilitet i § 42 gjelder også for meklerne.

(2) Anser riksmekleren seg for inhabil i en tvist, meldes dette snarest mulig til departementet. Er departementet enig i at riksmekleren ikke bør behandle tvisten, overlates behandlingen av saken til en annen oppnevnt mekler.

(3) Anser en annen mekler seg for inhabil i en tvist, meldes dette snarest mulig til riksmekleren. Riksmekleren kan enten selv overta behandlingen av tvisten eller overlate den til en annen oppnevnt mekler.

§ 15. Plassoppsigelse

(1) Plassoppsigelse som ledd i interesseløst skal gis skriftlig. Oppsigelsesfristen er 14 dager hvis ikke annet er fastsatt ved tariffavtale eller annen skriftlig avtale.

(2) Plassoppsigelse for den enkelte arbeidstaker gis av fagforeningen overfor arbeidsgiver, eller av den enkelte arbeidsgiver overfor den enkelte arbeidstaker.

(3) Der dette følger av tariffavtale, kan hver av partene gi plassoppsigelse for sine medlemmer til den annen part (kollektiv plassoppsigelse).

§ 16. Melding til riksmekleren

(1) Når det gis plassoppsigelse i interesseløst, skal det samtidig gis skriftlig melding om dette til riksmekleren.

(2) Meldingen skal inneholde følgende:

- a) kopi av plassoppsigelsen,
- b) redegjørelse for hva tvisten gjelder,
- c) opplysninger om ved hvilke bedrifter plassoppsigelse foretas og hvor mange arbeidstakere ved hver bedrift plassoppsigelsen omfatter,
- d) opplysninger om når plassoppsigelsesfristen løper ut,
- e) opplysninger om hvorvidt forhandlinger mellom partene er åpnet, og i tilfelle om de fremdeles pågår eller er avbrutt.

(3) Pågår forhandlinger når melding om plassoppsigelse sendes, skal melding om senere avbrytelse av forhandlingene på samme måte sendes til riksmekleren.

(4) Meldingen sendes av den fagforening, arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening som har foretatt plassoppsigelsen. Er den aktuelle fagforening, arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening medlem i en organisasjon med innstillingsrett etter § 40, sendes meldingen om plassoppsigelse til riksmekleren gjennom denne organisasjonen.

(5) Meldinger til riksmekleren etter denne paragraf sendes samtidig i kopi til motparten.

§ 17. Varsel om endring av plassoppsigelsen (plassfratredelse)

(1) Plassoppsigelsen kan endres dersom det er avtalt at slik endring kan skje. Varsel om endring skal senest gis i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter § 25 første ledd. Varsel om utvidelse av konflikten gis på tilsvarende måte med frister som avtalt.

(2) Varselet skal gis skriftlig til motparten med kopi til riksmekleren.

§ 18. Vilkår for iverksettelse av streik eller lockout

Streik eller lockout må ikke iverksettes før det er gitt plassoppsigelse og oppsigelsesfristen som følger av denne er utløpt, og ikke i noe tilfelle før fire virkedager er gått fra melding om at forhandlinger ikke er innledet eller er brutt eller at plassoppsigelsen er utvidet, jf. §§ 16 og 17, er innkommet til riksmekleren.

§ 19. Midlertidig forbud mot arbeidsstans

- (1) Når riksmekleren har fått melding om at forhandlinger ikke er innledet eller er brutt, jf. § 16, skal riksmekleren midlertidig forby partene å iverksette streik eller lockout som kan medføre skade for allmenne interesser, inntil mekling etter dette kapitlet er avsluttet.
- (2) Blir plassoppsigelsen endret og konflikten utvidet i henhold til § 17, skal riksmekleren på tilsvarende måte forby streik eller lockout som følger av utvidelsen.
- (3) Forbudet sendes til den forening som har sendt eller skulle ha sendt meldingen om plassoppsigelsen. Kopi av melding om forbud skal sendes til motparten.
- (4) For å være bindende må forbudet være sendt fra riksmekleren innen utløpet av to dager etter at riksmekleren mottok melding om at forhandlinger ikke er innledet eller er brutt eller at plassoppsigelsen er endret og konflikten utvidet.
- (5) Hvis det nedlegges forbud mot streik eller lockout i tvist hvor kommune, fylkeskommune eller sammenslutning av slike er part, kan riksmekleren samtidig bestemme at de frister som følger av tjenestetvistloven § 14 tredje ledd og § 17 første og andre ledd skal gjelde for meklingen.
- (6) Riksmekleren kan overlate til en annen oppnevnt mekler å forby streik eller lockout etter reglene i denne paragraf.

§ 20. Innkalling til mekling

- (1) Hvis det er nedlagt forbud mot streik eller lockout i henhold til § 18, skal riksmekleren eller en annen mekler som saken er overdratt til, straks iverksette mekling.
- (2) Hvis forbud mot streik eller lockout ikke er nedlagt, kan riksmekleren eller en kretsmekler av eget tiltak eller etter begjæring av en part likevel iverksette mekling i en tvist.
- (3) Mekleren fastsetter tid og sted for meklingen. Meklingsmøte kan også holdes utenfor meklingskretsen. Partene innkalles på den måte mekleren finner hensiktsmessig.
- (4) Om partenes plikt til å møte til mekling gjelder reglene i § 56 tilsvarende.

§ 21. Parter, partsrepresentanter, vitner og sakkyndige

- (1) Partene kan møte selv og ved fullmektig. Rådgivere kan også møte.
- (2) For vitner og sakkyndige hvis forklaring kan være av betydning, gjelder reglene i §§ 56, 57 og 58 så langt de passer. Det kan ikke kreves forsikring av vitner og sakkyndige.

§ 22. Meklerens oppgaver under mekling

- (1) Mekleren skal innhente alle opplysninger som er nødvendige for å behandle tvisten, og skal forsøke å oppnå enighet mellom partene om et rimelig forlik.
- (2) Ved innhenting av opplysninger har mekleren myndighet som nevnt i § 53.
- (3) Meklingsmøtene skal holdes for lukkede dører.

§ 23. Taushetsplikt

Enhver som har vært til stede under meklingen, plikter å bevare taushet om det som er fremkommet hvis ikke mekleren tillater offentliggjøring. Taushetsplikten gjelder ikke ved forklaringer for Arbeidsretten.

§ 24. Møtebok

(1) I møteboken føres inn tid og sted for meklingsmøtet, navnene på partene og deres representanter og på mekleren. Fremlagte dokumenter nevnes, og meklingsens gang gjengis i korthet.

(2) Resultatet av meklingen oppsummeres. Har mekleren lagt frem et endelig forslag til løsning av tvisten, skal forslaget føres inn i møteboken uavhengig av utfallet av meklingen. Eventuell frist for når et avstemningsresultat skal foreligge, jf. § 26 første ledd, skal gjengis.

§ 25. Meklingens avslutning

(1) Har det gått ti dager etter at forbudet mot streik eller lockout, eventuelt det første forbudet, ble nedlagt, jf. § 19, kan hver av partene kreve meklingen avsluttet. Dette gjelder ikke hvis vedkommende part ved fravær eller på annen måte ikke har medvirket til meklingen.

(2) Senest fire dager etter at krav om avslutning av meklingen er fremsatt, skal meklingen avsluttes.

(3) Kommer forlik i stand, skal tariffavtale i overensstemmelse med dette opprettes under medvirkning av mekleren og undertegnes av partene eller deres representanter.

§ 26. Avstemning over meklingsforslag

(1) Dersom et meklingsforslag underkastes avstemning, skal mekleren i samråd med partene sette frist for når avstemningsresultatet skal foreligge.

(2) Avstemningen skal bare gjelde meklingsforslaget som det foreligger fra mekleren. Avstemningen skal være hemmelig og skriftlig med rene ja- eller nei-stemmer.

§ 27. Melding om avstemningsresultat

(1) Partene skal gi riksmekleren skriftlig melding om hvorvidt meklingsforslaget er vedtatt eller forkastet.

(2) Forkastes det, skal meldingen gi opplysninger om antallet stemmer for og imot forslaget og om antallet stemmeberettigede. Dersom avstemningsresultatet ikke foreligger innen fristen, anses meklingsforslaget som vedtatt.

(3) Ingen deler av avstemningsresultatet må offentliggjøres før riksmekleren har kunngjort hovedresultatet.

§ 28. Iverksettelse av streik eller lockout

Dersom meklingsforslaget forkastes og varsel om plassoppsigelse etter § 15 fortsatt gjelder, kan plassoppsigelsen iverksettes med fire dagers varsel mellom partene. Partene kan i tariffavtale avtale kortere frist.

§ 29. Senere vedtakelse av et meklingsforslag

Vil noen av partene vedta meklerens forslag til løsning av tvisten etter at meklingen er avsluttet, kan erklæring om dette sendes til vedkommende mekler, som sender en kopi av erklæringen til motparten. Godkjenner også denne parten forslaget, innkaller mekleren partene til et møte for opprettelse av tariffavtale.

§ 30. Gjenopptakelse av mekling

(1) Om meklingen er avsluttet, kan partene i fellesskap kreve den gjenopptatt.

(2) Riksmekleren, så vel som den mekleren som har behandlet saken, kan når som helst gjenoppta meklingen.

(3) Er det gått en måned etter at meklingen ble avsluttet uten at tvisten i mellomtiden er løst, skal mekleren som har behandlet saken, gjenoppta kontakt med partene med henblikk på å få avsluttet konflikten. Er et meklingsforslag til behandling hos partene, skal mekleren vente til behandlingen er avsluttet.

(4) Om partenes plikt til å møte til mekling gjelder reglene i § 56 tilsvarende.

§ 31. Anke

(1) Kjennelser som nevnes i § 63 andre ledd, kan ankes etter reglene i denne bestemmelsen.

(2) Andre kjennelser av en mekler er endelige og kan fullbyrdes etter reglene for høyesterettsdommer.

(3) Vedtak etter dette kapitlet truffet av riksmekleren eller annen mekler oppnevnt etter loven her, kan ikke påklages.

Kapittel 4 Rikslønnsnemnda

§ 32. Rikslønnsnemnda

Rikslønnsnemnda for arbeidstvister har sete i Oslo.

§ 33. Saker som behandles av Rikslønnsnemnda

(1) Blir en interessetvist ikke løst ved mekling, kan partene i fellesskap bringe tvisten inn for Rikslønnsnemnda. Rikslønnsnemnda behandler også tvister når dette er fastsatt i lov.

(2) En avgjørelse fra Rikslønnsnemnda har samme virkning som en tariffavtale.

§ 34. Rikslønnsnemndas sammensetning

(1) Rikslønnsnemndas leder og fire medlemmer med personlige varamedlemmer blir oppnevnt av Kongen for tre år. Ett av medlemmene skal representere arbeidstakerinteresser, og ett arbeidsgiverinteresser.

(2) Partene i den enkelte tvist utpeker i tillegg to medlemmer hver.

(3) I saker etter tjenestetvistloven § 26 og § 26 a utpeker partene i den enkelte tvist ett medlem hver.

(4) Hvis en part ikke utpeker sine medlemmer innen den frist lederen har satt, blir medlemmene oppnevnt av departementet.

(5) Med partenes samtykke kan lederen i Rikslønnsnemnda avgjøre at nemnda i en tvist blir satt med tre medlemmer. Partene i tvisten utpeker ett medlem hver. Nemnda ledes av lederen eller ett av de andre faste medlemmene som ikke representerer partsinteresser.

(6) Medlemmer som ikke representerer arbeidstaker- eller arbeidsgiverinteresser, må fylle kravene i § 39 tredje ledd og må ikke være inhabile etter reglene i § 42.

§ 35. Avstemning

(1) Rikslønnsnemndas avgjørelser treffes ved stemmeflertall.

