

## Forslag

til

### Lov om arbejdsretten.

Fremsat den 8. februar 1973 af *arbejdsministeren*.

§ 1. Arbejdsretten består af 12 ordinære dommere og 28 suppleanter, 1 formand, 3 næstformænd og 2 suppleanter for disse samt rettens sekretær.

§ 2. Arbejdsretten sammensættes ved valg, jfr. dog §§ 5 og 6.

§ 3. Rettens ordinære medlemmer og suppleanter vælges således:

Dansk Arbejdsgiverforening vælger:

3 ordinære medlemmer og

6 suppleanter.

Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger,

Danske Bankers Forhandlingsorganisation,

Sparekassernes Forhandlingsorganisation og

Danske Forsikringsselskabers Forhandlingsorganisation i fællesskab vælger:

1 ordinært medlem og

4 suppleanter.

Økonomi- og budgetministeriet,

Amtsrådsforeningen i Danmark,

Kommunernes Landsforening,

Foreningen af Kommuner i Københavns amt,

Københavns kommune og

Frederiksberg kommune i fællesskab vælger:

2 ordinære medlemmer og

4 suppleanter.

Landsorganisationen i Danmark vælger:

4 ordinære medlemmer og

7 suppleanter.

Fællesrådet for danske Tjenestemand- og Funktionærorganisationer,

Akademikernes Centralorganisation og

Fællesrepræsentationen for danske Arbejdsleder- og tekniske Funktionærforeninger i fællesskab vælger:

2 ordinære medlemmer og

7 suppleanter.

Arbejdsmin. 1. kt. j. nr. 19-230-1-1.

2 ordinære medlemmer og  
7 suppleanter.

Stk. 2. Valget, som gælder for 3 år, regnet fra en 1. november, foretages hvert 3. år i september måned. Resultatet af valget skal straks meddeles rettens sekretær.

§ 4. Rettens formand og næstformænd samt suppleanterne for disse vælges af de efter § 3, stk. 1, valgte ordinære medlemmer.

Stk. 2. Rettens sekretær indkalder til valget, så snart han har modtaget meddelelse efter § 3, stk. 2, om valg af rettens medlemmer og suppleanter. Bliver et eller flere af de ordinære medlemmer forhindret i at deltage i valget, tilkaldes suppleanter for disse.

Stk. 3. Rettens formand, næstformænd og suppleanterne for disse vælges for 3 år, regnet fra en 1. januar. Valget, der sker ved stemmeflerhed, foretages hvert 3. år inden udgangen af december måned.

§ 5. Foretages valg af ordinære dommere eller suppleanter for disse ikke inden det tidspunkt, der er nævnt i § 3, stk. 2, gør sekretæren derom indstilling til arbejdsministeren, der med behørigt hensyn til en ligelig repræsentation af arbejdsgiver- og lønmodtagerinteresser erstatter det manglende valg ved udnævnelse.

Stk. 2. Foretages valg af formand eller næstformænd og suppleanter for disse ikke inden det tidspunkt, der er nævnt i § 4, stk. 3, gør sekretæren derom indstilling til præsidenten i højesteret, der i forening med præsidenterne for de øvrige kollegiale retter i København foretager valget blandt disse retters juridiske medlemmer.

**§ 6.** Rettens sekretær udnævnes af arbejdsministeren efter rettens indstilling. Ministeren kan efter rettens indstilling udnævne en assisterende sekretær til i sekretærens forfald at varetage sekretærhvervet og i øvrigt at bistå retten.

**§ 7.** Formanden og næstformændene samt suppleanterne for disse skal opfylde de almindelige betingelser for at være dommer.

**§ 8.** I den enkelte sags behandling deltager en retsformand samt fra henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside 3 ordinære dommere eller suppleanter. Er parterne inden sagens indbringelse for retten enige derom, og rettens formandskab tiltræder det, skal rettens formandskab ved domsforhandlingen bestå af 3 i stedet for 1. En sådan udvidelse kan også besluttes af den i den pågældende sag fungerende retsformand.

*Stk. 2.* Sagernes fordeling mellem rettens formand og næstformænd bestemmes efter forhandling mellem disse.

**§ 9.** For arbejdsretten indbringes sager om

- 1) overtrædelse og fortolkning af en af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark vedtaget hovedaftale samt af tilsvarende hovedoverenskomster og hovedaftaler,
- 2) overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold,
- 3) lovligheden af varslede kollektive kampskridt eller af de i denne anledning udstedte varsler, såfremt den berørte parts hovedorganisation eller, dersom parten ikke er medlem af en sådan, parten selv ved anbefalet brev inden 5 dage har protesteret over for vedkommende organisation eller enkeltvirksomhed mod lovligheden af kampskridtet eller varslet,
- 4) hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst og
- 5) lovligheden af anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for krav om overenskomst på områder, hvor kollektiv overenskomst ikke er indgået.

*Stk. 2.* Arbejdsstandsninger skal straks indberettes til organisationerne, og fællesmøde under organisationernes medvirken

til drøftelse af en arbejdsstandsning skal afholdes dagen efter dennes iværksættelse, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt forinden fællesmødets afholdelse.

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

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

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

*Stk. 2.* Såfremt en sag skønnes at være af så ringe betydning, at den ikke står i rimeligt forhold til de med behandlingen forbundne omkostninger, kan retten afvise sagen.

**§ 11.** Sager, der efter § 9 hører under arbejdsretten, kan ikke anlægges ved de almindelige domstole, jfr. dog § 10, stk. 2.

*Stk. 2.* En lønmodtager kan dog anlægge sag om tilkendelse af tilgodehavende løn ved de almindelige domstole, medmindre lønmodtagerens faglige organisation under en sag, der er anlagt ved arbejdsretten, har frafaldet retten hertil på lønmodtagerens vegne eller den manglende betaling af lønkravet skyldes uenighed af faglig karakter.

**§ 12.** I sager, der er nævnt i § 9, stk. 1, nr. 1 og 2, og stk. 4, kan arbejdsretten idømme den eller dem, der har deltaget i

det overenskomststridige forhold, en bod, der skal tilfalde klageren. Består overenskomstkrænkelsen i undladelse af at betale et skyldigt pengebeløb, kan dommen i stedet for bod gå ud på betaling af beløbet. Når ikke andet forud er vedtaget, kan der kun pålægges en organisation som sådan retligt ansvar, når den har gjort sig delagtig i det påklagede forhold.

*Stk. 2.* Boden fastsættes under hensyn til samtlige sagens omstændigheder og under behørig hensyntagen til, i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side. Ved bedømmelsen af en overenskomststridig arbejdsstandsning skal hensyn tages til, om der fra modpartens side har foreligget forhold af en sådan art, at arbejdsstandsningen må anses for at være en forståelig reaktion herpå. Boden kan i øvrigt under særligt formildende omstændigheder helt bortfalde, og den skal bortfalde, når overenskomststridig adfærd fra modpartens side skønnes at have givet rimelig grund til en arbejdsstandsning. Endvidere skal boden bortfalde, når det godtgøres, at en arbejdsstandsning skyldes trivselsmæssige faktorer, som modparten bærer ansvaret for. Bod kan ikke pålægges de deltagere i en arbejdsstandsning, der har genoptaget arbejdet inden afholdelse af det i § 9, stk. 2, omtalte fællesmøde eller har fulgt en henstilling fra dette møde om straks at gå i arbejde, medmindre det godtgøres, at arbejdsstandsningen har savnet rimelig begrundelse eller må betragtes som led i en systematisk aktion.

*Stk. 3.* Som en særlig skærpende omstændighed skal det anses, at overtræderen skønt overenskomstmæssigt forpligtet hertil har nægtet at lade sagen afgøre ved voldgift eller har handlet i strid med lovligt afsagt voldgiftskendelse eller en af arbejdsretten afsagt dom.

*Stk. 4.* Bliver der under en for arbejdsretten indbragt sag spørgsmål om dels at erklære en påbegyndt arbejdsstandsning for overenskomststridig, dels at idømme bod, kan arbejdsretten, når det sidste spørgsmål kræver længere tids undersøgelse, foreløbigt afgøre det første spørgsmål.

