

ARBEIDSRETTENS LEDER

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Arbeids- og inkluderingsdepartementet	
Saksnr.: 200503595	Løsn.nr.: 31
Arkivkode: 867.61	Postnr.: 18.1.06
Avd.: AMS	
U.off.	

OSLO, 16. januar 2006

Deres ref.: 200503595-/BOS

Vår ref.: Anr. 014

EVALUERING AV ALLMENNGJØRINGSORDNINGEN - HØRING

1 Innledning og tema

Jeg viser til departementets brev av 22. september 2005 med vedlagt rapport om evaluering av lov av 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. I rapportens pkt. 5.4 Tvisteløsning reises forslag om adgang for en domstol som behandler tvist om vedtak etter allmenngjøringsloven, til å anmode Arbeidsretten om en uttalelse om tariffavtaleforhold. Departementet foreslår at følgende bestemmelse tas inn i allmenngjøringsloven som ny § 26 c:

"Hvis en tvist om et vedtak etter lov 4. juni nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. forutsetter særlig kunnskap om tariffavtaleforhold, kan den domstol som behandler saken, hvis den finner det nødvendig eller en part ber om det, anmode Arbeidsretten om en uttalelse om den del av saken som forutsetter slik særlig kunnskap.

Hvis anmodningen om uttalelse gjelder en bestemt tariffavtale, skal avtalens parter som har søksmålsrett etter § 8, gis anledning til å avgi en skriftlig uttalelse, innen en frist som Arbeidsretten bestemmer. Hvis avtalens parter er uenige om forståelsen av avtalen, kan partene bringe tvisten inn for Arbeidsretten i samsvar med reglene i kapittel 2."

Jeg tar ikke stilling til om det vil være naturlig eller hensiktsmessig å innføre en bestemmelse om at Arbeidsretten etter anmodning fra vedkommende domstol skal avgi uttalelser som nevnt. Jeg slutter meg imidlertid ubetinget til den gjengitte uttalelsen fra professor Stein Evju i rapporten, om at "det må være helt uforenlig med Arbeidsrettens funksjon og grunnleggende rettsprinsipper dersom domstolen skulle ta standpunkter til forståelsen av tariffavtaler uten etter en kontradiktorisk prosess der tariffpartene er involvert". Departementet har søkt å møte denne innvendingen ved bestemmelsen om at Arbeidsretten i saker hvor anmodningen gjelder en konkret tariffavtale, skal gi tariffavtalens overordnede parter anledning til å komme med en skriftlig uttalelse. Etter mitt syn vil en slik bestemmelse ikke i tilstrekkelig grad være egnet til å løse de prinsipielle og praktiske spørsmål den foreslåtte ordningen reiser.

I det følgende vil jeg gi en kort skisse av Arbeidsrettens myndighetsområde og arbeidsform, før jeg går konkret inn på mine viktigste innvendinger mot utkastet.

2. Arbeidsrettens domsmyndighet og arbeidsform

Arbeidsretten har eksklusiv myndighet til å behandle og avgjøre tvister om gyldighet og fortolkning av tariffavtaler og visse tvister om fortolkning av arbeidstvist- og tjenestetvistlovens regler, tvister om brudd på tariffavtaler og om sanksjoner ved slike avtalebrudd. Arbeidsretten behandler også tvister om erstatningsansvar ved avtalebrudd og ulovlig arbeidsstans. I praksis utgjør *tvister om fortolkning av konkrete tariffavtaler* den dominerende del av Arbeidsrettens oppgaver.

Etter arbeidstvistlovens § 8 er det kun de overordnede parter i en tariffavtale som har adgang til å bringe et søksmål i anledning av en tariffavtale inn for Arbeidsretten.