(2) Nemndas faste medlemmer som ikke representerer partsinteresser, har stemmerett.

(3) I tillegg har ett av medlemmene som er utpekt fra hver av partene i den enkelte tvist stemmerett. Partene skal oppgi hvem dette er ved utpekingen. Dette medlem kan med samtykke av det faste medlem for vedkommende partsinteresse overføre sin stemmerett til dette.

§ 36. Saksbehandling

Reglene i kapittel 5 om Arbeidsretten gjelder tilsvarende så langt de passer.

Kapittel 5 Arbeidsretten

§ 37. Arbeidsrettens sete og domsmyndighet

(1) Arbeidsretten har sete i Oslo.

(2) Med de unntak som er nevnt nedenfor, skal Arbeidsretten behandle tvister om tariffavtalers gyldighet, forståelse eller eksistens samt om krav som grunner seg på tariffavtale. Retten behandler også tvister om brudd på tariffavtaler og om ulovlig streik, lockout eller annen arbeidskamp, samt om erstatningsansvar for tariffbrudd og ulovlig streik, lockout eller annen arbeidskamp.

(3) Arbeidsretten skal likevel ikke behandle tvister som er omhandlet i § 9 når saken utelukkende er anlagt mot arbeidstakere som nevnt i § 9 andre ledd. Tvister som knytter seg til tariffavtaler om europeisk samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsordninger, behandles etter bestemmelsene som er gitt i eller i medhold av lov om allmenngjøring av bestemmelser i tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg. Arbeidsretten skal heller ikke behandle tvister som knytter seg til tariffavtaler inngått etter bestemmelser gitt i eller i medhold av SE-loven § 3 om arbeidstakernes innflytelse i et europeisk selskap eller SCE-loven § 3 om arbeidstakernes innflytelse i et europeisk samvirkeforetak.

(4) Partene kan vedta privat voldgift om de tvister som er nevnt i § 8 første ledd og § 9.

§ 38. Krav i tilknytning til arbeidsavtaler

(1) I en sak om en tariffavtale kan også inndras krav som utspringer av en arbeidsavtale, hvis kravet vil få sin umiddelbare avgjørelse ved dommen i hovedsaken.

(2) Har Arbeidsretten i sin domsslutning fastslått en bestemt forståelse av en tariffavtale, gjelder denne forståelse også for enhver arbeidsavtale som er bygget på tariffavtalen.

§ 39. Arbeidsrettens medlemmer

(1) De faste medlemmer i Arbeidsretten er tre fagdommere, hvorav en leder og en nestleder, og fire meddommere.

(2) Arbeidsrettens leder og nestleder er embetsmenn. De øvrige fem dommerne og minst to varamedlemmer for hver av rettens sju dommere oppnevnes av Kongen for tre år. Fire meddommere med varamedlemmer oppnevnes etter innstilling jf. § 40.

(3) Dommere i Arbeidsretten må være norske statsborgere som er vederheftige og som ikke er fradømt stemmerett i offentlige anliggender. De må ikke være medlem av en fagforenings eller arbeidsgiverforenings styre, og de må ikke være fast ansatt i en slik forening.

(4) Rettens fagdommere skal dessuten oppfylle de betingelser som gjelder for høyesterettsdommere.

§ 40. Innstillingsretten

(1) Arbeidsgiverforening som omfatter minst 100 arbeidsgivere som til sammen sysselsetter minst 10.000 arbeidstakere, samt fagforening som har minst 10.000 arbeidstakere som medlemmer, kan hver for seg fremsette forslag til to meddommere med varamedlemmer. De som foreslås, må ha sagt seg villige til å motta vervet.

(2) Blant dem som er foreslått, oppnevnes to meddommere med varamedlemmer fra hver side. Er det innkommet konkurrerende forslag fra forskjellige fagforeninger eller arbeidsgiverforeninger, skal de faste meddommere fra hver side oppnevnes blant dem som er foreslått av den fagforening og den arbeidsgiverforening som har flest medlemmer innenfor lovens område.

(3) Er ikke innstilling kommet inn til departementet innen en fastsatt frist, skjer oppnevningen uten innstilling.

§ 41. Endringer i rettens sammensetning i oppnevningsperioden

(1) Departementet kan gi permisjoner, frita og oppnevne dommere og varamedlemmer i Arbeidsretten i oppnevningsperioden.

(2) Gjelder det en meddommer eller et varamedlem som er oppnevnt etter innstilling i samsvar med § 40, skal vedkommende organisasjon gis adgang til å avgi ny innstilling.

§ 42. Inhabilitet

(1) En dommer i Arbeidsretten er inhabil i de samme tilfeller som en dommer i alminnelige sivile saker. Spørsmål om inhabilitet kan reises både av dommeren selv og av partene.

(2) Retten avgjør ved kjennelse om noen skal utelukkes som inhabil. Reises spørsmål om utelukkning på grunn av inhabilitet forut for hovedforhandlingen hvor saken skal behandles, treffer rettens tre fagdommere avgjørelsen ved kjennelse.

§ 43. Stedfortreder for en dommer som er inhabil eller har forfall

(1) Hvis alle rettens fagdommere er inhabile eller har forfall, oppnevner departementet stedfortreder for rettens leder.

(2) Hvis det kan ventes fremsatt en inhabilitetsinnsigelse som rettens leder eller saksforberedende dommer tror kan bli godkjent av retten, skal varamedlem tilkalles.

(3) Hvis en dommer er inhabil eller har forfall, skal det tilkalles et varamedlem i den rekkefølge oppnevningen viser. For en meddommer skal varamedlem som er oppnevnt etter innstilling fra samme forening, likevel tilkalles før andre varamedlemmer.

§ 44. Rettens forhandlingsdyktighet

(1) Retten er ikke forhandlings- eller beslutningsdyktig uten at alle dommere eller varamedlemmer som skal behandle saken, er til stede.

(2) Varamedlem som er oppnevnt etter innstilling fra en forening hvis innstilling ikke er fulgt ved oppnevningen av de faste meddommerne, skal i saker som gjelder denne forening eller dens medlemmer, tilkalles i stedet for den meddommer vedkommende er varamedlem for.

(3) Hvis en dommer av retten under forhandlingene får forfall som må antas å ville vare lenger enn en uke, oppnevnes stedfortreder etter § 43.

(4) De dommere som har begynt på en sak, skal føre den til ende selv om deres tjenestetid løper ut i løpet av behandlingen av saken.

§ 45. Dommerløfte

Ingen må gjøre tjeneste som dommer i Arbeidsretten før de har avlagt skriftlig forsikring om at de samvittighetsfullt vil oppfylle sine plikter. Forsikringen sendes til departementet. Kongen fastsetter hvordan den skal lyde, jf. domstoloven § 60.

§ 46. Partenes representanter

(1) Partene kan møte selv og ved fullmektig. En part kan møte med tre personer i tillegg til en eller flere prosessfullmektiger.

(2) Partenes representanter må være myndige og skikket til å opptre i retten.

(3) Utenlandsk advokat kan være prosessfullmektig når retten etter sakens art og forholdene ellers finner det ubetenkelig.

(4) Fullmakten må være uinnskrenket.

§ 47. Søksmål som gjelder en tariffavtale.

(1) Er en tariffavtale sluttet mellom en fagforening, dens underavdelinger og medlemmer på den ene side og en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening, dens underavdelinger og medlemmer på den annen side, er det bare den overordnede fagforening eller arbeidsgiverforening eller den enkeltstående arbeidsgiver som har søksmålsrett.

(2) Den overordnede fagforening eller arbeidsgiverforening kan likevel overdra sin søksmålsrett til en underavdeling som har undertegnet tariffavtalen. Det skal gis skriftlig melding om overdragelsen til Arbeidsretten og tariffmotparten. Overdragelsen kan begrenses

til en enkelt tvist, men den kan også foretas med virkning for hele tariffperioden. I sistnevnte tilfelle kan vedkommende underavdeling saksøkes direkte og alene av den annen søksmålsberettigede part i tariffavtalen.

(3) Medlem eller underavdeling som etter første ledd ikke har søksmålsrett, kan heller ikke opptre som partshjelper med mindre den som har søksmålsrett, gir sitt samtykke.

(4) Vil en part nedlegge påstand mot navngitte medlemmer av en forening, skal disse stevnes ved siden av foreningen. Tilsvarende gjelder om det skal nedlegges påstand mot andre navngitte personer, jf. § 9 andre ledd

§ 48. Forberedelsen av saken.

(1) Saken bringes inn for Arbeidsretten ved skriftlig stevning. Blir stevningen sendt som papirdokument, skal det sendes så mange eksemplarer at dommerne i saken og den eller de saksøkte kan få hvert sitt eksemplar.

(2) Stevningen skal inneholde:

- a) navn og adresse på parter og prosessfullmektiger,
- b) en fremstilling av saken og de krav som gjøres gjeldende,
- c) en påstand som angir det domsresultat saksøker krever,
- d) den faktiske og rettslige begrunnelse for saksøkerens krav,
- e) oppgave over de bevis saksøkeren akter å føre, hvordan de tenkes skaffet til veie, og hva saksøkeren akter å godtgjøre ved dem,
- f) oppgave over de bevis saksøkeren ønsker fremskaffet av motparten eller ved rettens hjelp,
- g) grunnlaget for at retten kan behandle saken dersom det kan være tvil om dette,
- h) forslag til tidspunkt for hovedforhandling i saken.

(3) Er det mangler ved stevningen, skal saksøkeren snarest mulig gjøres oppmerksom på dem og forklares hvordan de bør rettes.

(4) Med stevningen skal sendes protokoll fra de forhandlinger som er ført mellom partene om tvisten, eller bevis for at saksøkeren har forsøkt å gjennomføre slike forhandlinger. Dersom dette vilkåret ikke er oppfylt, skal saksøkeren gjøres oppmerksom på at retten ikke kan ta saken under behandling.

(5) Når stevningen er i orden og saksforberedende dommer finner det bevist at vilkåret i fjerde ledd er oppfylt, sendes stevningen uten opphold til saksøkte. Retten skal fastsette en frist, som normalt bør være tre uker, til å inngi skriftlig tilsvaret. I tilsvaret skal saksøkte fremsette sine bemerkninger til stevningen, nevne de krav som saksøkte vil reise, og gi bevisoppgaver svarende til dem som er nevnt under andre ledd bokstav e) og f). Første ledd gjelder tilsvarende.

(6) Saksforberedende dommer fastsetter tid og sted for hovedforhandlingen, som skal holdes snarest mulig, men tidligst 48 timer etter at innkallingen er bekreftet mottatt fra partene. Hovedforhandlingen skal påbegynnes senest seks måneder etter at stevningen kom inn til retten, med mindre særlige grunner taler for at det brukes lengre tid til saksforberedelsen. Hovedforhandlingen kan holdes utenfor rettens faste sete.

(7) Er arrest gjort for å sikre et erstatningskrav hvis avgjørelse hører under Arbeidsretten, må sak om erstatningskravet reises innen 6 dager.

§ 49. Partshjelp

(1) Partshjelp skal tillates for

- a) den som har reelt behov begrunnet i egen rettsstilling for at den ene parten vinner, og
- b) arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner som har et slikt behov begrunnet i sine medlemmers rettsstilling.

(2) Partshjelp må erklæres i prosesskriv senest tre uker før hovedforhandlingen. Erklæringen skal angi det som er grunnlaget for partshjelpen, og meddeles partene med frist for å bestride partshjelpen. Bestrides den, avgjøres spørsmålet om retten til partshjelp ved kjennelse. Inntil det er avsagt kjennelse som nekter partshjelp, kan den som har erklært partshjelp, utøve prosessuelle rettigheter etter tredje ledd.