§ 13. Arbejdsretten har sit sæde i København, men kan sættes uden for Køben-

havn, når retten skønner det hensigtsmæssigt.

*Stk. 2.* Retsbog føres efter retsplejelovens kap. 3.

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

§ 15. Sag anlægges ved, at klageren til arbejdsretten indgiver et klageskrift i to eksemplarer.

*Stk. 2.* Sekretæren sender snarest muligt et eksemplar af klageskriftet til indklagede og indkalder samtidig svarskrift i to eksemplarer fra indklagede. Svarskrift indgives til retten inden for en af sekretæren fastsat frist. Når svarskrift er modtaget, sender sekretæren et eksemplar af svarskriftet til klageren. Yderligere skriftveksling finder som regel ikke sted.

*Stk. 3.* Med henblik på foretagelse af forligsmægling eller indhentelse af yderligere udtalelser fra parterne kan disse indkaldes til et forberedende retsmøde, hvor retten kan beklædes af formanden eller en af næstformændene alene.

§ 16. Retten kan, om det findes fornødent, lade stævning forkynde for indklagede efter reglerne i retsplejelovens kap. 17.

*Stk. 2.* Udebliver indklagede trods forkyndelse efter stk. 1, finder retsplejelovens §§ 341 og 363 tilsvarende anvendelse. Udeblivelsesdom kan afsiges af retsformanden uden tilkaldelse af rettens øvrige medlemmer.

*Stk. 3.* Den, mod hvem sagen anlægges, skal møde for arbejdsretten.

§ 17. I retten til at lade møde ved rettergangsfuldmægtig for arbejdsretten gælder ingen indskrænkninger for parterne. I hvilket omfang en part er berettiget til at deltage i forhandlingerne for retten ved hjælp

af flere fuldmægtige, afgør retten, ligesom retten træffer afgørelse om, hvem der foruden parterne og rettergangsfuldmægtigene bør have adgang til retsmøderne.

**§ 18.** Retsformanden afgør ved kendelse de tvistigheder, som under vidneførslen eller syns- og skønsoptagelse opstår for retten.

**§ 19.** Om procesmåden i øvrigt gælder med de nødvendige tilpasninger de for borgerlige sager gældende grundsætninger i retsplejelovens 2. bog samt kap. 23 og 27-30. Den i lovens kap. 39 angivne særlige procesmåde er anvendelig.

**§ 20.** Domme afsagt af arbejdsretten kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om tvangsfuldbyrdelse af domme. Forlig indgået for arbejdsretten kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af forlig, der er indgået for en ret.

*Stk. 2.* Afgørelser ved mæglings- og organisationsmøder samt ved faglige voldgiftsretter kan fuldbyrdes, når retsplejelovens regler om tvangsfuldbyrdelse af domme er iagttaget. Anmodning om fuldbyrdelse indgives til fogden. Anmodningen skal være skriftlig og ledsaget af en udskrift af afgørelsen. Udskriften skal være bekræftet af mæglingsmændene eller af de organisationer, som har været parter i organisationsmødet, for voldgiftsavgørelsens vedkommende af voldgiftsrettens opmand.

*Stk. 3.* Indsigelser mod afgørelsens gyldighed, der fremsættes under fuldbyrdelsen, påkendes af fogden. Fogden kan dog henvide rekvirenten til at indbringe afgørelsen for arbejdsretten, hvis han finder, at indsigelsen ikke kan påkendes på det foreliggende grundlag.

**§ 21.** Når en strejke eller lockout ikke er retsstridig, er den blotte offentlige meddelelse om dens varsling eller ikrafttræden heller ikke retsstridig.

**§ 22.** Er der ikke mellem overenskomstparterne vedtaget betryggende regler til af-

gørelse af uenighed af faglig karakter, anses bestemmelserne i den til enhver tid mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte norm for regler for behandling af faglig strid at være gældende mellem parterne. Mæglingsudvalget skal bestå af 2 medlemmer, hvoraf 1 vælges af hver af de i overenskomsten deltagende parter. Den faglige voldgiftsret skal bestå af 4 medlemmer, hvoraf hver af parterne vælger 2. Opnås ikke enighed om opmanden, udnævnes denne af formanden for arbejdsretten.

**§ 23.** Udgifterne ved arbejdsrettens virksomhed dækkes gennem de ved rettens afgørelser pålagte sagsomkostninger, der tilfalder arbejdsrettens kasse, samt ved bevilling på de årlige finanslove.

**§ 24.** Loven træder i kraft den 1. juli 1973.  
*Stk. 2.* Lov om arbejdsretten, jfr. lovbestemt afgørelse nr. 124 af 21. april 1964 ophæves, jfr. dog §§ 25 og 27.

**§ 25.** Indtil der med virkning fra den 1. november 1973 er foretaget valg efter § 3, forbliver de nu siddende ordinære dommere og suppleanter i virksomhed, ligesom rettens nuværende formandskab forbliver siddende, indtil der med virkning fra den 1. januar 1974 er valgt nyt formandskab efter § 4.

**§ 26.** Såfremt der efter lovens ikrafttræden, men inden der med virkning fra den 1. november 1973 er foretaget valg efter § 3, opstår en sag, der vedrører en af de i § 3, stk. 1, nævnte organisationer m.v., der ikke har deltaget i valget af den nu siddende arbejdsret, er vedkommende organisation m.v. berettiget til at udpege suppleanter til at deltage i sagens behandling.

**§ 27.** De ved lovens ikrafttræden foreliggende uafgjorte sager samt sager, der er opstået før den 1. juli 1973, og som anlægges for arbejdsretten efter denne dato, afgøres efter de hidtil gældende regler.

## Bemærkninger til lovforslaget.

### Almindelige bemærkninger.

Inden for de senere år har der været fremsat ønsker om en revision af loven om arbejdsretten, jfr. lovbekendtgørelse nr. 124 af 21. april 1964. Der har navnlig været peget på spørgsmålet om en udvidelse af arbejdsrettens kompetence, således at arbejdsretten fik mulighed for at pådømme overtrædelser af kollektive overenskomster, der er indgået med organisationer, hvis medlemmer ikke i dag er omfattet af arbejdsretsloven. Herudover har der i den offentlige debat været rejst en række andre spørgsmål, herunder om rettens sammensætning, om retten i visse tilfælde skulle beklædes af et formandskab på 3, og om det hensigtsmæssige i en adgang til at indbringe arbejdsrettens afgørelser for en ankeinstans. Endvidere har der været peget på spørgsmålet, om arbejdsretslovens bodsbestemmelser er tidssvarende.

På baggrund af denne debat og under hensyn til, at der er tale om spørgsmål, der hører under forhandlingerne mellem arbejdsmarkedets parter, nedsatte arbejdsministeriet den 16. oktober 1970 et udvalg – det såkaldte arbejdsretsudvalg – med bl. a. repræsentanter fra arbejdsmarkedets 2 hovedorganisationer til at gennemgå loven om arbejdsretten og fremkomme med indstilling om eventuelle ændringer.

Det påregnes, at udvalget kan afgive betænkning i løbet af foråret 1973. Efter arbejdsministeriets anmodning har udvalget imidlertid med den som *bilag 1* aftrykte skrivelse af 23. januar 1973 afgivet et forslag til lov om arbejdsretten med bemærkninger.

Regeringen har kunnet tiltræde det af udvalget udarbejdede lovforslag, og nærværende lovforslag er identisk med det af udvalget udarbejdede, dog med tilføjelse af de i forslagens §§ 24–27 indeholdte ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser, om hvilke der henvises til bemærkningerne til de enkelte bestemmelser. Herudover er foretaget enkelte redaktionelle ændringer. Der henvises i øvrigt til de af udvalget til lovforslaget udarbejdede bemærkninger, der er aftrykt som *bilag 2*.

I *bilag 3* er aftrykt den gældende arbejdsretslov.

### Udgifterne ved forslaget.

Det må påregnes, at der efter lovforslaget vil blive tillagt arbejdsretten en forøget arbejdsbyrde som følge af inddragelse af nye områder under

loven. Også den foreslåede forøgelse af antallet af rettens medlemmer må påregnes at indebære nogen udgiftsforøgelse.