Etter arbeidstvistlovens § 18 bringes saken inn for Arbeidsretten ved en skriftlig *stevning*. Stevningen skal blant annet inneholde en fremstilling av saken og de krav som saksøkeren vil reise (for eksempel den avtaleforståelsen saksøkeren vil ha dom for), samt en oversikt over de bevis som saksøkeren akter å føre. Deretter gis saksøkte anledning til å inngi *tilsvar* om de samme forhold. Arbeidsretten har etter § 19 nr. 3 et selvstendig ansvar for å sørge for at saken blir fullt opplyst. Under den fortsatte saksforberedelsen, som skjer ved utveksling av prosesskrifter mellom partene og henvendelser fra saksforberedende dommer til partene, er det imidlertid *partene i saken* – dvs. *tariffavtalens parter* - som sørger for å fremskaffe de opplysninger og beviser Arbeidsretten trenger for å avgjøre saken.

Når den skriftlige saksforberedelsen er ferdig, innkalles det til en *mundlig hovedforhandling* (se arbeidstvistlovens § 19) hvor begge parter gjennomgår saken og skriftlige beviser, og hvor det gis forklaringer av partsrepresentanter og vitner. Den adgangen § 19 nr. 2 på visse vilkår åpner for skriftlig behandling av en sak, benyttes praktisk talt aldri.

3. Kommentarer til enkelte sider ved lovutkastet

3.1 Avgrensningen av temaene for Arbeidsrettens uttalelse

Etter utkastets § 26 c første ledd kan den domstol som behandler saken, anmode Arbeidsretten om en uttalelse om ”den del av saken” som forutsetter særlig kunnskap om tariffavtaleforhold. En såpass vid formulering er etter mitt syn uheldig, fordi den i sin ytterste konsekvens åpner for bruk av Arbeidsretten som en slags utredningsinstans for både rettslige og faktiske spørsmål i tilknytning til tariffavtaleforhold. Etter mitt syn bør det være et minstekrav at spørsmålene ligger innenfor rammen av Arbeidsrettens domsmyndighet, slik den er skissert foran.

I praksis vil det da først og fremst være tale om en adgang for vedkommende domstol til å forelegge Arbeidsretten *spørsmål om forståelsen av konkrete tariffavtalebestemmelser*. For å gi en klar ramme for Arbeidsrettens oppgave, bør det som i ordinære saker stilles krav om at det i foreleggelsen for Arbeidsretten redegjøres for *hvilke tolkningsalternativer* som det er aktuelt å ta stilling til.

En ordning som avgrenser foreleggelsesadgangen til generelle tolkningsspørsmål, vil neppe fylle de praktiske behov. Jeg ser derfor ikke bort fra at det i tilknytning til tolkningsspørsmål som nevnt, bør være en adgang til å forelegge Arbeidsretten konkrete *subsumsjonsspørsmål*, f.eks. om en bedrift eller gruppe av arbeidstakere omfattes av en bestemt overenskomst.

Jeg går i denne omgang ikke nærmere inn på avgrensningsspørsmålene i detalj, men ber om at departementet nøye overveier slike spørsmål dersom forslaget skal føres videre.

3.2 *Mangelen på bestemmelser om saksbehandlingen*

Min viktigste innvending mot utkastet er at det (på ett unntak nær) ikke inneholder nærmere bestemmelser om Arbeidsrettens behandling av anmodninger om en uttalelse. Det ligger i kortene at det legges opp til at saksbehandlingen skal være helt ut *skriftlig* og at *den samlede rett* skal stå bak uttalelsen. For øvrig er det uklart om – og eventuelt i hvilken utstrekning – bestemmelsene i arbeidstvistlovens kapittel 2 er ment å ha anvendelse i de aktuelle saker. Derved reises en rekke spørsmål som bør avklares nærmere.

Jeg vil først peke på at det følger av § 14 at rettens sammensetning i den enkelte sak varierer med partsforholdet i saken. Disse bestemmelsene kan ikke uten videre gis tilsvarende anvendelse i saker som forelegges Arbeidsretten av andre domstoler. På dette punkt vil behovet for avklaring avhenge av hvilken ramme ordningen gis, jfr. pkt. 3.1 foran.