(3) Partshjelperen trer inn i saken slik den står. Partshjelperen kan foreta prosesshandlinger til fordel for den parten støtten skjer til fordel for. Prosesshandlingene må ikke stride mot partens prosesshandlinger.

§ 50. Forening av saker til felles behandling

Saker som reiser likeartede spørsmål, og som skal behandles med samme sammensetning av retten, kan forenes til felles behandling og til felles avgjørelse.

§ 51. Mekling i saker for Arbeidsretten

(1) Retten skal på ethvert trinn av saken vurdere muligheten for å få tvisten løst i minnelighet gjennom mekling, rettsmekling eller ved å oppfordre partene til å finne en utenrettslig løsning. Plikten etter første punktum gjelder ikke dersom sakens karakter eller forholdene for øvrig taler mot en slik løsning.

(2) Mekling foregår ved at retten eller en av dens dommere i rettsmøte eller ved annen kontakt med partene søker å legge grunnlaget for en minnelig ordning. Mekling skjer på den måte retten i samråd med partene finner passende.

§ 52. Rettsmekling i saker for Arbeidsretten

(1) Rettsmekling foregår ved en rettsmekler som kan være en av dommerne i Arbeidsretten eller en person fra rettens utvalg av rettsmeklere. For utvalg av rettsmeklere gjelder tvisteloven § 8-4 så langt den passer. Rettsmekling foregår utenfor rettsmøter.

(2) Rettsmekleren bestemmer fremgangsmåten i samråd med partene. Det kan holdes møter med partene enkeltvis og samlet. De som møter for partene, kan være partsrepresentanter etter § 46, prosessfullmektiger eller begge.

(3) Rettsmekleren bestemmer om, og i hvilket omfang, bevisføring skal skje under rettsmeklingen. Bevisføring finner ikke sted uten samtykke av partene og den som i tilfelle skal legge frem bevis eller avgi forklaring. For protokoll fra rettsmekling gjelder tvisteloven § 8-5 femte ledd tilsvarende.

(4) Kommer partene til enighet, kan forliket inngås som rettsforlik som skal føres inn i protokollen for rettsmeklingen. For øvrig gjelder § 62 tilsvarende.

(5) Dersom saken ikke avsluttes under rettsmeklingen, fortsetter behandlingen ved domstolen. Retten skal så langt mulig søke å unngå at forgjeves rettsmekling forsinker fremdriften i saken. En dommer som har meklet i saken, kan bare delta i den videre behandling av saken hvis partene ber om det, og dommeren selv finner det ubetenkelig.

§ 53. Saksbehandlingen.

(1) Retten skal, både under saksforberedelsen og under hovedforhandlingen, sørge for at saken blir fullt opplyst.

(2) Saksforberedelsen og hovedforhandlingen styres av en av rettens fagdommere.

(3) Saken behandles og bevisene føres på den måte som retten finner passende. Hovedforhandlingen skal være muntlig, med mindre begge parter samtykker i skriftlig behandling og retten finner det ubetenkelig.

(4) Retten kan innhente forklaringer av parter, sakkyndige og enhver annen hvis forklaring kan være av betydning for saken. Tvisteloven § 22-9 gjelder tilsvarende.

(5) Retten kan pålegge enhver å fremlegge dokumenter, forretningsbøker og andre bevis som vedkommende har rådighet over. Den kan pålegge en part eller et vitne å undersøke registrerte regnskapsopplysninger, regnskapsmateriale eller andre bevis, samt å legge frem en oversikt over dette.

(6) Retten kan foreta befarings- og bevisundersøkelse enten selv eller ved ett eller flere av sine medlemmer eller ved oppnevnte sakkyndige.

(7) Arbeidsretten kan kreve bevisopptak ved tingrett. Tvisteloven §§ 21-11, 21-13 og §§ 27-1 til 27-7 gjelder for Arbeidsretten så langt de passer.

(8) Tvisteloven §§ 9-13, 9-14 andre ledd og 16-4 om hovedforhandling gjelder tilsvarende.

(9) En part som vil ha gyldig fravær ved et rettsmøte, kan kreve at møtet omberammes. Det samme gjelder når en partsrepresentant eller prosessfullmektig vil ha fravær og det vil innebære vesentlig ulempe at en annen møter i stedet. Rettens leder eller saksforberedende dommer kan ellers omberamme rettsmøter når det er nødvendig for å sikre forsvarlig behandling eller hvis tungtveiende grunner ellers taler for det. Ved avgjørelsen skal det legges vekt på behovet for rask, forsvarlig og kostnadseffektiv behandling. Ved omberømmelse skal det så vidt mulig fastsettes ny tid for rettsmøtet.

§ 54. Stansing av saken

(1) Arbeidsretten kan stanse en sak på begjæring fra en part dersom utfallet helt eller delvis avhenger av et rettsforhold som vil bli bindende avgjort i en annen sak. Retten kan også stanse saken dersom tungtveiende grunner ellers taler for det. Det skal legges vekt på behovet for hurtig, forsvarlig og kostnadseffektiv behandling. Avgjørelse om stansing skjer ved kjennelse av den samlede rett eller av saksforberedende dommer. Virkningen av stansing inntreffer når kjennelsen er avsagt. Retten bringer saken i gang igjen når behandlingen kan fortsette.

(2) Partene kan avtale stansing av en sak i minst tre måneder. Avtalen får virkning når retten har mottatt den. Retten bringer saken i gang igjen på begjæring fra en part. Samme sak kan

stanses ved avtale mellom partene flere ganger. En sak som er stanset etter avtale mellom partene, heves når den har vært stanset i til sammen to år.

(3) Tvisteloven § 16-15 gjelder så langt den passer.

§ 55. Fravær for parter, partsrepresentanter og prosessfullmektiger

(1) Hvis en part, partsrepresentant eller prosessfullmektig ikke møter, og det er opplyst eller sannsynlig at vedkommende har gyldig fravær, skal saken utsettes. Tvisteloven § 13-4 gjelder tilsvarende.

(2) Dersom saksøker ikke møter uten at det er opplyst eller sannsynlig at vedkommende har gyldig fravær, skal saken avvises.

(3) Dersom saksøkte ikke møter uten at det er opplyst eller sannsynlig at vedkommende har gyldig fravær, og saksøkeren møter, kan denne kreve saken fremmet. Saken skal i så fall så langt det er mulig behandles som om den fraværende part hadde vært til stede.

(4) Hvis ingen part møter, og det ikke er opplyst eller sannsynlig at noen av dem har gyldig fravær, skal saken heves.

§ 56. Møteplikt for vitner, parter og sakkyndige

(1) Enhver som bor eller oppholder seg i Norge, plikter etter innkalling fra retten å møte som vitne for Arbeidsretten. Ved innkallingen skal det bestemmes om forklaringen skal gis direkte for Arbeidsretten eller ved fjernavhør. Tvisteloven § 21-10 om fjernavhør gjelder så langt den passer.

(2) Om partenes plikt til å møte personlig etter særlig pålegg gjelder de samme regler som for vitner etter første ledd.

(3) Enhver som plikter å vitne i saken, er etter oppnevning av retten pliktig til å gjøre tjeneste som sakkyndig.

§ 57. Innkalling av vitner, parter og sakkyndige

(1) Vitner og sakkyndige skal om mulig innkalles med én ukes varsel. Fristen kan innskrenkes til én dag dersom hensynet til rask behandling av saken gjør det påkrevd eller det legges til rette for at vitnet kan avhøres uten å forsømme viktige gjøremål. Vitner og sakkyndige som befinner seg i nærheten av rettsstedet eller et sted hvor fjernavhør kan foretas, plikter å møte straks om dette kan skje uten vesentlig ulempe.

(2) Parter skal innkalles med minst 48 timers varsel.

§ 58. Godtgjøring for vitner og sakkyndige

(1) Vitner som retten har innkalt, og oppnevnte sakkyndige har krav på godtgjøring etter reglene i lov om vidners og sakkyndiges godtgjørelse mv.

(2) Retten kan bestemme at også vitner som fremstilles av partene, og sakkyndige som ikke er oppnevnt, skal ha slik godtgjøring.

§ 59. Rettsmøtenes offentlighet

(1) Rettsmøtene er offentlige hvis ikke retten bestemmer noe annet. Dørene skal lukkes når forhandlingene kommer inn på forretnings- eller foreningshemmeligheter eller annet som ikke uvedkommende bør få kunnskap om.

(2) Enhver som har vært til stede under forhandlinger for lukkede dører, plikter å bevare taushet om det som er fremkommet under forhandlingene, hvis ikke retten tillater offentliggjøring.

§ 60. Rettsbok

(1) I rettsboken føres inn tid og sted for rettsmøtet, navnene på dommere, protokollfører, parter og deres representanter, prosessfullmektiger, vitner og sakkyndige.

(2) Fremlagte dokumenter skal nevnes, og forhandlingenes gang skal gjengis i korthet. Påstander og innsigelser skal føres inn fullstendig eller vedlegges. På samme måte skal alle rettens avgjørelser og forlik som slutes mellom partene, føres inn.

§ 61. Rettens avgjørelser

(1) Rettens avgjørelser treffes med stemmeflertall.

(2) Dom skal avsies snarest mulig etter at saksbehandlingen er avsluttet, og senest fire uker etter avslutning av hovedforhandling. Når saken er så arbeidskrevende at det ikke er mulig å overholde fristen, kan domsavsigelsen skje senere. Hvis fristen overskrides, skal årsaken oppgis i dommen.

(3) Retten kan beslutte å rette en avgjørelse som på grunn av skrive- eller regnefeil, misforståelser, forglemmelser eller lignende klare feil har fått en utforming som ikke stemte med rettens mening. Slik retting kan retten foreta av eget tiltak eller på begjæring av en part. Den dommer som ledet forhandlingene, kan foreta rettelsene dersom det ikke er tvil om hvordan de skal utføres. Beslutning om retting skal tilføyes avgjørelsen slik at det fremgår hva som er rettet. Partene skal underrettes straks.

(4) Saksstyrende kjennelser og andre beslutninger kan retten omgjøre hvis ingen ervervet rett er til hinder for det, og omgjøring ikke er uforholdsmessig tyngende for en part som har innrettet seg etter avgjørelsen. Tvisteloven § 19-10 fjerde ledd gjelder tilsvarende.

§ 62. Rettsforlik

(1) Det kan inngås rettsforlik i rettsmøte for Arbeidsretten. Tvisteloven § 19-11 gjelder tilsvarende så langt den passer.

(2) Et rettsforlik har samme virkning som en rettskraftig dom av Arbeidsretten. Tvisteloven § 19-12 andre til fjerde ledd gjelder tilsvarende.

§ 63. Anke

(1) Kjennelse som avviser en sak fra Arbeidsretten, kan ankes til Høyesteretts ankeutvalg. Ankefristen er en måned.

(2) Den som ikke er part, kan anke en kjennelse eller beslutning som pålegger vedkommende plikter eller ilegger straff- eller omkostningsansvar. Partene kan anke kjennelser som ilegger dem selv straff- og omkostningsansvar etter §§ 64 og 66.

(3) Anken må erklæres straks hvis vedkommende er til stede i retten, men ellers senest tre dager etter at vedkommende har fått meddelelse om avgjørelsen. Så fremt noen har opptrådt som motpart eller kan betraktes som motpart, bør vedkommende underrettes om anken. Den har oppsettende virkning for den ankende.

(4) Retten sender uten opphold ankeerklæringen med de nødvendige dokumenter og utskrifter til Høyesteretts ankeutvalg. Retten, den ankende og andre som anken har betydning for, kan gi skriftlig uttalelse om saken. Påberopes kjensgjerninger som ikke tidligere er nevnt, skal uttalelsen alltid sendes gjennom retten.