Forslaget i § 12, stk. 2, 5. pkt., sammenholdt med § 9, stk. 2, må derimod antages at få til følge, at der fremtidig indbringes et færre antal sager for arbejdsretten, end det hidtil har været tilfældet. Også bestemmelsen i forslagens § 20, stk. 2, om eksigibilitet af bl. a. faglige voldgiftskendelser indebærer, at sager, der hidtil har skullet indbringes for arbejdsretten, bortfalder.

Det er herefter ikke muligt at foretage et sikkert skøn over udgifterne ved lovforslaget, men der kan peges på, at rettens udgifter i 1971-72 har andraget 339.000 kr.

### Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser.

#### Til §§ 1–23.

Der henvises til udvalgets bemærkninger, bilag 2.

#### Til § 25.

Da det foreslås, at loven træder i kraft den 1. juli 1973, og da det i forslagens § 3 nævnte valg af rettens ordinære medlemmer og suppleanter påregnes holdt første gang i september 1973 med virkning fra 1. november 1973, ligesom valg af nyt formandskab efter forslagens § 4 første gang påregnes at finde sted med virkning fra den 1. januar 1974, har det været nødvendigt at stille forslag om en midlertidig bestemmelse, hvorefter de nu fungerende medlemmer af arbejdsretten kan forblive i virksomhed resten af den periode, for hvilken de er valgt efter den gældende lov.

#### Til § 26.

Forslaget er i overensstemmelse med udvalgets ønske om, at der åbnes adgang for de nye organisationer m. v., der efter forslagens § 3 skal deltage i valget af rettens medlemmer, til at udpege suppleanter til at deltage i behandlingen af sager vedrørende disse organisationer m. v., hvis sådanne sager måtte opstå for arbejdsretten, inden der er foretaget valg efter reglerne i forslagens § 3.

#### Til § 27.

Den foreslåede bestemmelse bygger på et ønske fra udvalget om, at loven alene bør have virkning for sager, der opstår efter lovens ikrafttræden.

UDVALGET OM ARBEJDS-  
RETTE

Bilag 1.

København, den 23. januar 1973.

Hr. arbejdsminister Erling Dinesen.

På baggrund af, at fristen for fremsættelse af lovforslag i folketinget er rykket frem fra den 15. marts 1973 til den 1. februar 1973, er udvalget blevet anmodet om at udarbejde forslag til en ny lov om arbejdsretten, der kan danne grundlag for regeringens fremsættelse af lovforslag i folketinget inden fristens udløb.

I denne anledning vedlægger jeg et af udvalget udarbejdet forslag med bemærkninger til lov om arbejdsretten, om hvilket der er opnået enighed i udvalget, dog at det medlem i udvalget, der repræsenterer Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, ikke har kunnet tiltræde, at denne organisation ikke er medtaget blandt de organisationer m. v., der efter forslagens § 3, stk. 1, deltager i valget af rettens dommere og suppleanter.

Udvalget har ikke set det som sin opgave at stille forslag om, fra hvilket tidspunkt loven skal sættes i kraft, men der er i udvalget enighed om det ønskelige i, at samtlige bestemmelser i forslaget så vidt muligt får virkning fra et og samme tidspunkt.

Vedtages loven i denne folketingssamling,

bør dog efter udvalgets opfattelse de nu fungerende medlemmer af arbejdsretten fortsætte resten af den periode, for hvilken de er valgt. Samtidig bør der åbnes adgang for de nye organisationer m. v., der efter forslaget skal deltage i valget af rettens medlemmer, til at udpege suppleanter til at deltage i behandlingen af sager vedrørende disse organisationer m. v., såfremt sådanne sager måtte opstå for arbejdsretten, inden der er foretaget valg i overensstemmelse med de herom i forslaget indeholdte regler.

Udvalget finder endvidere, at loven alene bør have virkning for overenskomstbrud m. v., der opstår efter lovens ikrafttræden, og at der i loven bør medtages en bestemmelse om, at loven ikke gælder for Færøerne og Grønland.

I udvalgets betænkning, der påregnes at foreligge i løbet af foråret 1973, vil indgå sådanne supplerende bemærkninger og synspunkter, som repræsentanterne for de forskellige organisationer m. v., der er repræsenteret i udvalget, måtte finde anledning til at fremkomme med under udvalgets videre arbejde.

Med venlig hilsen

Povl Hermann.

## Bilag 2.

## Arbejdsretsudvalgets bemærkninger til lovforslaget.

*Almindelige bemærkninger.*

Inden for de senere år har der været fremsat ønsker om, at det blev taget op til overvejelse at gennemføre en revision af loven om arbejdsretten, jfr. lovbekendtgørelse nr. 124 af 21. april 1964.

Der har navnlig været peget på spørgsmålet om en udvidelse af arbejdsrettens kompetence, således at retten sættes i stand til at pådømme overtrædelser af kollektive overenskomster indgået med organisationer omfattende andre lønmodtagere end de i arbejdsretsloven nævnte – arbejdere beskæftiget inden for industri, håndværk, handels- og kon-torvirksomhed, landbrug, gartneri, jord- og transportarbejde.

Også andre spørgsmål vedrørende loven om arbejdsretten har været fremdraget i den offentlige debat, såsom spørgsmålet om det hensigtsmæssige i en adgang til at indbringe arbejdsrettens afgørelser for en ankeinstans, om det ønskelige i, at retten i visse tilfælde beklædes af et formandskab på tre, samt om arbejdsretslovens bodsbestemmelser er tidssvarende.

På baggrund heraf og under hensyn til, at den gældende lov om arbejdsretten i det væsentlige hviler på en lovgivning fra 1919, nedsatte arbejdsministeriet den 16. oktober 1970 et sagkyndigt udvalg – udvalget om arbejdsretten – med den opgave bl. a. i lys af de forannævnte spørgsmål at gennemgå loven om arbejdsretten og fremkomme med indstilling om eventuelle ændringer.

Det påregnes, at udvalget kan afgive betænkning i løbet af foråret 1973. Efter regeringens anmodning har udvalget imidlertid udarbejdet nærværende forslag til en ny lov om arbejdsretten med bemærkninger.

Forslaget tager i første række sigte på en *udvidelse af arbejdsrettens kompetence*. Det er i forslaget § 9, stk. 1, foreslået, at rettens kompetence udvides til at omfatte alle kollektive overenskomstforhold på arbejdsmarkedet, altså også overenskomstforhold indgået med andre lønmodtagerorganisationer end de i den gældende lov nævnte arbejderorganisationer samt overenskomstforhold, hvor arbejdsgiverparten er en offentlig myndighed.

Den foreslåede udvidelse af rettens kompetence

må ses bl. a. på baggrund af, at ansættelsesforhold i den offentlige sektor i stigende omfang reguleres ved kollektive overenskomster, og at det derfor må anses for ønskeligt, at også brud på sådanne overenskomster kan indbringes for arbejdsretten.

Uoverensstemmelser vedrørende aftaler eller andre bestemmelser for de under stat og kommuner ansatte tjenestemænd forudsættes som hidtil behandlet efter bestemmelserne i tjenestemandsløven og de kommunale tjenestemandregulativer og -vedtægter. Arbejdsrettens kompetence er derfor i lovforslaget ligesom hidtil begrænset til overenskomstforhold.

Det har også været taget op til overvejelse, hvorvidt sager om retmæssigheden af anvendelse af kollektive kampskrift til støtte for krav om overenskomst på områder, hvor kollektiv overenskomst ikke er indgået, bør henhøre under arbejdsrettens kompetence. Der har i udvalget været enighed om at foreslå en sådan udvidelse af rettens kompetence, idet det er fundet naturligt, at uoverensstemmelser af denne karakter i alle tilfælde afgøres af arbejdsretten, hvis dommerkollegium må anses for at have større sagkundskab på området end de almindelige domstole. Det er endvidere fundet af betydning, at uoverensstemmelser af denne art undergives en hurtigere behandling, end det er muligt ved de almindelige domstole. Til støtte for den foreslåede udvidelse af rettens kompetence taler også, at en hovedkonflikts retmæssighed herved i alle tilfælde vil blive behandlet af samme retsinstans som den, der skal tage stilling til eventuelle sympatikonflikters retmæssighed.