De sentrale bestemmelsene om Arbeidsrettens saksbehandling i ordinære saker står i arbeidstvistlovens § 18 og 19. Disse kan ikke uten videre gis tilsvarende anvendelse i saker hvor en *domstol* anmoder Arbeidsretten om en uttalelse. Riktignok er hensynet til *kontradiksjon* mellom tariffavtalens parter søkt ivarettatt ved bestemmelsen i utkastets § 26 c om at dersom anmodningen om en uttalelse gjelder en bestemt tariffavtale, skal avtalens søksmålskompetente parter gis anledning til å avgi en skriftlig uttalelse. Også andre hensyn gjør seg imidlertid gjeldende. Jeg vil her minne om at Arbeidsretten, i motsetning til de alminnelige domstoler, etter arbeidstvistlovens § 19 nr. 3 har et selvstendig ansvar for å sørge for at saken blir fullt opplyst. Etter mitt syn er den nevnte bestemmelsen på langt nær tilstrekkelig til å sikre en *forsvarlig opplysning* av saken før Arbeidsretten treffer sin avgjørelse. Jeg vil her peke på følgende sentrale momenter:

Arbeidstvistlovens § 18 legger opp til at det *under saksforberedelsen* i ordinære saker er sakens parter som fra og med stevningsstadiet av eget tiltak eller etter pålegg fra saksforberedende dommer skal stå for sakens opplysning ved å fremskaffe opplysninger, dokumentasjon og vitnetilbud som er nødvendig for å opplyse saken. Erfaringsmessig kan saksforberedelsen i enkeltsaker være en langdryg prosess, hvor behovet for å fremskaffe nytt stoff kan vise seg etterhvert som saken utvikler seg. Det kan her være snakk om klargjøring av faktiske forhold, av tariffavtalens faktiske utvikling eller av hva som skjedde under forhandlingene da den aktuelle bestemmelsen ble vedtatt. Arbeidsretten er i praksis prisgitt tariffpartenes medvirkning og innsats på dette punkt.

I en sak hvor en domstol anmoder Arbeidsretten om en uttalelse, kan det ikke forventes at vedkommende domstol kan fylle tariffpartenes funksjon i saksforberedelsen. Også i slike saker er det tariffpartene som i praksis må stå for fremskaffelse av det stoff som må til for å opplyse saken. Den foreslåtte ordningen med uttalelse fra partene innen en gitt frist, vil neppe være tilstrekkelig i så måte. Med en slik ordning taper man det dynamiske element i saksforberedelsen ved at saken utvikles og opplyses utvikles steg for steg som ledd i en prosess. Et minstekrav til supplement på dette punkt må være at Arbeidsretten (og saksforberedende dommer) i saker om uttalelser gis uttrykkelig hjemmel for å utøve de samme beføyelser med hensyn til innhenting av bevis m.v. som etter arbeidstvistlovens §§ 18 og 19 kan utøves i en ordinær sak for Arbeidsretten.

Som nevnt er den helt dominerende hovedregel i saker for Arbeidsretten at avgjørelsen baseres på en *muntlig hovedforhandling*. Bakgrunnen for at adgangen til skriftlig behandling praktisk talt aldri benyttes, er at det gjennomgående er en fordel å få en muntlig oppsummering av saken for den samlede rett, samtidig som det gis anledning til

å avhøre partsrepresentanter og vitner. Erfaringsmessig vil ofte opplysninger som fremkommer under forklaringene, være avgjørende for utfallet av saken.

Jeg er på denne bakgrunn svært skeptisk til at det legges opp til en gjennomgående skriftlig behandling av saker vedrørende anmodninger om uttalelser fra Arbeidsretten om forståelsen av tariffavtaler. Etter mitt syn taler slike grunnleggende rettssikkerhetshensyn på avgjørende måte for at Arbeidsretten i slike saker gis hjemmel for å innkalle og avhøre vitner i samme utstrekning som i ordinære saker. Men selv med en slik adgang tapes viktige aspekter som hovedregelen om muntlige hovedforhandlinger skal sikre.

3.3 Uttalelsenes rettslige status

Jeg går ut fra at meningen i utgangspunktet er at Arbeidsrettens uttalelse skal være rådgivende. Jeg savner en presisering av den foreslåtte § 26 c på dette punkt, samt avklaring av forholdet til bestemmelsen i arbeidstvistslovens § 9 annet ledd om utvidet rettskraft.