(5) Arbeidsrettens dommer og andre kjennelser enn de som nevnes i første og andre ledd, er endelige og kan fullbyrdes etter reglene for høyesterettsdommer. En dom kan likevel ankes til Høyesterett til oppheving på det grunnlag at saken ikke hører under Arbeidsrettens domsmyndighet. Fristen for slik anke er en måned.

Kapittel 6 Avsluttende bestemmelser

§ 64. Fornærmelig adferd mv.

(1) Den som i et møte for Arbeidsretten fornærmer retten eller noen som møter for den, eller forstyrrer møtet, krenker rettens verdighet eller ikke lyder påbud fra retten eller den fagdommer som styrer en sak, kan utvises og ved kjennelse ilegges bøter. Den som skriver noe usømmelig eller fornærmelig i et prosesskriv, kan på samme måte ved kjennelse ilegges bøter.

(2) Bestemmelsene i første ledd gjelder også ved saksbehandling for meklingsinstitusjonen.

(3) Om noen straffes etter denne paragraf, kan vedkommende forfølges på vanlig måte for gjerningen, men bøtene kommer i betraktning ved straffeutmålingen.

§ 65. Brudd på taushetsplikt mv.

Den som bryter sin taushetsplikt etter § 23 og § 59 andre ledd, straffes med bøter. På samme måte straffes den som overtrer § 22 andre ledd, § 26 andre ledd og § 27.

§ 66. Fravær mv.

(1) Hvis et vitne eller noen som ellers har fått særlig pålegg om å møte personlig, uteblir uten gyldig fravær eller ikke i tide har meldt forfall eller uten tillatelse forlater møtet før det er slutt, kan vedkommende ved kjennelse ilegges bøter og pålegges helt eller delvis å erstatte de omkostninger som er voldt.

(2) Uteblir vedkommende etter ny innkalling eller oppfordring til å møte, kan det enda en gang ilegges bøter og omkostningsansvar.

(3) Som ugyldig fravær regnes også at noen uten gyldig grunn nekter å påta seg oppgaven som sakkyndig, at en sakkyndig forsømmer sin plikt, og at noen må avvises fordi vedkommende møter beruset.

(4) Nekter noen uten gyldig grunn å forklare seg eller avlegge forsikring, kan vedkommende ved kjennelse under saken ilegges bøter og pålegges helt eller delvis å erstatte de

omkostninger som nektelsen har forårsaket. Vedkommende kan ikke ilegges slik straff og slikt omkostningsansvar mer enn to ganger i samme sak.

(5) Hvis noen ikke etterkommer pålegg om å fremlegge et dokument eller fremvise, forelegge eller gi adgang til en ting eller å etterse og gjøre utdrag av et dokument eller lignende, regnes det som å nekte å forklare seg.

§ 67. Ansvar for anke

For åpenbart grunnløs anke kan Høyesteretts ankeutvalg ilegge bøter og omkostningsansvar.

§ 68. Sakskostnader

(1) Det betales ikke gebyr for sak som behandles av Arbeidsretten, Riksmekleren eller Rikslønnsnemnda.

(2) Arbeidsretten kan i særlige tilfeller pålegge en av partene eller begge å dekke statens utgifter til en rettssak etter denne lov.

(3) Når særlige grunner taler for det, kan retten tilkjenne en part som har vunnet en sak for Arbeidsretten, å få sine sakskostnader erstattet av motparten.

(4) Ved mekling etter kapittel 3 bærer hver part sine omkostninger med mindre annet er avtalt.

§ 69. Utgifter til Arbeidsretten, Riksmekleren og Rikslønnsnemnda

Utgiftene til Arbeidsretten, Riksmekleren og Rikslønnsnemnda etter denne lov blir betalt av staten etter regler fastsatt av Kongen.

6. Merknader til bestemmelsene

Kapittel 1 Innledende bestemmelser

Til § 1. Definisjoner

Første ledd

Arbeider er erstattet med arbeidstaker og defineres på tilsvarende måte som i arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd. Vilkåret ”mot vederlag” foreslås fjernet. Forslaget innebærer at frivillig arbeid som det ikke mottas vederlag for, vil omfattes i den utstrekning det da kan sies å foreligge et arbeidstakerforhold. Det antas at endringen vil få svært få eller ingen konsekvenser fordi fraværet av vederlag i de fleste tilfeller tilsier at det ikke foreligger et arbeidstakerforhold. I de tilfeller det frivillige arbeidet er av en slik karakter at det etter en totalvurdering likevel må sies å foreligge et arbeidstakerforhold, bør forholdet være omfattet av arbeidstvistloven.

Andre ledd

Det foreslås å benytte samme definisjon av arbeidsgiver som benyttes i arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd. I dagens arbeidstvistlov er arbeidsgiver definert som ”enhver som sysselsetter en eller flere arbeidere” og således mer omfattende enn forslaget til ny definisjon. Etter ordlyden omfattes i dag også den som sysselsetter arbeidere som er ansatt hos andre arbeidsgivere (innleide). De innleide arbeidstakerne vil imidlertid ha sine lønn- og arbeidsforhold regulert i utleievirksomheten og kan eventuelt kreve tariffavtale med denne. Departementet kan ikke se

at det vil ha noen praktisk betydning å benytte samme definisjon som i arbeidsmiljøloven, slik at arbeidsgiver begrenses til å omfatte de som har ”ansatt arbeidstaker”.

Tredje ledd

Her videreføres definisjonen i dagens § 1 nr. 3.

Fjerde ledd

Her videreføres definisjonen i dagens § 1 nr. 4.

Femte ledd

Definisjonen i dagens § 1 nr. 5 videreføres. Arbeidsnedleggelse er erstattet med streik som er det begrepet som benyttes i dag. Det foreslås å fjerne presiseringen i dagens nr. 5 andre ledd ”som følge av arbeidsnedleggelsen” uten at det er ment å medføre noen realitetsendring.

Sjette ledd

Definisjonen i dagens § 1 nr. 6 videreføres. Arbeidsstengning er erstattet med lockout som er det begrepet som benyttes i dag. Det foreslås noen språklige forenklinger som ikke innebærer realitetsendringer.

Sjuende ledd

Her videreføres definisjonen i dagens § 1 nr. 7, men ”arbeidsoppsigelse” er erstattet med ”plassoppsigelse” som er mer i tråd med dagens begrepsbruk, blant annet i partenes avtaleverk. ”Arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning” er erstattet med ”streik eller lockout”, i samsvar med forslaget til definisjon av disse begrepene i forslaget til ny § 1 femte og sjette ledd.

Åttende ledd

Definisjonen i dagens § 1 nr. 8 videreføres.

Niende ledd

Det foreslås å innta i forslaget til definisjonsbestemmelse en definisjon av rettstvist slik dette fremgår av § 6 nr. 1 i dag. Uttrykket *beståen* er erstattet av uttrykket *eksistens*, uten at det innebærer noen realitetsendring.

Tiende ledd

Det foreslås å innta i forslaget til definisjonsbestemmelse en definisjon av interesselvstvist slik dette fremgår av § 6 nr. 3 i dag.

Til § 2. Opplysningsplikt

Bestemmelsen viderefører dagens § 2.

Kapittel 2 Tariffavtaler

Til § 3. Forhandlinger om inngåelse av tariffavtale

Bestemmelsen er ny og foreslås tatt inn av informasjonshensyn. Den innebærer ingen materielle endringer. Bestemmelsen gir ingen *rett* til forhandlinger, men gir en anvisning på hvilke virkemidler som *kan* tas i bruk dersom det ikke innledes forhandlinger eller hvis forhandlingene ikke fører til enighet.

Til § 4. Tariffavtalens form og innhold

Bestemmelsen viderefører dagens § 3 nr. 1. Det foreslås noen språklige justeringer som ikke medfører realitetsendringer. Kravet i dagens § 3 nr. 1 andre punktum om at et eksemplar av tariffavtalen skal sendes til Riksmeklingsmannen, anses ikke nødvendig å videreføre.

Til § 5. Tariffavtalens varighet og oppsigelse

Bestemmelsen viderefører dagens § 3 nr. 2. Det foreslås noen språklige justeringer som ikke medfører realitetsendringer.

Til § 6. Tariffavtalens ufravikelighet

Bestemmelsen viderefører dagens § 3 nr. 3. Det foreslås noen språklige justeringer som ikke medfører realitetsendringer.

Til § 7. Virkning av utmeldelse av fagforening eller arbeidsgiverforening

Bestemmelsen viderefører dagens § 3 nr. 4. Det foreslås noen språklige justeringer som ikke medfører realitetsendringer.

Til § 8. Fredsplikt

Her videreføres dagens § 6 nr. 1 og 3, jf. forslag til § 1 niende og tiende ledd. Det foreslås noen språklige justeringer som ikke medfører realitetsendringer.

Til § 9. Erstatningsansvar for brudd på tariffavtale og ulovlig streik eller lockout

Bestemmelsen viderefører dagens § 4 som regulerer organisasjonenes og medlemmenes ansvar ved tariffbrudd eller ulovlig arbeidsstans. Det foreslås noen språklige justeringer som ikke medfører realitetsendringer. Blant annet er "ulovlig arbeidsstans" foreslått erstattet med "ulovlig streik eller lockout". Begrepet arbeidsstans i gjeldende lov dekker streik og lockout.

Til § 10. Fastsettelse av erstatning for brudd på tariffavtale og ulovlig streik eller lockout

Her videreføres dagens § 5.

Kapittel 3 Mekling**Til § 11. Meklere**

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

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

Til § 12. Organisering av meklingsinstitusjonen

Bestemmelsen regulerer forholdene innad i meklingsinstitusjonen.

Første ledd

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

Andre ledd

Bestemmelsen omhandler den interne fordelingen av meklingssaker, og er en videreføring av gjeldende § 31 nr. 1 andre og tredje punktum.

Til § 13. Meklerløfte

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 32 om meklerløfte.

Til § 14. Inhabilitet

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

Første ledd

Bestemmelsen er en videreføring av gjeldende § 30 første ledd.

Andre ledd

Bestemmelsen er en forenkling av gjeldende § 30 andre ledd, ved at det foreslås at bestemmelsen bare gjelder for situasjoner der riksmekleren anser seg for inhabil, men ikke ved forfall. Når riksmekleren har forfall eller er opptatt med meklings i en annen sak, kan han selv overdra meklings til en annen oppnevnt mekler. Det er upraktisk og unødvendig å involvere departementet i slike tilfeller.

Tredje ledd

Her videreføres gjeldende § 30 tredje ledd. I tillegg til de språklige forenklingene foreslås § 14 tredje ledd på samme måte som § 14 andre ledd begrenset til å gjelde ved inhabilitet. Videre foreslås bestemmelsen å gjelde for meklere generelt, og ikke som i dag bare for kretsmeklere. De situasjoner bestemmelsen omhandler, kan avklares internt i meklingsinstitusjonen. Det er heller ikke her behov for å involvere departementet.

Til § 15. Plassoppsigelse

Bestemmelsen er ment å gi veiledning i *hvordan* plassoppsigelse foretas. Om bakgrunnen for forslaget vises til punkt 2.3.2 foran. Kravet om plassoppsigelse som vilkår for å kunne iverksette streik eller lockout foreslås inntatt i en egen bestemmelse, se forslaget § 18 (tilsvarende gjeldende lov § 29 nr. 1).

Første ledd

Her reguleres direkte bare skriftlighetskravet. Etter gjeldende lov gjelder et skriftlighetskrav for tariffavtaler og meldinger til riksmeklingsmannen, mens det ikke stilles slike formkrav til plassoppsigelsen. Likevel gis plassoppsigelse normalt skriftlig. Hensynet til ryddighet og notoritet i forholdet mellom partene taler for at det lovfestes et krav til skriftlighet. Dette er også i tråd med praksis. I prinsippet vil begrepet skriftlig også omfatte en elektronisk melding, men departementet legger til grunn at det vil være opp til partene å regulere nærmere i sitt avtaleverk hvordan plassoppsigelsen skal gis.