Der har i udvalget været peget på, at der består en nøje sammenhæng mellem arbejdsrettens kompetence og *arbejdsrettens sammensætning*, således at inddragelse af nye områder under rettens kompetence naturligt måtte føre til en udvidelse af antallet af rettens dommere.

I overensstemmelse hermed foreslås det, at antallet af ordinære dommere udvides med 6 til i alt 12, således at organisationer og offentlige institutioner fra de nye områder, der foreslås omfattet af arbejdsretsloven, får adgang til at udpege dommere. Samtidig er antallet af suppleanter for ret-

tens ordinære dommere foreslået udvidet fra 16 efter den gældende lov til i alt 28 suppleanter.

Spørgsmålet om indførelse af en *ankeinstans* har indgående været drøftet i udvalget. Overvejelserne vedrørende dette spørgsmål har resulteret i, at der i udvalget er enighed om, at en sådan ankeinstans ikke kan anses for hensigtsmæssig. Udvalget har herved lagt vægt på, at rettens dommerkollegium omfatter repræsentanter for organisationerne, samt at formandskabet består af højt kvalificerede jurister.

Udvalget har derfor foreslået problemet i forbindelse med spørgsmålet om indførelse af en ankeinstans løst ved, at der åbnes adgang til, at *rettens formandskab* ved domsforhandling i sager af større principiel betydning *kan udvides* til 3 i stedet for normalt 1. De i overensstemmelse hermed foreslåede regler findes i lovforslagets § 8.

Det har indgående været overvejet, om arbejdsretslovens *bodsbestemmelser* er tidssvarende. Af repræsentanterne for Landsorganisationen i Danmark har det været påpeget, at pålæggelse af bod næppe har den præventive virkning ved arbejdsstandsninger, som man traditionelt har hævdet. I konsekvens heraf har disse repræsentanter stillet forslag om, at bod helt bortfaldt, idet lønmodtagernes løntab ved en overenskomststridig arbejdsstandsning i sig selv udgør tilstrækkelig begrundelse for ikke at gribe til en arbejdsstandsning uden alvorlig baggrund. De har endvidere peget på, at der i nutidens komplicerede samfund må være mulighed for at reagere spontant, når der ikke i tilstrækkelig grad tages hensyn til menneskelige og trivselmæssige faktorer. Ud fra til dels samme synspunkter har Landsorganisationens repræsentanter tillige været inde på tanken om, at kortvarige arbejdsstandsninger ikke skulle kunne indbringes for arbejdsretten, og at politiske demonstrationsstrejker på visse betingelser skulle legaliseres.

Dansk Arbejdsgiverforenings repræsentanter i udvalget har ikke kunnet være enige i, at idømmelse af bod ikke skulle have nogen præventiv virkning, og har endvidere påpeget, at adgangen til at indbringe overenskomstbrud – herunder overenskomststridige arbejdsstandsninger – for arbejdsretten klart må forudsætte, at retten har mulighed for at anvende en sanktion i sådanne tilfælde. Disse repræsentanter har derimod kunnet være enige i, at der kan forekomme tilfælde, hvor en optræden fra arbejdsgiverens side har været af en sådan karakter, at boden bør bortfalde. Fra arbejdsgiverside har man tillige kunnet tiltræde, at visse kortvarige arbejdsstandsninger ikke skal med-

føre bodsansvar for de implicerede lønmodtagere. Med hensyn til politiske demonstrationsstrejker er der endvidere fra arbejdsgiverside henvist til, at boden kan nedsættes eller helt bortfalde, når en arbejdsstandsning skyldes, at en større gruppe lønmodtagere har ønsket at deltage i en politisk demonstration.

På baggrund af disse synspunkter foreslås ændringer i de gældende bestemmelser om bod. Om de foreslåede reglers indhold henvises til nærværende lovforslags § 9, stk. 2, og § 12, stk. 2.

Udover disse principielle ændringer stilles der forslag om en række yderligere ændringer, hovedsagelig af redaktionel og systematisk art. Der henvises herom til bemærkningerne til forslaget enkelte bestemmelser.

#### *Bemærkninger til forslagens enkelte bestemmelser.*

##### *Til § 1.*

Efter forslaget, der træder i stedet for den gældende arbejdsretslovs § 1, stk. 1, udvides antallet af ordinære dommere til 12 medens antallet af suppleanter for disse foreslås udvidet til 28 suppleanter. Under hensyn til, at det i § 8 er foreslået, at der åbnes adgang til en udvidelse af rettens formandskab til 3, jfr. herom de almindelige bemærkninger samt bemærkningerne til § 8, er det endvidere foreslået, at der udpeges 2 suppleanter for rettens næstformænd, hvis antal foreslås opretholdt uændret til 3. Om baggrunden for den foreslåede udvidelse af antallet af dommere henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger.

##### *Til § 2.*

Det er i bestemmelsen præciseret, at arbejdsretten principielt sammensættes ved valg, jfr. forslagens § 3.

##### *Til § 3.*

*Stk. 1* træder i stedet for den gældende arbejdsretslovs § 1, stk. 2. Efter forslaget deltager i valget af rettens ordinære medlemmer og suppleanter de i bestemmelsen angivne organisationer og offentlige institutioner.

Af praktisk administrative grunde er det fundet nødvendigt at begrænse kredsen af valgberettigede som foreslået. Udvalget har herved lagt vægt på, at den foreslåede sammensætning sikrer alsidighed, og at rettens dommere besidder den fornødne saglige kundskab.

*I stk. 2* der træder i stedet for den gældende lovs § 1, stk. 3, første led, er det foreslået, at valget



## Bilag til f. t. l. om arbejdsretten.

af dommere og suppleanter af praktiske hensyn skal gælde for 3 år. Dette indebærer i forhold til de gældende regler en udvidelse af valgperioden med 1 år.

Det er endvidere foreslået, at valget sker i september måned, medens reglen om, at valget gælder fra 1. november, foreslås opretholdt, hvorved det opnås, at der gives dommerne mere tid til valg af formandskab, jfr. § 4, stk. 3.

*Til § 4.*

Efter forslaget, der træder i stedet for den gældende arbejdsretslovs § 1, stk. 3, andet og følgende led, opretholdes den gældende regel om, at rettens formand og næstformænd vælges af de valgte ordinære dommere. I konsekvens heraf foreslås også suppleanterne for næstformændene valgt af de ordinære dommere.

Det er fundet hensigtsmæssigt, at valget af rettens formandskab, der efter forslaget skal ske inden udgangen af december måned, gælder for en 3 års periode på linie med valget af dommere.

*Til § 5.*

Forslaget svarer med redaktionelle ændringer til den gældende lovs § 1, stk. 4 og stk. 5.

*Til § 6.*

Forslaget i 1. pkt. svarer til gældende lovs § 1, stk. 6, 1. pkt.

Forslaget i 2. pkt., der træder i stedet for den gældende lovs § 1, stk. 6, 2. pkt., tilsigter at skabe udtrykkelig hjemmel for, at der kan antages en hjælpesekretær ved arbejdsretten. Efter den gældende bestemmelse er der alene adgang til i sekretærens forfald at beskikke en stedfortræder for denne.

*Til § 7.*

Ved den foreslåede bestemmelse, der træder i stedet for den gældende lovs § 2, stk. 1, opretholdes kravet om, at rettens formand og næstformænd skal opfylde lovens betingelser for beskikkelse til fast dommer i en ordinær ret. I konsekvens heraf er det foreslået, at også suppleanterne for næstformændene, jfr. lovforslagets § 1, skal opfylde denne betingelse. Derimod er det ikke fundet påkrævet at opretholde de øvrige bestemmelser i den gældende lovs § 2, stk. 1 og stk. 2, herunder kravet om, at 1 af de fra henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside valgte ordinære medlemmer og et tilsvarende antal suppleanter skal opfylde betingelserne for beskikkelse til fast dommer ved de almindelige domstole.

*Til § 8.*

I *stk. 1, 1. pkt.*, er fastslået den normale sammensætning af retten ved en domsforhandling, hvor efter retten i den enkelte sag sammensættes af 1 medlem af formandskabet og 3 dommere fra henholdsvis lønmodtager- og arbejdsgiverside. Bestemmelsen, der svarer til den hidtidige retstilstand, findes ikke i den gældende arbejdsretslov, men findes at være en naturlig konsekvens af forslaget i 2. og 3. pkt. om rettens sammensætning i visse sager. Det findes i øvrigt naturligt, at rettens normale sammensætning under domsforhandling er hjemlet i loven.

