

Lovforslag nr. L 5. Fremsat den 28. november 2007 af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen)

Forslag

til

Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

Kapitel 1

Arbejdsretten

§ 1. Arbejdsrettens domsmyndighed omfatter behandlingen og afgørelsen af de i § 9 omhandlede sager.

Stk. 2. Retten har sit sæde i København, men kan sættes andetsteds i landet, når det findes hensigtsmæssigt.

§ 2. Arbejdsretten består af 12 ordinære dommere og 31 suppleanter for disse samt af en formand og 5 næstformænd.

Stk. 2. Efter indstilling fra Arbejdsrettens formand og de ordinære dommere kan beskæftigelsesministeren beslutte at forhøje antallet af næstformænd op til 7.

§ 3. Rettens ordinære dommere og suppleanter beskikkes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra følgende organisationer og myndigheder:

- 1) 3 ordinære medlemmer og 6 suppleanter indstilles af Dansk Arbejdsgiverforening.
- 2) 1 ordinært medlem og 4 suppleanter indstilles af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Finanssektorens Arbejdsgiverforening i fællesskab.
- 3) 2 ordinære medlemmer og 4 suppleanter indstilles af Finansministeriet, Danske Regioner og KL i fællesskab.
- 4) 4 ordinære medlemmer og 10 suppleanter indstilles af Landsorganisationen i Danmark.
- 5) 2 ordinære medlemmer og 7 suppleanter indstilles af FTF, Akademikernes Centralorganisation og Ledernes Hovedorganisation i fællesskab.

Stk. 2. Beskikkelsen gælder for 5 år regnet fra en 1. januar og foretages hvert 5. år på grundlag af de indstillinger, som organisationerne og myndighederne har meddelt retten. Er en indstilling ikke modtaget inden udgangen af december, beskikker beskæftigelsesministeren på egen hånd den eller de manglende.

Stk. 3. Genbeskikkelse kan finde sted.

Stk. 4. Afgår en ordinær dommer eller suppleant i løbet af 5-års-perioden, beskikkes en anden for den resterende del af perioden efter indstilling fra vedkommende organisation eller myndighed.

§ 4. Rettens formand og næstformænd skal alle opfylde de almindelige betingelser for at være dommer. De beskikkes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra rettens ordinære dommere. Beskikkelsen gælder indtil udløbet af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

Stk. 2. Rettens formand og næstformænd indgår på den i § 27, stk. 1, anførte liste.

§ 5. Arbejdsretten bistås af et sekretariat. Sekretariatslederen skal opfylde de almindelige betingelser for at være dommer og udnævnes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra rettens formand.

§ 6. For Arbejdsrettens dommere og suppleanter samt for formandskabet og sekretariatslederen gælder retsplejelovens inhabilitetsregler for dommere.

Stk. 2. Den, som deltager i pådømmelsen af en sag, skal af egen drift påse, om der foreligger grunde, der kan medføre inhabilitet.

Stk. 3. Indsigelser mod en dommers habilitet fremsættes så vidt muligt straks efter modtagel-

sen af meddelelsen om, hvilke dommere der skal deltage i hovedforhandlingen, og bør under alle omstændigheder fremsættes før hovedforhandlingens begyndelse. Retsformanden træffer ved beslutning afgørelse om en dommers habilitet. Under hovedforhandlingen træffes afgørelsen dog af den samlede ret. Den dommer, om hvis habilitet der er rejst spørgsmål, er ikke udelukket fra at deltage i afgørelsen.

§ 7. I hovedforhandlinger ved Arbejdsretten deltager et medlem af formandskabet som retsformand samt 3 ordinære dommere eller suppleanter fra henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside, jf. dog § 8.

§ 8. Efter anmodning af en part eller af egen drift kan retsformanden beslutte, at formandskabet under hovedforhandlingen skal bestå af 3 formænd.

Stk. 2. En part, som ikke er tilknyttet en af de organisationer eller myndigheder, som er nævnt i § 3, stk. 1, kan kræve sagen behandlet og pådømt uden medvirken af ordinære dommere eller suppleanter. I afgørelsen af sagen deltager i så fald alene retsformanden, der eventuelt kan træffe beslutning efter stk. 1.

§ 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 varsler udstedt i denne anledning, hvis den berørte parts hovedorganisation eller parten selv, hvis denne ikke er medlem af en sådan, har protesteret over for vedkommende organisation eller enkeltvirksomhed mod lovligheden af kampskridtet eller varslet ved anbefalet brev inden 5 dage efter modtagelsen af det varsel, hvis formelle eller materielle lovlighed der protesteres mod,
- 4) hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst,
- 5) lovligheden af anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for krav om overenskomst på områder, hvor kollektiv overenskomst ikke er indgået,
- 6) tvister om forligsmændenes kompetence,

7) tvister om, hvorvidt der foreligger en aftale om faglig voldgift, og om fortolkningen af en aftale om faglig voldgift og

8) vægning omfattet af § 32.