Andre ledd

En plassoppsigelse er formelt sett en oppsigelse av arbeidsavtalene til de berørte arbeidstakerne, for eksempel de arbeidstakere som omfattes av en tariffavtale som skal

revideres. Det dreier seg således om oppsigelse av individuelle arbeidsforhold, og i tråd med dette er også utgangspunktet etter gjeldende rett at plassoppsigelse må gis av den enkelte arbeidstaker til den enkelte arbeidsgiver, eller omvendt. Det følger imidlertid av vanlige fullmaktsregler at plassoppsigelsen kan gis av en av partene i form av navnelister. Eksempelvis vil en fagforening normalt anses å ha fullmakt til å gi plassoppsigelse på vegne av sine medlemmer. For en nærmere beskrivelse og vurdering, se punkt 2.3.2 foran.

Oppsigelsesfristen på 14 dager følger i dag av arbeidsmiljøloven § 15-17, som en unntaksregel fra arbeidsmiljølovens alminnelige oppsigelsesfrister. Bestemmelsen foreslås flyttet og inntatt i arbeidstvistloven.

Tredje ledd

Kollektiv plassoppsigelse er ikke lovregulert i dag, men er avtalefestet mellom partene i svært mange hovedavtaler, se punkt 2.3.2 foran. Lovforslaget slår fast partenenes adgang til å avtale bruk av kollektive plassoppsigelser seg imellom, men det vil fortsatt være opp til partene å bestemme/avtale hva den kollektive plassoppsigelsen skal inneholde.

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

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

Til § 16. Melding til riksmekleren

Bestemmelsen er en videreføring av gjeldende § 28. De språklige endringene er ikke ment å innebære realitetsendringer.

Første ledd

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 28 nr. 1. I og med at begrepet interesselvstvist foreslås definert i forslaget til ny lov, foreslås dette begrepet benyttet i første ledd i stedet for en henvisning til bestemmelsen som omhandler interesselvstviser.

Andre ledd

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

I dagens lov stilles krav om at meldingen skal sendes i telegram eller rekommandert brev. Det anses ikke nødvendig å stille krav til avsendelsesformen i denne bestemmelsen. Det åpnes dermed i utgangspunktet for at meldingen også kan sendes på andre måter, f. eks. elektronisk når de tekniske forholdene ligger til rette for det. Melding om plassoppsigelse utløser fristen etter § 18 for å kunne iverksette streik eller lockout. I forhold til denne bestemmelsen er det viktig at melding sendes på en slik måte at avsender er sikker på at den er kommet frem.

Dagens særregel i § 28 nr. 3 om melding som angår bedrift på Svalbard, foreslås ikke videreført.

Tredje ledd

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

Fjerde ledd

Bestemmelsen er en videreføring av gjeldende § 28 nr. 2 tredje ledd. Fordi organisasjonsbildet har endret seg, ved at det har kommet til flere hovedorganisasjoner, foreslås å sløyfe navngivelse av organisasjoner i bestemmelsen.

Femte ledd

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 28 nr. 2 fjerde ledd.

Til § 17. Varsel om endring av plassoppsigelsen (plassfratredelse)

Dette er en ny bestemmelse som tas med av informasjonshensyn. Utgangspunktet er at plassoppsigelsen er bindende. Den kan ikke endres ensidig, se nærmere om dette i punkt 2.3.2 foran. Men i mange hovedavtaler har organisasjonene avtalt regler om plassfratredelse, slik at i praksis er bruk av varsel om plassfratredelse, dvs. varsel om plassoppsigelsens endelige omfang, svært utbredt. Bestemmelsen her slår fast at dersom partene har avtalt slike regler, kan iverksettelsen av plassoppsigelsen ved meklingsutløp justeres senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter § 25 første ledd.

Til § 18. Vilkår for iverksettelse av streik eller lockout

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

Meldingen til riksmekleren etter § 16 kan fortsatt sendes rekommandert eller med bud, jf. merknadene ovenfor til § 18, men det åpnes også som nevnt for elektronisk forsendelse når de tekniske forholdene ligger til rette for det.

Til § 19. Midlertidig forbud mot arbeidsstans

Bestemmelsen er en videreføring av gjeldende § 29 nr. 2 og 3. Språklige presiseringer i lovteksten er ikke ment å medføre realitetsendringer.

Etter gjeldende lov § 29 nr. 2 tredje ledd skal forbudet *rettes i telegram eller i rekommandert brev* til den fagforening, arbeidsgiver, arbeidsgiverforening eller hovedorganisasjon som har sendt eller skulle ha sendt meldingen. Riksmekleren benytter i dag alltid rekommandert brev. Det avgjørende er at det kan konstateres med sikkerhet at forbudet kommer frem til rette vedkommende. I samsvar med ønsket om teknologinøytrale regler foreslås ordlyden endret som foreslått i § 19 tredje ledd, nemlig slik at forbudet *sendes* til den forening som har sendt eller skulle ha sendt meldingen osv. Dermed åpnes for at forbud også kan sendes elektronisk dersom de tekniske forholdene ligger til rette for det.

Til § 20. Innkalling til mekling

Bestemmelsen er en videreføring av gjeldende § 31, med unntak av at § 31 nr. 1 andre og tredje punktum er flyttet til forslaget til § 12. Den språklige moderniseringen er ikke ment å medføre realitetsendringer.

Til § 21. Parter, representanter, vitner og sakkyndige

I bestemmelsen foreslås å samle og forenkle bestemmelsene om parter, representanter, vitner og sakkyndige i gjeldende lov.

Første ledd

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

I gjeldende § 34 andre punktum stilles krav om at praktiserende advokater ikke kan brukes som fullmektig uten samtykke av mekleren. Denne bestemmelsen er ikke i bruk og foreslås sløyfet.

Andre ledd

Her samles bestemmelsene om vitner og sakkyndige. Det foreslås å videreføre teknikken med å henvise til reglene om Arbeidsretten. Reglene om møteplikt, innkalling og godtgjøring for saker for Arbeidsretten gjelder så langt de passer. Gjeldende § 31 nr. 3 tredje ledd gjelder innkalling av vitner og "andre" hvis forklaring kan være av betydning. I forslaget er "andre" erstattet med "sakkyndige".

I andre punktum er inntatt bestemmelsen fra gjeldende § 35 nr. 1 tredje ledd andre punktum om at mekleren ikke kan kreve forsikring av vitner og sakkyndige.

Til § 22. Meklerens oppgaver under mekling

Bestemmelsen erstatter § 35 nr. 1 første til tredje ledd. Bestemmelsen er betydelig forenklet, uten at det er ment å innebære realitetsendringer. Gjeldende lov § 35 nr. 1 tredje ledd andre og tredje punktum er av systematiske grunner flyttet til § 21 for å samle bestemmelsene om parter, partsrepresentanter, vitner og sakkyndige.

Til § 23. Taushetsplikt

Reglene om parters taushetsplikt om det som foregår under mekling, fremgår i gjeldende lov av § 35 nr. 2, jfr. § 42. Etter gjeldende § 35 nr. 2 skal meklingsmøtene holdes for lukkede dører. Det er store variasjoner i hvordan ulike parter/partsrepresentanter forholder seg til reglene om taushetsplikt om meklingen, og det er et bredt ønske om at bestemmelsen gjøres klarere. Riksmeklingsmannen har understreket at for meklerne og meklingsprosessen er det nødvendig at de som deltar i partenes forhandlingsdelegasjoner, ikke uttaler seg om det som drøftes under meklingen, verken mens meklingen pågår eller i ettertid.

Det er viktig at mekling skjer under taushetsplikt. Det er avgjørende for selve meklingsprosessen i den enkelte sak, men også for hele meklingsfunksjonen som sådan at

meklingen skjer i fortrolighet, og det er da viktig at partenes taushetsplikt gjelder både under meklingen og i ettertid. På denne bakgrunn foreslås en bestemmelse med en ordlyd etter mønster fra forslaget til bestemmelse om taushetsplikt for Arbeidsretten ved forhandlinger for lukkede dører. Dette innebærer at det gjelder taushetsplikt om det som har foregått under meklingen, med mindre mekleren tillater offentliggjøring.

På den annen side må ikke taushetsplikten hindre forklaringer under saker for Arbeidsretten. I tolkningstvister for Arbeidsretten vil forhandlingsforløpet inklusive meklingen være sentrale momenter i vurderingen av hvordan en bestemmelse er å forstå, og parter/ partsrepresentanters forklaringer om dette er viktige tolkningsmomenter og vil bidra til å opplyse saken. I andre punktum slås fast at taushetsplikten ikke gjelder ved parter/ partsrepresentanters forklaringer for Arbeidsretten.

Til § 24. Møtebok

I gjeldende § 35 nr. 2 andre punktum heter det at møtebok føres etter reglene i § 24, altså etter reglene om rettsbok for Arbeidsretten. For å gjøre bestemmelsen mer tilgjengelig og informativ foreslås en bestemmelse som eksplisitt stiller krav til møteboken, og kravene er søkt samlet i én bestemmelse. Kravene som stilles, er i samsvar med hva som anses å være gjeldende rett.

Til § 25. Meklingens avslutning

Bestemmelsen er en videreføring av gjeldende § 36. Det er foretatt språklige forenklinger som ikke innebærer noen realitetsendringer. Gjeldende § 36 andre ledd andre punktum om at dersom mekleren har forelagt partene et endelig forslag til løsning av tvisten, skal forslaget føres inn i møteboken, er flyttet til bestemmelsen om møtebok, se § 24.

Til § 26. Avstemning over meklingsforslag

Bestemmelsen er en videreføring av gjeldende § 35 nr. 5 og 6.

Avstemningsreglene i gjeldende § 35 nr. 4 foreslås ikke videreført. Slike bestemmelser bør det være opp til organisasjonene selv å fastsette.

Gjeldende § 35 nr. 11 gir særregler for avstemninger som gjelder sjøfolk i utenriksfart. Det er ikke lenger behov for slike særregler, og bestemmelsen foreslås derfor ikke videreført.

Til § 27. Melding om avstemningsresultat

Bestemmelsen er en ren videreføring av gjeldende § 35 nr. 7.

Til § 28. Iverksettelse av streik eller lockout

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

Til § 29. Senere vedtakelse av et meklingsforslag

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 37. Det er foretatt en språklig modernisering, uten at dette innebærer noen realitetsendring.

Til § 30. Gjenopptakelse av mekling

Bestemmelsen er en videreføring av gjeldende § 38 slik den lyder etter en lovendring i 2002. Det ble da foretatt en omformulering og presisering av ordlyden for å få klarere frem partenes

plikt til å etterkomme meklerens beslutning om å gjenoppta meklingen, jf. Ot.prp. nr. 46 (2001-2002).

Til § 31. Anke

Bestemmelsen er med nødvendige språklige justeringer en videreføring av gjeldende § 39.

Kapittel 4 Rikslønnsnemnda

Til § 32. Rikslønnsnemnda

Bestemmelsen er en videreføring av lønnsnemndloven § 1 første ledd.

Til § 33. Saker som behandles av Rikslønnsnemnda

Første ledd

Bestemmelsen viderefører lønnsnemndloven § 1 andre ledd, og begrepet interessetvist er tatt inn i stedet for en lovhenvvisning som i gjeldende bestemmelse.

Videre er inntatt et andre punktum som slår fast at Rikslønnsnemnda også behandler tvister som er henvist til nemnda ved lov, dvs. tvungen lønnsnemndbehandling.

Andre ledd

Andre ledd viderefører § 1 fjerde ledd i lønnsnemndloven.