Udvalget peger på det hensigtsmæssige i, at det tilstræbes, at der blandt dommerne på såvel lønmodtager- som arbejdsgiverside medtages en, der har erfaring i behandlingen af sager i arbejdsretten.

Det er endvidere forudsat, at der i ekstraordinære tilfælde, når det på grund af berømmelse af en sag med ganske kort varsel ikke er muligt at udpege det fornødne antal dommere (suppleanter) blandt rettens valgte medlemmer, i overensstemmelse med hidtidig praksis skal være adgang til at udpege en manglende dommer ved skriftlig konstitution fra den af de i § 3, stk. 1, nævnte organisationer m. v., af hvilken de ordinære dommere og suppleanter, der er forhindret i at give møde, er valgt.

I *stk. 1, 2. og 3. pkt.*, er det foreslået, at rettens formandskab ved domsforhandlingen i den enkelte sag kan udvides, når parterne er enige derom, og rettens formandskab tiltræder det, samt når den retsformand, der leder behandlingen af den pågældende sag, beslutter det.

Adgangen til den foreslåede udvidelse af rettens formandskab ved domsforhandlingen i en sag er kun tænkt benyttet i sager af særlig principiel betydning. Om baggrunden for bestemmelsen henvises til de almindelige bemærkninger.

Bestemmelsen i forslagets *stk. 2* svarer til nu gældende praksis.

*Til § 9.*

Der henvises til de almindelige bemærkninger.

I forslagets *stk. 1*, der sammenholdt med forslagets *stk. 3*, træder i stedet for den gældende lovs § 4 A og B, er under nr. 1-5 opregnet, hvilke sager der kan indbringes for arbejdsretten.

Overtrædelse og fortolkning af en mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening bestående hovedaftale indbringes som hidtil for arbejdsretten. Formuleringen af § 9, stk. 1, nr. 1, skyldes, at der for tiden ikke gælder nogen hovedaftale, men at en sådan ventes vedtaget i løbet af indeværende år.

Herudover er det i stk. 1, nr. 1, foreslået, at også overtrædelse og fortolkning af hovedoverenskomster og hovedaftaler, der svarer til en mellem de 2 hovedorganisationer indgået hovedaftale, skal kunne indbringes for arbejdsretten. Baggrunden for, at overtrædelse af »hovedoverenskomster« er foreslået medtaget i bestemmelsen, er, at der bl. a. inden for visse af de nye områder benyttes betegnelsen hovedoverenskomst synonymt med hovedaftale. Forslagets stk. 1, nr. 1, tager derimod ikke sigte på sådanne hovedoverenskomster, der blot er en betegnelse for almindelige kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold.

Efter gældende praksis anser arbejdsretten sig for kompetent til at behandle fortolkningsspørgsmål, der opstår i forbindelse med rettens behandling af sager om overtrædelse af overenskomster.

I *stk. 1, nr. 2*, fastslås den almindelige regel, at overtrædelse af overenskomster skal kunne indbringes for arbejdsretten, når der er tale om kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold.

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 1, nr. 3*, svarer med redaktionelle ændringer, bl. a. som følge af forslaget til *stk. 3*, til gældende lovs § 4 B, nr. 5-7.

Bestemmelsen i *stk. 1, nr. 4*, er indsat under hensyn til det ønskelige i, at et så vigtigt spørgsmål afgøres af arbejdsretten og ikke ved faglig voldgift, som efter den i 1969 bortfaldne Hovedaftale.

Med hensyn til forslaget i *stk. 1, nr. 5*, henvises til de almindelige bemærkninger.

Forslaget i *stk. 2* om, at arbejdsstandsninger straks skal indberettes til organisationerne, og at der skal afholdes fællesmøde dagen efter en arbejdsstandsningens begyndelse, skyldes dels ønskeligheden af at begrænse arbejdsstandsningers varighed ved en hurtig organisationsmæssig behandling, dels forslaget til § 12, stk. 2, hvorefter arbejdsstandsninger under visse betingelser ikke skal medføre bodsansvar, såfremt arbejdet genoptages inden fællesmødets afholdelse eller deltagerne i arbejdsstandsningen har fulgt en henstilling fra fællesmødet om straks at gå i arbejde.

Er en arbejdsgiver ikke organiseret, påhviler det arbejdsgiveren selv at begære fællesmøde afholdt.

I forslagets *stk. 3* er indeholdt visse begrænsninger i adgangen til at indbringe sager for arbejdsretten. Der er herunder i *stk. 3, 1. pkt.*, fastslået den almindelige regel om, at en overenskomst-overtrædelse for så vidt angår lønmodtagerside skal være foretaget af en lønmodtagerorganisation eller af flere medlemmer af en sådan i fællesskab som betingelse for, at overtrædelsen kan indbringes for

arbejdsretten. I den gældende lov findes tilsvarende bestemmelser i § 4 B.

I *stk. 3, 2. pkt.*, er foreslået opretholdt bestemmelsen i den gældende lovs § 4 B, første led, om, at overtrædelser af overenskomster ikke skal kunne indbringes for arbejdsretten, hvis der i det pågældende overenskomstforhold er indeholdt bestemmelser i modsat retning. Bestemmelsen må ses på baggrund af den almindelige regel i dansk ret, hvorefter parterne altid vil kunne aftale, at uoverensstemmelser mellem parterne skal afgøres ved voldgift.

I *stk. 4* er det foreslået – i overensstemmelse med, hvad der nu gælder efter lovens § 4 C – at også andre uoverensstemmelser mellem arbejdsgivere og lønmodtagere end de i *stk. 1* nævnte kan indbringes for arbejdsretten, hvis retten billiger det, og der mellem en arbejdsgiverorganisation og en lønmodtagerorganisation eller mellem en enkeltvirksomhed, herunder en offentlig institution, og en lønmodtagerorganisation derom er truffet aftale.

I praksis har reglen sjældent været bragt i anvendelse, men det er fundet hensigtsmæssigt at bibeholde den.

#### Til § 10.

Forslaget i *stk. 1* svarer i det væsentlige til gældende lovs § 10, stk. 1, 2. pkt.

I *stk. 2* foreslås, at retten kan afvise en sag, hvis den skønnes at være af så ringe betydning, at den ikke står i rimeligt forhold til omkostningerne ved sagens behandling. Den foreslåede bestemmelse findes mere hensigtsmæssig end bestemmelsen i den gældende lovs § 17, stk. 3, der som kriterium for afvisning har organisationens ringe betydning.

#### Til § 11.

Forslaget svarer med redaktionelle ændringer til gældende lovs § 5 B, nr. 1. Det foreslås dog – i overensstemmelse med gældende retspraksis – at der i loven medtages en bestemmelse om, at den enkelte lønmodtager ikke kan søge sig tilkendt et påstået lønkrav ved de almindelige domstole, når den manglende betaling skyldes uenighed af faglig karakter.

#### Til § 12.

Der henvises til de almindelige bemærkninger.

Forslaget i *stk. 1* svarer med redaktionelle ændringer, bl. a. som følge af forslaget til § 9, stk. 1, til gældende lovs § 5 A, nr. 1.

Med hensyn til *stk. 2* bemærkes, at i forhold til den gældende lovtækt er et egentligt erstatningspunkt ved fastsættelse af bodens størrelse op-

givet. Dette synspunkt ses i øvrigt ikke at have spillet nogen større rolle i arbejdsrettens praksis.

I lighed med, hvad der er tilfældet efter den gældende retstilstand, åbnes der adgang for arbejdsretten til ved bodsudmålingen at tage hensyn til formildende omstændigheder. Dette har fundet udtryk derved, at retten ved udmåling af boden i anledning af en overenskomststridig arbejdsstandsning skal tage hensyn til, om der fra modpartens side har foreligget forhold af en sådan art, at arbejdsstandsningen må anses for at være en forståelig reaktion herpå.