4 Konklusjon og avsluttende merknader.

Min hovedkonklusjon blir på denne bakgrunn at utkastet til arbeidstvistslovens ny § 26 c på grunn av de påviste mangler ikke under noen omstendighet bør føres videre i sin nåværende form. Dersom det skal innføres en ordning med adgang for de alminnelige domstoler til å innhente uttalelse fra Arbeidsretten i saker vedrørende allmenngjøringsvedtak, bør det i forkant gjennomføres en grundigere utredning blant annet av de prinsipielle og praktiske aspekter som er påvist foran.

Avslutningsvis vil jeg peke på at det, sett på bakgrunn av den spede erfaringsbakgrunn man har med rettstvister i tilknytning til forskrifter etter allmenngjøringsloven, er noe uklart hvorfor departementet finner tilstrekkelig grunn til å foreslå en særordning som den foreslåtte i slike saker. Det ligger ikke noe nytt i det forhold at de alminnelige domstoler i enkelte saker må ta stilling til tariffrettslige spørsmål: I individuelle tvister om arbeidsrettslige spørsmål hvor partene er bundet av tariffavtale, skjer det ikke sjelden at de alminnelige domstoler må ta prejudisiell stilling til forståelsen av tariffavtalen for å kunne avgjøre saken. Det gis i slike saker også eksempler på at saken stilles i bero i påvente av Arbeidsrettens avgjørelse, fordi en av tariffavtalens parter har brakt det omtvistede spørsmålet inn for Arbeidsretten.

I rapporten s. 62 synes dens sentrale begrunnelsen for forslaget å være at "[v]ed at Arbeidsretten på en slik måte bringes inn i saker om allmenngjøringsforskrifter, kan man dra nytte av domstolens omfattende kompetanse i tariffspørsmål, samtidig som partene vil være sikret en betryggende, upartisk domstolsbehandling". Samtidig heter det i rapporten s. 60 at "avtalens parter er utvilsomt de som har best kunnskap om tariffavtalene". Under henvisning til mine bemerkninger foran, tiltredes sistnevnte uttalelse.

Jeg føyer også til at departementet i sin rapport ikke har berørt det aspekt som ligger i at partene i en tariffavtale anses for å ha såkalt "tolkningsmonopol". Dette innebærer at dersom partene er enige om en viss forståelse av en bestemmelse i tariffavtalen, skal – som alminnelig regel – denne forståelsen av tariffavtalen legges til grunn. Videre vil jeg peke på at forutsetningen for en "betryggende ... domstolsbehandling" for Arbeidsretten synes å være at departementets forslag suppleres med saksbehandlingsregler som vil måtte innebære at saker om anmodninger om uttalelse fra Arbeidsretten på mange måter får samme behandlingsform som ordinære saker for Arbeidsretten.

På denne bakgrunn er det nærliggende å bringe til torgs en alternativ modell som vil vareta hensynet til sakkyndig medvirkning fra tariffavtalens parter og Arbeidsretten, samtidig som man unngår de problemer departementets forslag reiser. Skissemessig vil jeg antyde følgende løsning:

I saker om vedtak etter lov 4. juni nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. som reiser spørsmål om forståelsen av en bestemt tariffavtale, kan den domstol som behandler saken, gis adgang til å pålegge tariffavtalens parter å gi en skriftlig uttalelse om avtaleforståelsen. Så langt partene er enige om avtaleforståelsen, vil det være i samsvar med prinsippet om partenes tolkningsmonopol om domstolen legger uttalelsen til grunn. I tilfeller hvor tariffavtalens parter er uenige om avtaleforståelsen, kan det som i departementets utkast legges opp til at hver av dem kan bringe tvisten inn for Arbeidsretten etter bestemmelsene i arbeidstvistlovens kapittel 2. Det kan også overveies å gi et slikt søksmål oppsettende virkning.

Med hilsen



Tor Mehl
Arbeidsrettens leder