Til § 34. Rikslønnsnemndas sammensetning

Bestemmelsen erstatter gjeldende lønnsnemndlov § 2. Det er foretatt en språklig modernisering, samtidig som bestemmelsen er delt opp i flere ledd for å gjøre den mer oversiktlig og tilgjengelig. Gjeldende § 2 tredje ledd er plassert i § 35, se nedenfor. Endringene innebærer ikke noen realitetsendringer.

Til § 35. Avstemning

I lønnsnemndloven er det i dag bare uttrykkelige avstemningsregler for partsrepresentantene. I forslaget til § 35 foreslås en mer uttømmende regulering av avstemningsreglene for Rikslønnsnemnda. Forslaget er i tråd med gjeldende praksis.

Første ledd

Her slås fast at avgjørelser treffes ved vanlig flertall.

Andre ledd

Her reguleres uttrykkelig stemmerett for nemndas tre nøytrale medlemmer.

Tredje ledd

Bestemmelsen erstatter gjeldende lønnsnemndlov § 2 tredje ledd.

Til § 36. Saksbehandling

Bestemmelsen viderefører gjeldende lønnsnemndlov § 4 første punktum. Andre punktum er flyttet til § 34.

Kapittel 5 Arbeidsretten

Til § 37. Arbeidsrettens sete og domsmyndighet

Bestemmelsen omhandler Arbeidsrettens kompetanseområde og tilsvarer gjeldende lov § 7 nr. 1 og 2.

Første ledd

Bestemmelsen slår fast at retten skal ha sitt sete i Oslo og viderefører gjeldende § 7 nr. 1.

Andre ledd

Dette er hovedregelen om rettens kompetanseområde. Bestemmelsen viderefører gjeldende § 7 nr. 2 første ledd. For å gjøre bestemmelsene lettere å lese er paragrafhenvisningene i gjeldende lov erstattet med formuleringer som i full tekst redegjør for Arbeidsrettens kompetanseområde.

Tredje ledd

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 7 nr. 2 andre ledd.

Gjeldende § 7 nr. 2 tredje ledd om at Arbeidsretten også treffer de avgjørelser som er nevnt i gjeldende §§ 6 nr. 2 og 29 nr. 1 femte ledd videreføres ikke, da de nevnte bestemmelsene foreslås opphevet.

Fjerde ledd

Her videreføres gjeldende § 7 nr. 2 fjerde ledd.

Gjeldende § 7 nr. 3, 4 og 5 samt gjeldende § 26 b foreslås opphevet som en følge av at ordningen med lokale arbeidsretter foreslås avvirket. Se punkt 3.11 ovenfor.

Gjeldende § 7 nr. 6 videreføres i § 48 sjuende ledd.

Til § 38. Krav i tilknytning til arbeidsavtaler

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 9.

Til § 39. Arbeidsrettens medlemmer

Bestemmelsen erstatter gjeldende § 10. Der gjeldende lov omtaler ”medlemmer av Arbeidsretten”, omtales de i forslaget til ny lov som ”dommere i Arbeidsretten”.

Første ledd

Bestemmelsen viderefører innholdet i gjeldende § 10 nr. 1. Det foreslås imidlertid å innføre begrepet *fagdommere* som betegnelse på rettens leder, nestleder og ”den tredje dommeren” som ikke er oppnevnt etter innstilling etter § 40, og begrepet *meddommere* som betegnelse på de fire dommerne som oppnevnes etter innstilling etter § 40. Disse begrepene vil gjøre det enklere å beskrive dommerne, og begrepsbruken vil være kjent fra de ordinære domstoler.

Andre ledd

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 10 nr. 2.

Som en prøveordning er i tillegg til rettens leder og nestleder også den tredje dommeren i fulltidsstilling. Det er ikke tatt endelig standpunkt til om denne stillingen også skal gjøres til

en permanent fulltidsstilling. Dersom prøveordningen blir gjort permanent, er det naturlig at også den tredje fagdommeren skal være embetsdommer.

Tredje ledd

Kravene til dommerne i Arbeidsretten er forenklet, slik at de mer tilsvarende kravene til dommere etter domstolloven. Alderskravet og vilkåret ”adgang til å opnå offentlig tjeneste, eller dømt etter denne lovs § 42” er strøket. I siste punktum er ” i en slik forenings tjeneste” endret til ”i en slik forening”. Også varamedlemmene må oppfylle disse kravene.

Fjerde ledd

Bestemmelsen erstatter gjeldende § 10 nr. 3 andre ledd. I gjeldende lov er det ikke noe krav om at ”den tredje dommeren” må være jurist, selv om vedkommende som regel har vært det. I forslaget til ny lov åpnes i § 53 andre ledd for at også denne dommeren skal kunne styre saksforberedelsen og hovedforhandlingen. Dermed må også denne dommeren være jurist. Det foreslås at det stilles samme krav som det i gjeldende lov stilles til rettens leder og nestleder, nemlig at de må fylle de kravene som gjelder for høyesterettsdommere. Disse fremgår av Grunnloven § 91 og domstolloven §§ 53 og 54.

Til § 40. Innstillingsretten

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 11 om retten for fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner over en viss størrelse til å fremsette forslag til dommere i Arbeidsretten. Det er foretatt enkelte språklige forenklinger.

Første ledd

I første ledd foreslås strøket som unødvendig gjeldende § 11 nr. 1 andre punktum: ”Hvert forslag skal omfatte det dobbelte antall menn.”

Andre ledd

Gjeldende § 11 nr. 2 er vanskelig tilgjengelig, og i forslaget til § 40 andre ledd foreslås språklige forenklinger i bestemmelsen. Gjeldende formulering i § 11 nr. 2 andre punktum ”kommer antallet av medlemmer innen vedkommende foreninger i fortrinnsvis betraktning ved valget av medlemmer” erstattes av ”oppnevnes medlemmene ut fra foreningenes størrelse”. Dette er ment å klargjøre at den største organisasjonen på hver side får de to faste dommerne fra hver side.

I andre ledd presiseres også at de faste dommerne oppnevnes fra organisasjonen som har flest medlemmer innenfor *lovens*, dvs. arbeidstvistlovens, område. Dette er i samsvar med gjeldende praksis.

Til § 41. Endringer i rettens sammensetning i oppnevningsperioden

Første ledd

Ved forskrift 20. august 1999 nr. 951 er myndigheten til å gi permisjoner, frita og oppnevne medlemmer og varamedlemmer av Arbeidsretten i løpet av oppnevningsperioden delegert til departementet. Det foreslås at departementets fullmakt inntas i loven. Skal det oppnevnes nye meddommere, er det naturlig at ny innstilling innhentes fra de aktuelle organisasjonene, jf. tredje ledd.

Det legges til grunn at bestemmelsen i gjeldende § 12 om nyoppnevning hvis et medlem eller varamedlem dør, blir fritatt for sitt verv eller av annen grunn ikke lenger kan fylle sitt verv, omfattes av forslaget her.

Det legges videre til grunn at denne hjemmelen også kan benyttes ved oppnevning av settedommere i situasjoner der det er reist inhabilitetsinnsigelser mot alle dommere og varamedlemmer oppnevnt etter innstilling fra en organisasjon, og det må oppnevnes settedommere etter innstilling fra denne organisasjonen for å få behandlet innsigelsene. Det vises imidlertid til punkt 3.7.2 foran om alternative løsninger mht. behandling av inhabilitetsinnsigelser.

Andre ledd

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 12 andre ledd.

Til § 42. Inhabilitet

Første ledd

Begrepene "ugildhet og "ugild" er byttet ut med "inhabilitet" og "inhabil", og "medlem" med "dommer". Bortsett fra dette og andre rent språklige endringer er bestemmelsen identisk med gjeldende § 13 første ledd første og tredje punktum. Andre punktum foreslås strøket av retts tekniske grunner. Innholdet i bestemmelsen omfattes også av første punktum. Når første punktum viser til reglene om inhabilitet for dommere i alminnelige sivile saker, er det domstolloven §§ 106 og 108 det henvises til og som får anvendelse for dommerne i Arbeidsretten. Andre punktum, som foreslås strøket, svarer til domstolloven § 108. Det vises for øvrig til kommentarene under punkt 3.7 foran.

Andre ledd

Begrepene "fratre" og "fratreden" er erstattet med "utelukkes" og "utelukking", i tråd med begrepsendringer som er foretatt i domstolloven. I første punktum videreføres gjeldende § 13 nr. 2. Dette innebærer at når spørsmål om inhabilitet reises ved innledningen til eller under hovedforhandlingen, vil i tråd med gjeldende rett de dommere det har vært reist innsigelser mot, delta i behandlingen av inhabilitetsinnsigelsen og avsigelsen av kjennelse om dette. I andre punktum foreslås inntatt en ny bestemmelse om at rettens tre fagdommere avgjør inhabilitetsinnsigelser som reises mot dommere i en sak når innsigelsen reises forut for hovedforhandlingen for saken. Det vises imidlertid til punkt 3.7.2 foran om alternative løsninger for behandling av inhabilitetsinnsigelser.

Til § 43. Stedfortreder for en dommer som er inhabil eller har forfall

Første ledd

Bestemmelsen viderefører § 14 første ledd, men som følge av at også "den tredje dommeren" skal kunne styre saksforberedelse og lede hovedforhandling, er leder og nestleder erstattet med rettens tre fagdommere.

Andre ledd

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 18 nr. 5 annen setning. Denne foreslås flyttet hit for å samle bestemmelsene om virkningene av inhabilitet i samme paragraf.

Tredje ledd

I første punktum videreføres gjeldende § 14 andre ledd. I andre punktum videreføres gjeldende § 14 fjerde ledd første punktum i tillegg til at bestemmelsen også omfatter inhabilitet. Det må her påpekes at det ved forfall har vært vanlig at saken utsettes. Det legges til grunn at denne praksis fortsetter.

Gjeldende § 14 fjerde ledd andre punktum foreslås strøket. Det er ikke behov for bestemmelsen, i lys av at det er en felles varamannsrekke for henholdsvis de to meddommerne som representerer arbeidstakerinteresser og de to meddommerne som representerer arbeidsgiverinteresser.

Til § 44. Rettens forhandlingsdyktighet

Bestemmelsen gjelder rettens forhandlingsdyktighet og viderefører gjeldende § 15.

Første ledd

Det er foretatt en presisering i forhold til gjeldende § 15 første ledd, slik at det klart fremgår at det er samtlige medlemmer og varamedlemmer som skal behandle saken som må være til stede, og ikke nødvendigvis de faste medlemmene.

Andre ledd

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 14 tredje ledd. Systematisk hører bestemmelsen mer hjemme i bestemmelsen om rettens forhandlingsdyktighet enn i bestemmelsen om stedfortreder ved inhabilitet og forfall.

Tredje ledd

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 15 andre ledd.

Fjerde ledd

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 15 tredje ledd.

Til § 45. Dommerløfte

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 16 om dommerløfte. Henvisningen til tilsvarende bestemmelse i domstolloven er ny.

Til § 46. Partenes representanter

Bestemmelsen viderefører dagens § 17, men med enkelte presiseringer og justeringer.

Første ledd

Det foreslås at prosessfullmektigene kan møte i tillegg til partsrepresentantene. Forslaget er ikke til hinder for at funksjonene som partsrepresentant og prosessfullmektig kan kombineres dersom vedkommende part ønsker dette.

Andre ledd

I andre ledd er kravet om at partsrepresentantene må være norske statsborgere og ikke fradømt stemmerett i offentlige anliggender og adgang til å oppnå offentlig tjeneste foreslått erstattet med et krav om at partsrepresentantene må være skikket til å opptre i retten. Tilsvarende krav til skikkethet følger også av tvisteloven § 3-3 fjerde ledd. Fullmyndige er erstattet med myndig.