Den nuværende bestemmelse om, at en bod skal bortfalde, når overenskomststridig adfærd fra modpartens side skønnes at have givet rimelig grund til en arbejdsstandsning, er bevaret, og det er yderligere som noget nyt foreslået, at boden tilige skal bortfalde ved arbejdsstandsninger, når det godtgøres, at disse skyldes trivselsmæssige faktorer, som modparten bærer ansvaret for, samt at bod ikke skal kunne pålægges deltagere i en arbejdsstandsning, når de har genoptaget arbejdet inden afholdelse af det i § 9, stk. 2, nævnte fællesmøde, eller når de følger en henstilling fra fællesmødet om straks at genoptage arbejdet, medmindre det godtgøres, at der ikke har været nogen rimelig begrundelse for arbejdsstandsningen, eller at denne er et led i en systematisk række af arbejdsstandsninger. Afholdes fællesmødet ikke senest dagen efter arbejdsstandsningens påbegyndelse, eller bliver arbejdet ikke genoptaget straks efter fællesmødets afholdelse, skal et eventuelt bodsansvar for deltagerne i arbejdsstandsningen have virkning fra arbejdsstandsningens begyndelse.

Som eksempler på, at en arbejdsstandsning har savnet rimelig begrundelse, kan nævnes, at arbejdsstandsningen har fundet sted som protest mod en på et mægling- eller andet organisationsmøde truffet afgørelse, samt at arbejdsstandsningen er iværksat til støtte for et mere generelt rejst krav om en bestemt lønforhøjelse.

Forslaget i *stk. 3* svarer med redaktionelle ændringer til gældende lovs § 5A, nr. 3.

Forslaget i *stk. 4* svarer med redaktionelle ændringer, bl. a. som følge af forslaget til § 9, stk. 1, til gældende lovs § 5 A, nr. 4, stk. 1, 2. pkt.

Forslaget i *stk. 5*\*) svarer med redaktionelle ændringer, der er en konsekvens af forslaget til § 9, stk. 4, til gældende lovs § 5 A, nr. 5.

#### *Til § 13.*

Forslaget svarer med hovedsagelig redaktionelle ændringer til gældende lovs § 6, 1.4. pkt.

#### *Til § 14.*

Forslaget svarer med redaktionelle ændringer, bl. a. som følge af forslaget til § 9, stk. 1, til gældende lovs § 4 D.

Hvor en sag vedrører en statsinstitution eller det ved en statsinstitution ansatte personale, forudsættes sagen anlagt af eller mod økonomi- og budgetministeriet, bortset fra sager vedrørende personalegrupper ansat i Grønland og Danmarks Radio, jfr. kgl. resolution af 2. januar 1973. Vedrører sagen en institution i en kommune, der ikke er medlem af en kommunal forhandlingsorganisation, eller personale ved en institution i en sådan kommune, forudsættes sagen anlagt af eller mod vedkommende kommunalbestyrelse, i Københavns kommune dog af eller mod magistraten.

#### *Til § 15.*

Forslaget, der indeholder regler om bl. a. sagens anlæg for arbejdsretten, svarer med redaktionelle ændringer til gældende lovs § 7.

#### *Til § 16.*

Forslaget svarer med redaktionelle ændringer til gældende lovs § 9.

#### *Til § 17.*

Forslaget svarer til gældende lovs § 8, stk. 2.

Det bemærkes, at domsforhandlingerne ved arbejdsretten gennem de sidste 10 år har været offentlige, og at denne praksis forudsættes opretholdt.

#### *Til § 18.*

Den foreslåede bestemmelse svarer til gældende lovs § 14.

#### *Til § 19.*

Den foreslåede bestemmelse, hvorefter en række processuelle bestemmelser i retsplejeloven har gyldighed for arbejdsretten, svarer med en enkelt redaktionel ændring til gældende lovs § 8, stk. 1, dog at det er fundet hensigtsmæssigt i forbindelse med henvisningen til retsplejelovens bestemmelser at medtage kap. 23 om forening af flere krav under samme retssag.

#### *Til § 20.*

Forslaget indeholder regler om fuldbyrdelse af arbejdsrettens domme og forlig og af afgørelser ved mægling- og organisationsmøder samt af afgørelser ved faglige voldgiftsretter.

*Stk. 1* om arbejdsrettens domme og forlig svarer med redaktionelle ændringer til gældende lovs § 16, 1. pkt.

*Stk. 2* tager sigte på at tillægge faglige voldgifts-

\*) Nu indarbejdet i forslagens § 12, stk. 1.

kendelser samt forlig indgået for en faglig voldgiftsret eller ved mæglings- og organisationsmøder eksigibilitet. Baggrunden for forslaget er, dels at voldgiftskendelser og forlig indgået for voldgiftsretter er inappellable, dels at afgørelser på mæglings- og organisationsmøder er udtryk for enighed mellem parterne, hvorfor det forekommer unødvendigt, at sådanne kendelser og afgørelser, som det nu er tilfældet, skal indbringes til en rent formel behandling af arbejdsretten for at opnå eksekutionsgrundlag.

I *stk. 3* foreslås, at indsigelser mod de omhandlede afgørelser påkendes af fogden, der dog kan henvise rekvirenten til arbejdsretten, hvis han

finder, at indsigelsen ikke kan påkendes på det foreliggende grundlag.

*Til § 21.*

Forslaget svarer til gældende lovs § 5 B, nr. 2.

*Til § 22.*

Forslaget svarer med redaktionelle ændringer til gældende lovs § 17, stk. 4.

*Til § 23.*

Forslaget svarer til regler, som findes i gældende lovs § 16, 2. pkt., sammenholdt med § 3, hvis øvrige bestemmelser det ikke er fundet påkrævet at tage med i lovforslaget.

## Lov om arbejdsretten.

(Bekendtgørelse nr. 124 af 21. april 1964.)

**§ 1.** Arbejdsretten består af 6 ordinære dommere og 16 suppleanter, en formand, 3 næstformænd samt en sekretær.

*Stk. 2.* Så længe Dansk Arbejdsgiverforening og Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger på den ene side og Landsorganisationen De samvirkende Fagforbund på den anden side i overvejende grad repræsenterer landets ved industri, håndværk, transport, jordarbejde samt landbrug og skovbrug beskæftigede organiserede arbejdsgivere og arbejdere, vælger disse foreninger de ordinære medlemmer og suppleanter således: Dansk Arbejdsgiverforening vælger 3 af de ordinære medlemmer og 6 suppleanter. Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger vælger 2 suppleanter, og Landsorganisationen De samvirkende Fagforbund vælger 3 af de ordinære medlemmer og 8 suppleanter. Er det nævnte repræsentationsforhold ikke længere til stede for en af de pågældende foreningers vedkommende, bliver forslag til ændring i valgmanen efter forhandling mellem foreningerne af disse at indsende til arbejdsministeriet, som da gør skridt til at søge loven ændret.

*Stk. 3.* Valget, som gælder for 2 år, regnet fra en 1. november, foregår hvert 2. år i oktober måned, og resultatet skal straks meddeles rettens sekretær, der hvert år indkalder de valgte ordinære medlemmer — eventuelt ved tilkaldelse af suppleanter — til valg af formand og næstformænd for det følgende kalenderår, hvilket valg, der sker ved stemmeflerhed, skal foregå før den 1. december.

*Stk. 4.* Kommer valget af formand — eller næstformænd — ikke i stand inden for den fastsatte frist, gør sekretæren indstilling til præsidenten i højesteret, der i forening med præsidenterne for de øvrige københavnske kollegiale retter foretager valget blandt disse retters juridiske medlemmer.

*Stk. 5.* Kommer noget af de øvrige i denne paragraf omtalte valg ikke i fuldgyldig stand inden for samme fastsatte frist, gør sekretæren derom indstilling til arbejdsministeriet, der med behørigt hensyn til en ligelig repræsentation inden for retten af arbejdsgiver- og arbejder-interesser erstatter det manglende valg ved udnævnelse.

*Stk. 6.* Rettens sekretær udnævnes af arbejdsministeriet efter rettens indstilling. I sekretærens forfald beskikkes en stedfortræder midlertidig af rettens formand, men for længere tid end en måned efter rettens indstilling af arbejdsministeriet.

*Stk. 7.* Rettens sekretær indkalder til retsmøderne de ordinære dommere eller, efter den rækkefølge han forud med disse har aftalt, suppleanterne.