Tredje ledd

Dagens § 17 tredje ledd er unødvendig når kravet til norsk statsborgerskap foreslås fjernet. Forslag til nytt tredje ledd tilsvarer tvisteloven § 3-3 femte ledd.

Til § 47. Søksmål som gjelder en tariffavtale

Bestemmelsen gjelder søksmålskompetanse for Arbeidsretten og viderefører gjeldende § 8. Det er foretatt enkelte språklige forenklinger, uten at det innebærer noen realitetsendringer.

Til § 48. Forberedelsen av saken

Bestemmelsen tilsvarende gjeldende lov § 18, men med enkelte endringer. Første punktum i gjeldende lov § 18 nr. 5 om at rettens leder varsler de øvrige medlemmer av retten, anses unødvendig og foreslås ikke videreført i den nye loven. Gjeldende § 18 nr. 5 annet punktum om varsling av varamedlem ved forventet inhabilitetsinnsigelse foreslås flyttet til § 43. Sjettede ledd om at rettens leder utferdiger innkallelse til partene og lar denne forkynne, eventuelt gjennom presse og NRK, anses unødvendige og foreslås ikke videreført. Gjeldende § 18 nr. 7 om at rettens leder innkaller vitner, sakkyndige og andre lederen mener bør avhøres og om varslingsfrist for slik innkalling, foreslås regulert i forslag til § 57 om innkalling av vitner, parter og sakkyndige.

Første ledd

Adgangen etter tvisteloven § 9-2 første ledd jf. § 12-1 andre ledd til å inngi muntlig stevning foreslås ikke gjort gjeldende for Arbeidsretten. Kravet om skriftlig stevning er ikke til hinder for at stevningen sendes elektronisk, men må da oppfylle de krav som følger av domstolloven § 197a med forskrift.

Andre ledd

Bestemmelsen angir hva stevningen skal inneholde. Bokstav a, b, e, f og h tilsvarende dagens § 18 nr. 1 andre ledd litra a, b, c, d og e. Litra c, d og g er nye sammenlignet med gjeldende arbeidstvistlov og er tatt inn som en tilpasning til tvistelovens regler i overensstemmelse med Arbeidsrettens praksis.

Tredje ledd

Her videreføres gjeldende lov § 18 nr. 1 tredje ledd, men uten presiseringen om at det er rettens leder som må gjøre oppmerksom på eventuelle feil.

Fjerde ledd

Her videreføres tvisteforhandlingskravet i gjeldende lov § 18 nr. 2.

Femte ledd

Bestemmelsen tilsvarende gjeldende lov § 18 nr. 3 og inneholder regler om tilsvarende. Nytt i forhold til gjeldende lov er forslaget om at tilsvarende fristen normalt skal være tre uker.

Sjettede ledd

Første punktum omhandler fastsettelse av tid og sted for hovedforhandlingen og tilsvarende gjeldende lov § 18 nr. 4 med den forskjell at det er saksforberedende dommer og ikke rettens leder som fastsetter tid og sted. Dagens krav om at innkallelsen skal *forkynnes* for partene med en varselfrist som ikke må være under 48 timer, foreslås erstattet med et krav om at innkallelsen er *bekreftet mottatt* fra partene. Det åpnes da opp for alternative måter å formidle innkallelsen på enn ved forkynnelse. Presiseringen om at reisetid ikke er medregnet i de 48 timene, er ikke foreslått videreført da tilsvarende må følge uten en slik presisering. I annet punktum fastslås at hovedforhandling normalt skal påbegynnes senest seks måneder etter at stevning kom inn. Denne bestemmelsen er ny og er tatt inn etter mønster av tvisteloven § 9-4 andre ledd bokstav h.

Sjuende ledd

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 7 nr. 6.

Til § 49. Partshjelp

Bestemmelsen er ny og lovfester partshjelp for Arbeidsretten. Se også drøftelsene foran under punkt 3.3.

Første ledd

Bokstav a) tilsvarende tvisteloven § 15-7 første ledd bokstav a). Bokstav b) tilsvarende tvisteloven § 15-7 første ledd bokstav b), men innsnevrer adgangen for organisasjoner m.v. til å erklære partshjelp betraktelig sammenlignet med tvisteloven. Se drøftelsen under punkt 3.3.2 foran.

Andre ledd

Første punktum fastsetter at partshjelp må erklæres minst tre uker før hovedforhandlingens begynnelse. Dette avviker fra tvistelovens bestemmelse om at partshjelp kan erklæres når som helst før saken er rettskraftig avgjort. Andre ledd tilsvarende for øvrig tvisteloven § 15-7 andre ledd, men er forenklet noe, idet de bestemmelser som reflekterer at tvisteloven gjelder for et flerinstanssystem, er tatt ut.

Tredje ledd

Bestemmelsen regulerer partshjelperens prosessuelle rettigheter og er lik tvisteloven § 15-7 tredje ledd.

Til § 50. Forening av saker til felles behandling

Bestemmelsen lovfester forening av saker for Arbeidsretten. Bestemmelsen er ny og tilsvarende tvisteloven § 15-6 første punktum, se nærmere drøfting i punkt 3.4.

Til § 51. Mekling i saker for Arbeidsretten

Bestemmelsen er ny og regulerer mekling for Arbeidsretten.

Første ledd

Bestemmelsen tilsvarende tvisteloven § 8-1 første ledd og inneholder krav om at retten skal vurdere mulighetene for minnelig løsning av tvisten, blant annet ved mekling eller rettsmekling. Første punktum i.f. inneholder en oppfordring til retten om å finne en utenrettslig løsning. Denne passusen fins ikke i tvisteloven, men foreslås tatt inn i arbeidstvisteloven på grunn av den aktive rolle Arbeidsrettens dommere spiller under saksforberedelsen.

Andre ledd

Bestemmelsen regulerer mekling foretatt av retten eller en av dens dommere. Første punktum tilsvarende tvisteloven § 8-2 første ledd første punktum. I andre punktum åpnes det opp for at partene og retten gis en større frihet til å legge opp meklingen etter eget skjønn enn hva som følger av tvisteloven § 8-2 første ledd, andre og tredje punktum. Dette er i overensstemmelse med den grunnleggende fleksibilitet som gjelder for prosessen for Arbeidsretten, og som blant annet kommer til uttrykk i gjeldende lov § 19 nr. 2 (forslag til ny lov § 53 tredje ledd om at saken behandles på den måte retten finner passende).

Til § 52. Rettsmekling i saker for Arbeidsretten

Bestemmelsen er ny og regulerer rettsmekling for Arbeidsretten.

Første til tredje ledd

Her reguleres rettsmekling etter modell av tvisteloven §§ 8-3 flg., men bestemmelsene her er mer kortfattet. Bestemmelsene i tvisteloven § 8-4 om at alle domstoler unntatt Høyesterett skal ha et utvalg av rettsmeklere, gis anvendelse så langt de passer. I forhold til tvisteloven § 8-5 om saksbehandlingen og innholdet i rettsmekling er forslaget her noe modifisert. Blant annet stilles det ikke krav om at partene må være til stede under rettsmeklingen, siden fysiske personer sjelden er parter for Arbeidsretten.

Fjerde ledd

Første punktum tilsvarende tvisteloven § 8-5 sjette ledd, første punktum om at rettsforlik kan inngås under rettsmekling. I likhet med tilsvarende bestemmelse i tvisteloven § 8-5 sjette ledd andre punktum gis tvisteloven § 19-11 andre til fjerde ledd om fremgangsmåten ved rettsforlik tilsvarende anvendelse. Dette innebærer blant annet at dersom forliksavtalen ikke inneholder noen bestemmelse om fordeling av sakskostnadene, skal retten på begjæring fra partene treffe avgjørelse om disse.

Femte ledd

Bestemmelsen tilsvarende tvisteloven § 8-7 og regulerer den videre behandling av saken hvis rettsmeklingen ikke fører til en løsning av saken.

Til § 53. Saksbehandlingen

Bestemmelsen tilsvarende gjeldende lov § 19, men er noe omredigert og på enkelte punkter tilpasset tvisteloven.

Første ledd

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 19 nr. 3. Det er presisert at rettens plikt til å sørge for sakens fulle opplysning gjelder både under saksforberedelsen og hovedforhandlingen. Dette er sikker rett etter Arbeidsrettens praksis, men fremgår ikke klart av ordlyden i gjeldende lov.

Andre ledd

Her videreføres gjeldende § 19 nr. 1, men det foreslås å fjerne dagens begrensning om at bare domstolens leder og nestleder kan administrere hovedforhandlingen. Også den tredje fagdommeren skal kunne lede hovedforhandlingen. I § 39 første ledd foreslås innført fellesbegrepet fagdommer om de tre dommerne det ikke avgis innstilling om. I samsvar med Arbeidsrettens praksis er det presisert at også saksforberedelsen styres av en av de tre fagdommerne.

Tredje ledd

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 19 nr. 2.

Fjerde ledd

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 19 nr. 4.

Femte ledd

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 19 nr. 5. Det er foreslått en endring ved at plikten til å fremlegge dokumenter, forretningsbøker og andre bevis foreslås å gjelde *enhver* som har rådighet over dokumentene, mens plikten etter gjeldende lov bare omfatter parter og den som har vitneplikt. Dette innebærer ingen stor realitetsendring, men er en tilpasning til tvisteloven, se særlig dennes §§ 21-5 og 26-5.

Sjette ledd

Her videreføres gjeldende § 19 nr. 6 med enkelte språklige justeringer.

Sjuende ledd

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 19 nr. 7, men er tilpasset tvisteloven ved at dennes §§ 21-11, 21-13 og 27-1 til 27-7 gjøres gjeldende for Arbeidsretten så langt de passer. Passusen ”så langt de passer” er tatt med fordi det kan være bestemmelser som ikke passer for Arbeidsretten, særlig fordi tvisteloven gjelder et flerinstanssystem, jf. for eksempel tvisteloven. § 27-3 fjerde ledd.

Åttende ledd

Tvisteloven §§ 9-13, 9-14 andre ledd og 16-4 gis tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten. Det fins ingen tilsvarende bestemmelse i gjeldende arbeidstvistlov, men dette innebærer likevel ikke noen endring fra det som er vanlig praksis i Arbeidsretten.

Tvisteloven § 9-13 inneholder bestemmelser som skal sikre en konsentrert og forsvarlig gjennomføring av hovedforhandlingen blant annet ved at retten kan nekte forhandlinger om forhold som er uten betydning for saken, samt unødige gjentakelser og unødig omfattende behandling m.v.

Tvisteloven § 9-14 inneholder hovedregelen om at hovedforhandlingen er muntlig og bevisføringen umiddelbar, samt bruk av hjelpedokumenter under hovedforhandlingen.

Tvisteloven § 16-4 gjelder de tilfeller hvor det under hovedforhandlingen blir nødvendig å utsette saken. Retten pålegges i slike tilfeller å treffe beslutninger for den videre behandling av saken slik at forsinkelsen blir minst mulig. Paragrafens andre ledd bestemmer at ved utsettelse skal forhandlingene fra den opprinnelige hovedforhandling gjentas så langt dette er nødvendig for å sikre et forsvarlig avgjørelsesgrunnlag.

Niende ledd

Bestemmelsen bygger på bestemmelsene i tvisteloven §§ 16-2 og 16-3 om omberømmelse på grunn av en parts gyldige fravær eller av andre grunner, men er noe forenklet i forhold til tvistelovens regler. Det fins ingen tilsvarende bestemmelse i gjeldende arbeidstvistlov, men forslaget er i overensstemmelse med Arbeidsrettens praksis.