**§ 2.** De ordinære medlemmer og suppleanter må have indfødsret, være myndige, have et uplettet rygte og ikke være ude af rådighed over deres bo. Formanden, næstformændene samt et af de fra hver side valgte 3 ordinære medlemmer og et tilsvarende antal suppleanter må opfylde lovens betingelser for beskikkelse til fast dommer i en ordinær ret.

*Stk. 2.* De juridiske medlemmer af kollegiale retter i København — afset fra disses formænd — er pligtige at modtage valg til formands- og næstformandsstillingerne. Denne pligt gælder dog ikke, når vedkommende i 3 år har beklædt stillingen.

*Stk. 3.* Viser arbejdet som formand eller næstformand ved arbejdsretten sig at være så omfattende, at det hindrer et til denne stilling valgt medlem af de nævnte retter i at varetage de ham som sådan påhvilende embedspligter, bliver den fornødne arbejdskraft for retterne at tilvejebringe.

**§ 3.** Honorar for formand, næstformænd og sekretær samt diæter for rettens medlem-

mer udredes ligesom rettens kontorudgifter, for så vidt de ikke dækkes gennem de ved rettens afgørelser pålagte sagsomkostninger, af staten gennem bevilling på finansloven.

**§ 4. A.** For arbejdsretten indbringes spørgsmål om overtrædelse af den mellem „Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening“ og „De samvirkende Fagforbund i Danmark“ bestående overenskomst af 5. september 1899 eller af den af hovedorganisationerne vedtagne hovedaftale af 18. november 1960, når denne er trådt i kraft.

B. Endvidere skal i følgende tilfælde overtrædelser af overenskomster mellem en arbejderorganisation på den ene side og enten en arbejdsgiverorganisation eller en enkeltvirksomhed (enkeltmand, firma, aktieselskab) på den anden side, for så vidt vedkommende overenskomst ikke indeholder bestemmelser i modsat retning, kunne indklages for arbejdsretten efter nedennævnte regler og med de i § 5 nævnte følger:

- 1) Når en arbejdsgiverorganisation gør sig skyldig i et forhold, hvorved en overenskomst med en arbejderorganisation krænkes,
- 2) når et eller flere medlemmer af en arbejdsgiverorganisation i strid med en af organisationen indgået overenskomst foretager noget, hvorved den vedkommende arbejderorganisation eller dennes enkelte medlemmers ret efter overenskomsten krænkes,
- 3) eller omvendt når en arbejderorganisation gør sig skyldig i et forhold, eller medlemmer af en sådan i fællesskab foretager noget, hvorved en overenskomst med en arbejdsgiverorganisation krænkes,  
kan den organisation, hvis ret eller hvis medlemmers ret er krænket, påklage dette forhold ved at indklage den pågældende modstående organisation for arbejdsretten.
- 4) Når en enkeltvirksomhed har sluttet overenskomst med en arbejderorganisation, kan organisationen og enkeltvirksomheden indklage hinanden for arbejdsretten for lignende overtrædelser som de under 1-3 nævnte.
- 5) Når en arbejdsgiverorganisation eller

medlemmer af samme, henholdsvis en enkeltvirksomhed, varsler lockout over for en arbejderorganisation eller medlemmer af samme, og den arbejderorganisation, mod hvis medlemmer den bebudede lockout er rettet, vil gøre gældende, at lockouten eller det uopfyldte krav, hvorpå den erklæres, er i strid med indgåede overenskomster, og ved anbefalet brev inden 5 dage over for den organisation, der selv eller hvis medlemmer har bebudet arbejdsstandsningen — henholdsvis over for den enkeltvirksomhed, der har bebudet arbejdsstandsningen — har protesteret mod lockoutens lovlighed, kan enhver af parterne inddrage spørgsmålet om lockoutens lovlighed for arbejdsretten.

Efter tilsvarende regler kan også spørgsmålet om lovligheden af en strejke, der af en arbejderorganisation eller medlemmer af samme varsles over for en arbejdsgiverorganisation eller medlemmer af en sådan eller over for en enkeltvirksomhed, af enhver af parterne indbringes for arbejdsretten.

- 6) Når en arbejdsgiverorganisation eller medlemmer af samme, henholdsvis en enkeltvirksomhed, iværksætter eller fortsætter lockout over for en arbejderorganisation eller medlemmer af samme, kan sidstnævnte organisation, når den formener, at lockouten i og for sig eller det uopfyldte krav, hvorpå den erklæres, er i strid med bestående overenskomster, lovlig afsagte voldgiftskendelser eller en af arbejdsretten afsagt dom, sagsøge arbejdsgiverorganisationen, henholdsvis enkeltvirksomheden, for arbejdsretten.
- 7) Når en arbejderorganisation eller medlemmer af samme på lignende måde i strid med bestående overenskomster, voldgiftskendelser eller arbejdsrettens dom iværksætter eller fortsætter strejke over for en arbejdsgiverorganisation eller medlemmer af samme, henholdsvis over for en enkeltvirksomhed, kan arbejdsgiverorganisationen, henholdsvis enkeltvirksomheden, sagsøge arbejderorganisationen for arbejdsretten.

C. Også andre tvistepunkter mellem arbejdsgivere og arbejdere kan, når arbejdsretten med en majoritet af mindst 5 billiger

det, indbringes for samme, når der mellem en arbejdsgiver- og arbejderorganisation eller mellem en enkeltvirksomhed og en arbejderorganisation derom er truffet en almindelig eller for det enkelte tilfælde speciel aftale.

D. For så vidt en af de ovennævnte organisationer eller enkeltvirksomheder er medlem af en mere omfattende organisation, skal søgsmålet anlægges af og mod den mere omfattende organisation, der hænder dom og lider dom på sagsøgerens og sagsøgte vegne.

§ 5. A. 1. I de i § 4 B. nr. 1-4 nævnte tilfælde afgør arbejdsretten, hvorvidt det påklagede forhold er i strid med indgæede overenskomster, og hvorvidt den påklagede beslutning som overenskomststridig er ugyldig, og kan den eller de for det påklagede forhold ansvarlige ikendes en bod, der, såfremt skade er sket, skal tilfalde den skadelidende og i andre tilfælde tilfalde sagsøgeren.

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

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

2. Hvis skade er lidt, beregnes boden under behørigt hensyn til, i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side, efter den skete skades størrelse. Ligesom boden i øvrigt under særlig formildende omstændigheder ganske kan bortfalde, skal boden for en ulovlig arbejdsstandsning bortfalde, når overenskomststridig adfærd fra dens side, mod hvem arbejdsstandsningen er rettet, skønnes at have givet rimelig grund til arbejdsstandsningen.

3. Som særlig skærpende omstændighed skal det anses, at overtræderen har nægtet at lade sagen afgøre ved voldgift, skønt efter overenskomst pligtig hertil, eller har handlet i strid med lovlig afsagt voldgiftkendelse eller en af arbejdsretten afsagt dom.

4. I de under § 4 B. nr. 6 og 7 nævnte tilfælde kan den eller de for det påklagede forhold ansvarlige ikendes en bod efter de i denne paragrafs 1. til 3. stykke givne

regler. Hvis der i de heromhandlede tilfælde bliver spørgsmål om dels at erklære en påbegyndt arbejdsstandsning for ulovlig, dels at ikende bod, kan arbejdsretten, når det sidste spørgsmål kræver længere tids undersøgelse, foreløbig afgøre det første spørgsmål.

Når ikke andet forud er vedtaget, kan der kun pålægges organisationen som sådan retligt ansvar, når den har gjort sig delagtig i den påklagede arbejdsstandsning iværksættelse eller fortsættelse, eller den pågældende konflikt vedrører forståelsen af en foreliggende priskurant med almindelige bestemmelser eller en almindelig mellem organisationerne bestående overenskomst.

5. Efter de i denne paragraf givne regler kan bod også pålægges i de sager, der anlægges for arbejdsretten ifølge § 4 A. og C.

B. 1. Hvor der haves ret til søgsmål ved arbejdsretten, er søgsmål ved de almindelige domstole afskåret, dog er den enkelte arbejder ikke dermed afskåret fra ved disse at søge sig tilgodehavende arbejdsløn tilkendt, medmindre organisationen under søgsmålet for arbejdsretten har frafaldet sådan ret på arbejderens vegne.

2. Når en strejke eller lockout ikke er retsstridig, er den blotte offentlige meddelelse om dens varsling eller ikrafttræden heller ikke retsstridig.

§ 6. Rettens ordinære sæde er i København, men når det af retten skønnes formålstjenligt, kan den sættes andet sted. Mødetid bestemmes af formanden. Retsbog føres i overensstemmelse med de i lov om rettens pleje kap. 3 givne regler. Rettens sekretær fungerer som retsskriver. Næstformændene fungerer i formandens forfald.

§ 7. Sag anlægges ved, at sagsøgeren til retten indgiver klageskrift i mindst 2 eksemplarer. Sekretæren tilstiller snarest muligt sagsøgte et eksemplar af klageskriftet, idet han samtidig indkalder svarskrift i mindst 2 eksemplarer fra sagsøgte og fastsætter en frist for dettes indgivelse til retten. Sekretæren tilstiller sagsøgeren et eksemplar af svarskriftet. Yderligere skriftveksling finder som hovedregel ikke sted.

Stk. 2. Formanden kan forinden den egentlige domsforhandling, for at mægle forlig mellem parterne eller for til forberede

delse af domsforhandlingen at foranledige yderligere udtalelser af parterne, indkalde disse til et forberedende retsmøde, hvor retten kan beklædes af formanden alene.

**§ 8.** Om procesmåden gælder i øvrigt med de nødvendige forandringer de for borgerlige sager gældende grundsætninger i lov om rettens pleje, 2. bog, samt kap. 27-30. Den i lovens kap. 39 angivne særlige procesmåde er anvendelig.

*Stk. 2.* I retten til at lade møde ved rettergangsfuldmægtig for arbejdsretten gælder ingen indskrænkninger for parterne. I hvilket omfang en part er berettiget til at deltage i forhandlingerne for retten ved hjælp af flere fuldmægtige, afgør retten, ligesom retten træffer afgørelse om, hvem der foruden parterne og rettergangsfuldmægtigene bør have adgang til retsmøderne.

*Stk. 3.* Hvor en organisation sagsøger eller sagsøges på en underorganisations vegne, er de i forannævnte lovs § 282 og kap. 29 indeholdte regler om partsafhøring og partsed også anvendelige på den eller dem, på hvis vegne sagen føres.

**§ 9.** Formanden kan, om det findes fornødent, lade stævning forkynde for sagsøgte efter reglerne i lov om rettens pleje § 155, og uden at dette har fundet sted, kan de i § 341, jfr. § 363 og § 434, bestemte følger af sagsøgtes udeblivelse ikke bringes til anvendelse. Udeblivelsesdom kan afsiges af formanden uden tilkaldelse af rettens øvrige medlemmer.

*Stk. 2.* Den, mod hvem sagen anlægges, er pligtig at møde for arbejdsretten også uden for den retskreds, hvor han har værne-  
ting.

**§ 10.** Retten bør virke hen til, at de mellem parterne indgåede voldgiftsaftaler overholdes. Hvis sagen i sin helhed henhører under en faglig voldgiftsret, kan retten afvise sagen; men hvis det må antages at være ugørligt eller dog forbundet med uforholdsmæssigt besvær eller ophold at få tilvejebragt en faglig voldgiftskendelse, eller hvis begge parter ønsker det, kan retten dog selv træffe afgørelsen.

*Stk. 2.* Enhører det foreliggende spørgsmål for en del under en faglig voldgiftsret, kan retten også udsætte domsafsigelsen, til

voldgiftskendelsen er indhentet. Retten kan til oplysning i en faglig tvist sætte sig i direkte forbindelse med fagenes voldgiftsretter og, når den skønner det fornødent, tilkalde bistand af fagkyndige, som har ret til at udtale sig under forhandlinger og så vidt muligt skal være til stede i lige antal for hver af parterne. Efter arbejdsrettens bestemmelse kan de fagkyndige overvære vøteringen.

**§ 11.** Den i lov om rettens pleje kap. 29 omtalte pligt for parten til at give møde personlig for arbejdsretten for at besvare spørgsmål gælder uden afstandsbe-  
grænsning. Efter arbejdsrettens bestemmelse kan afhøringen dog undtagelsesvis foretages for underretten på det sted, hvor parten bor eller opholder sig.

**§ 12.** Som vidne er enhver pligtig uden afstandsbe-  
grænsning at give møde for arbejdsretten, når denne bestemmer det.

*Stk. 2.* I øvrigt er enhver til oplysning i sager, der foreligger arbejdsretten til afgørelse, pligtig at møde som vidne for den underret, i hvis retskreds han bor eller opholder sig, efter indkaldelse i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler om vidners stævning.

**§ 13.** Med hensyn til rettens bemyndigelse til at udmelde syns- og skønsmænd skal grænserne for rettens embedsområde (lov om rettens pleje § 196, 2. stykke) anses at være den i § 171, 2. stykke, 2. punktum, angivne afstand fra arbejdsrettens mødested.

*Stk. 2.* For syns- og skønsmands pligt til at give møde til afhjæmning finder reglerne i nærværende lovs § 12 tilsvarende anvendelse.

**§ 14.** Arbejdsrettens formand afgør ved kendelse de tvistigheder, som under vidneførelsen eller syns- og skøns-optagelse opstår for retten.

**§ 15.** Om godtgørelse til vidner, syns- og skønsmænd gælder lov om rettens pleje henholdsvis § 192 og § 211.

**§ 16.** De af arbejdsretten afsagte domme bliver at fuldbyrde som endelige og rets-



## Bilag til f. t. l. om arbejdsretten.

kraftige domme, ligesom forlig indgået for arbejdsretten fuldbyrdes som forlig indgået for en ret. Idømte sagsomkostninger bliver at tillægge arbejdsrettens kasse (jfr. § 3).

§ 17. Ved en organisation forstås i denne lov *enten* en flerhed af arbejdsgivere, der beskæftiger arbejdere ved industri, håndværk, handel- og kontorvirksomhed, landbrug, gartneri, jord- eller transportarbejde, og som ved en dem alle forbindende med en flerhed af arbejdere indgået overenskomst mod overholdelse af visse pligter fra arbejdernes side er forpligtede til at yde disse visse arbejdsbetingelser, når arbejderne beskæftiges af dem ved de nævnte virksomheder, *eller* en flerhed af arbejdere, hvem der ved en sådan med en arbejdsgiverorganisation eller en enkeltvirksomhed indgået overenskomst mod overholdelse af visse pligter er tilsikret visse arbejdsbetingelser, når de nævnte arbejdere beskæftiges hos de pågældende arbejdsgivere.

*Stk. 2.* Ved kongelig resolution, udfærdiget gennem arbejdsministeriet, kan arbejdsrettens myndighedsområde dog udvides til arbejdsforhold i virksomheder, der ikke henhører til industri, håndværk, handels- og

kontorvirksomhed, landbrug, gartneri, jord- og transportarbejde, når arbejdsretten enstemmig anbefaler udvidelsen.

*Stk. 3.* Såfremt den organisation, som anlægger eller mod hvem der anlægges sag ved arbejdsretten, er så ringe i omfang eller betydning, at den nytte, sagens behandling ved arbejdsretten kan stifte, ikke skønnes at stå i rimeligt forhold til det med behandlingen forbundne tab af tid og penge, er arbejdsretten beføjet til at afvise sagen.

*Stk. 4.* For så vidt der ikke i en mellem to virksomheder eller organisationer indgået kollektiv overenskomst er vedtaget andre betryggende regler til afgørelse af uenigheder af faglig karakter, anses bestemmelserne i den af fællesudvalget af 17. august 1908 vedtagne „norm for regler for behandling af faglig strid“ at være gældende mellem parterne. Det i normens § 2 nævnte mæglingsudvalg skal da bestå af 2 medlemmer, hvoraf 1 vælges af hver af de i overenskomsten deltagende parter. Den i normens § 6 ommeldte voldgiftsret skal bestå af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af hver af parterne. Opnås ikke enighed om opmanden, udnævnes denne af formanden for arbejdsretten.