Til § 54. Stansing av saken

Bestemmelsen er ny og innfører regler om stansing av saken. Om bakgrunnen vises til drøftelsen under 3.8 ovenfor. Det foreslås innført regler om stansing av saker for Arbeidsretten som på mange punkter tilsvarer bestemmelsene om stansing i tvisteloven §§ 16-15 flg., men som på noen punkter er mer fleksible, jf. merknadene nedenfor til andre ledd.

Første ledd

Første ledd gir nærmere bestemmelser om når retten kan stanse saken. Forslaget tilsvarer tvisteloven § 16-18, men inneholder i motsetning til denne en presisering av at kjennelse om stansing etter dette ledd kan avsies enten av den samlede rett eller av saksforberedende dommer. I overensstemmelse med tvistelovens regler foreslås det ikke tatt inn noen bestemmelse om maksimal stansingstid når det er retten selv som beslutter stansing. Den foreslåtte bestemmelsen i andre ledd om at en sak ikke kan stanses i mer enn to år, gjelder altså bare der stansing skjer etter avtale mellom partene.

Andre ledd

Bestemmelsen tilsvarende tvisteloven § 16-17 om stansing etter avtale partene imellom. Forslaget skiller seg fra tvistelovens regler ved at det foreslås at minste varighet for slik avtalt stansing skal være tre måneder, mens det etter tvisteloven er seks måneder. Når en sak stanses etter avtale mellom partene, vil det gjerne være fordi de gjør forsøk på å komme frem til et forlik. De fleste parter for Arbeidsretten er vant til å forhandle og vil ofte ikke behøve så lang tid som et halvt år for å avklare om et forlik er mulig.

Det foreslås også at samme sak kan stanses ved avtale mellom partene flere ganger, mens slik stansing etter tvisteloven bare kan skje én gang. Det foreslås at saken heves når den har vært stanset i mer enn to år. Tilsvarende følger av tvisteloven § 16-19. Hvis samme sak stanses flere ganger, er det den samlede stansingstid som ikke må være lenger enn to år.

Tredje ledd

Det foreslås at tvisteloven § 16-15 om virkningene av stansing gis anvendelse så langt den passer. Dette innebærer blant annet at frister slutter å løpe mens saken er stanset, og at stansingsperiodene ikke skal regnes med i de seks månedene som etter forslaget § 48 sjette ledd skal være den maksimale tid som kan gå fra stevning kommer inn til hovedforhandling påbegynnes. Dette kan for eksempel bety at dersom en sak stanses etter avtale mellom partene, kan det gå opptil to år og seks måneder fra stevning mottas ved rettens kontor til hovedforhandling påbegynnes.

Til § 55. Partenes fravær

Bestemmelsen viderefører i hovedsak gjeldende lov § 20 om parter fravær, men med enkelte tilpasninger til tvisteloven. Bestemmelsen regulerer bare *møtefravær*, ikke fravær i form av unnlatte prosesshandlinger, jf. punkt 3.9 foran.

Første ledd

Her videreføres gjeldende lov § 20 første ledd, som etter sin ordlyd bare gjelder partene selv. Siden partene for Arbeidsretten sjelden er fysiske personer, må gjeldende lov tolkes utvidende, slik at den også omfatter partsrepresentanter og prosessfullmektiger. Forslaget til ny bestemmelse er utformet i overensstemmelse med dette. Det er ikke tilsiktet noen realitetsendring. Det foreslås også en ny bestemmelse om at tvisteloven § 13-4, som definerer hva som er gyldig fravær, gjelder tilsvarende. Dette antas ikke å innebære noen realitetsendring.

Andre ledd

Det foreslås en ny bestemmelse om at dersom saksøker uteblir uten at det er opplyst eller sannsynlig at vedkommende har gyldig fravær, skal saken avvises. Forslaget er i overensstemmelse med hovedregelen i tvisteloven § 16-9.

Tredje ledd

Her videreføres gjeldende § 20 andre ledd for så vidt gjelder saksøkte.

Fjerde ledd

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 20 tredje ledd.

Til § 56. Møteplikt for vitner, parter og sakkyndige

Første ledd

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 21 nr. 1 med enkelte språklig endringer. Tredje punktum er nytt og presiserer at tvisteloven § 21-10 som gir nærmere regler om fjernavhør, gjelder så langt de passer.

Andre ledd

Bestemmelsen tilsvarende gjeldende § 21 nr. 4.

Tredje ledd

Bestemmelsen tilsvarende gjeldende § 22 første ledd.

Til § 57. Innkalling av vitner, parter og sakkyndige

Første ledd

Bestemmelsen viderefører delvis gjeldende § 18 nr. 7 og § 21 nr. 2, men gir nye utfyllende regler om varslingsfrist i overensstemmelse med tvisteloven § 13-3 andre ledd for så vidt de som innkalles, ikke befinner seg på eller i nærheten av rettsstedet.

Andre ledd

Bestemmelsen viderefører dagens § 18 nr. 6. Fristen på 48 timer korresponderer med forslaget til § 48 sjette ledd hva gjelder berammelse av hovedforhandlingen.

Til § 58. Godtgjøring for vitner og sakkyndige

Her videreføres i hovedsak dagens § 21 nr. 3 og § 22 andre og fjerde ledd.

Til § 59. Rettsmøtenes offentlighet

Her videreføres i hovedsak dagens § 23. Gjeldende § 23 andre ledd har i dag ingen praktisk betydning og er derfor ikke foreslått videreført. Forhandlingenes offentlighet er erstattet med rettsmøtenes offentlighet som tilsvarende formuleringen i domstolloven § 124.

Til § 60. Rettsbok

Bestemmelsen er lik gjeldende § 24 om rettsbok, med den forskjell at nåværende tredje ledd om at retten kan beslutte at forhandlingene opptas med hurtigskrift (stenografi) ikke foreslås videreført. Videre er prosessfullmektiger tilføyd i opplistingen i første ledd. Dette er en følge av endringen i § 46, der prosessfullmektigen regnes i tillegg til parten og dennes representanter.

Til § 61. Rettens avgjørelser

Bestemmelsen viderefører i hovedsak gjeldende § 25.

Første ledd

Bestemmelsen tilsvarende gjeldende § 25 nr. 1 første ledd. Henvisningen til gjeldende § 6 nr. 2, som foreslås opphevet, er strøket.

Andre ledd

Her videreføres gjeldende § 25 nr. 1 andre ledd med den forskjell at dom normalt skal avsies innen fire uker etter at hovedforhandling er holdt, mot en uke i gjeldende lov. Fireukersfristen forutsettes som den store hovedregel, jf. tvisteloven § 19-4 femte ledd.

Tredje ledd

Retten gis adgang til, av eget tiltak eller på begjæring av en part, å rette skrive- og regnefeil, forglemmelser og lignende klare feil som har gitt avgjørelsen en utforming som ikke stemmer med det som var rettens mening. Bestemmelsen tar opp i seg flere bestemmelser i gjeldende lov. For det første viderefører den gjeldende § 25 nr. 2 første ledd første punktum om skrive- og regnefeil, utelatelser og andre åpenbare feil. For det andre viderefører den også gjeldende § 25 nr. 3 om at retten på begjæring fra en part kan rette en dom som er ufullstendig eller uklar.

Tredje punktum om at den dommer som ledet forhandlingene, kan foreta rettelsene dersom det ikke er tvil om hvordan de skal utføres, er hentet fra tvisteloven § 19-8 andre ledd siste punktum. Bestemmelsen i gjeldende § 25 nr. 2 første ledd om at partene skal underrettes uten opphold, er videreført, men kravet om at slik underretning skal skje i rekommandert brev, er ikke videreført.

Gjeldende lov har i § 25 nr. 2 andre ledd en bestemmelse om at en part som er misfornøyd med en rettelse, kan kreve saken forelagt for retten. Denne bestemmelsen foreslås ikke videreført, da den anses omfattet av bestemmelsen i forslagets tredje ledd om at retting kan skje på begjæring av en part. Dette må også gjelde begjæring om retting av en rettet domstekst.

Uttrykket *retting* er brukt i betydningen ”det å rette”, mens *rettelse* brukes om den enkelte korrigerende av teksten.

Fjerde ledd

Bestemmelsen viderefører gjeldende lov § 25 nr. 4 om rettens adgang til å omgjøre saksstyrende (prosessledende) kjennelser og andre beslutninger hvis ingen ervervet rett er til hinder for det. Vilåret om at slik omgjøring ikke må være uforholdsmessig tyngende for en part som har innrettet seg etter avgjørelsen, er hentet fra tvisteloven § 19-10 og fins ikke i gjeldende arbeidstvistlov. Videre foreslås tvisteloven § 19-10 fjerde ledd gitt tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten. Ifølge denne bestemmelsen kan omgjøring skje av rettens eget tiltak eller på begjæring fra en part. Retten behandler slik begjæring bare hvis den finner grunn til det. Avgjørelse om ikke å foreta omgjøring treffes ved beslutning.

Til § 62. Rettsforlik

Bestemmelsen regulerer rettsforlik i rettsmøte for Arbeidsretten. Det finnes ingen tilsvarende bestemmelse i gjeldende arbeidstvistlov, men forslaget er i overensstemmelse med Arbeidsrettens praksis. Rettsforlik som inngås ved rettsmekling, foreslås regulert i § 51 fjerde ledd.

Første ledd

Bestemmelsen gjelder inngåelse av rettsforlik. Tvisteloven § 19-11 gis anvendelse så langt den passer. Uttrykket ”så langt den passer” er tatt inn på grunn av bestemmelsen i tvisteloven § 19-11 tredje ledd som spesielt gjelder indispositive saker for de alminnelige domstoler. Bortsett fra denne bestemmelsen må tvisteloven § 19-11 antas å passe for Arbeidsretten.

Andre ledd

Bestemmelsen gjelder virkningen av rettsforlik samt adgangen etter tvisteloven. § 19-12 til å reise avtalerettslig sak for tingrett om gyldigheten av et rettsforlik, jf. punkt 3.10 foran.

Til § 63. Anke

Bestemmelsen er en videreføring av gjeldende § 26. Det er foretatt en språklig modernisering, uten at dette er ment å medføre realitetsendringer.

Til § 64. Fornærmelig adferd mv.

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 41.

Til § 65. Brudd på taushetsplikt mv.

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 42.

Til § 66. Fravær mv.

Bestemmelsen viderefører gjeldende lov § 43.

Til § 67. Ansvar for anke

Bestemmelsen viderefører gjeldende lov § 44.

Til § 68. Sakskostnader*Første ledd*

Her videreføres gjeldende § 45 nr. 1 første ledd, men med tilføyelsen ”eller Rikslønnsnemnda” som en konsekvens av at lønnsnemndloven foreslås innlemmet i arbeidstvistloven.

Andre ledd

Her videreføres bestemmelsen i gjeldende § 45 nr. 1 andre ledd om at Arbeidsretten kan pålegge partene å betale sakskostnader til staten. I forslaget er det tatt inn at dette bare kan skje i særlige tilfeller. En slik presisering finnes ikke i gjeldende lov, men er i overensstemmelse med Arbeidsrettens praksis.

Tredje ledd

Bestemmelsen erstatter gjeldende § 45 nr. 2 første punktum og regulerer den vinnende parts rett til å få tilkjent sakskostnader av motparten. Det foreslås at slike sakskostnader bare kan ilegges når særlige grunner taler for det. Dette er i overensstemmelse med Arbeidsrettens praksis, men ikke med gjeldende lovs ordlyd. Se drøftelsen under punkt 3.12 foran.

Fjerde ledd

Her videreføres gjeldende § 45 nr. 2 andre punktum.

Til § 69. Utgifter til Arbeidsretten, Riksmekleren og Rikslønnsnemnda

Bestemmelsen forenkler og viderefører gjeldende arbeidstvistlov § 46 og lønnsnemndlov § 5.