Stk. 2. Arbejdsstandsninger skal straks indberettes til organisationerne, og fællesmøde under organisationernes medvirken til drøftelse af en arbejdsstandsning skal afholdes dagen efter dens iværksættelse, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt inden 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 flere medlemmer af en sådan, af en enkeltvirksomhed (enkeltmand, firma, aktie- eller anpartsselskab eller offentlig institution) eller af en lønmodtagerorganisation eller af medlemmer af en sådan i fællesskab. Adgangen til at indbringe sådanne sager er endvidere betinget af, at der ikke i det pågældende overenskomstforhold er indeholdt bestemmelser i modsat retning.

Stk. 4. Ud over sagerne, som er nævnt i stk. 1, 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 er truffet aftale derom.

§ 10. Hører en sag i sin helhed under en faglig voldgiftsret, jf. § 21, kan Arbejdsretten afvise sagen. Er parterne enige derom, kan retten dog afgøre sagen. Hører sagen delvis under en faglig voldgiftsret, kan retten udsætte sagens behandling, til voldgiftskendelse er afsagt.

Stk. 2. Arbejdsretten kan behandle en sag indbragt i henhold til § 9, selv om stillingtagen til lovgivning er af betydning for afgørelsen af sagen.

§ 11. Sager, der efter § 9 hører under Arbejdsretten, kan ikke anlægges ved de almindelige domstole, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. En lønmodtager kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender m.v., hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

Stk. 3. En arbejdsgiver kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede tilgodehavender, hvis arbejdsgiveren godtgør, at vedkommende arbejdsgiverorganisation ikke agter at

iværksætte fagretlig behandling af kravet. Dette gælder dog ikke for offentlige myndigheder og institutioner, som er bundet af en overenskomst indgået af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet, Danske Regioner eller KL.

§ 12. I sager omfattet af § 9, stk. 1, nr. 1 og 2, og stk. 4, kan Arbejdsretten idømme deltageren i det overenskomststridige forhold en bod, der skal tilfalde klageren. Bod kan også idømmes den, der uretmæssigt vægrer sig ved at lade en sag behandle ved faglig voldgift, jf. § 32.

Stk. 2. Bod kan ikke idømmes de deltagere i en arbejdsstandsning, der har genoptaget arbejdet inden afholdelse af fællesmødet, omtalt i § 9, stk. 2, 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. Består overenskomstkrænkelsen i undladelse af at betale et skyldigt pengebeløb, kan dommen i stedet for bod gå ud på betaling af beløbet.

Stk. 4. Når ikke andet forud er vedtaget, kan der kun pålægges en organisation retligt ansvar, når den har gjort sig delagtig i det påklagede forhold.

Stk. 5. Boden fastsættes under hensyntagen til samtlige sagens omstændigheder, herunder i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side. Ved bedømmelsen af en overenskomststridig arbejdsstandsning skal der således tages 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.

Stk. 6. Under særligt formildende omstændigheder kan en i øvrigt forskyldt bod bortfalde, og den skal bortfalde, når overenskomststridig adfærd fra modpartens side skønnes at have givet rimelig grund til en arbejdsstandsning. Det samme gælder, når det godtgøres, at en arbejdsstandsning skyldes trivselsmæssige faktorer, som modparten bærer ansvaret for.

Stk. 7. Som en særligt 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 en voldgiftskendelse eller en af Arbejdsretten afsagt dom.

Stk. 8. I sager om pålæg i anledning af påståede overenskomstbrud og om idømmelse af bod

herfor kan retten udskille bodsspørgsmålet til senere afgørelse.

§ 13. Sag anlægges af og mod vedkommende arbejdsgiver- eller lønmodtagerorganisation, uanset om overtrædelsen er foretaget eller kollektive 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, jf. § 9, stk. 3, der ikke er tilsluttet en arbejdsgiverorganisation, anlægges sagen af eller mod enkeltvirksomheden.

Stk. 2. Der gælder ingen indskrænkning i parternes adgang til at lade møde for sig i Arbejdsretten ved rettergangsfuldmægtig.

§ 14. Sag anlægges ved indlevering af klageskrift til Arbejdsretten.

Stk. 2. Klageskriftet skal indeholde

- 1) parternes navn og adresse,
- 2) klagerens påstand,
- 3) en kort fremstilling af de kendsgerninger, hvorpå påstanden støttes, og
- 4) angivelse af de dokumenter og andre beviser, som klageren agter at påberåbe sig.

§ 15. Sekretariatet sender snarest muligt et eksemplar af klageskriftet med bilag til indklagede og opfordrer samtidig denne til at afgive svarskrift med eventuelle bilag. Om fornødent lader sekretariatet klageskriftet forkynde for indklagede efter retsplejelovens regler om forkyndelse.

Stk. 2. Svarskriftet skal indeholde

- 1) indklagedes påstand,
- 2) en kort fremstilling af de kendsgerninger, hvorpå påstanden støttes, og
- 3) angivelse af de dokumenter og andre beviser, indklagede vil påberåbe sig.

§ 16. Forberedelsen af sagen til eventuel hovedforhandling finder sted i et eller flere forberedende retsmøder.

Stk. 2. Under de forberedende retsmøder beklædes retten af formanden, en af næstformændene eller sekretariatslederen.

Stk. 3. Med parternes samtykke kan retten afgøre sagen på et forberedende retsmøde. Afgørelsen kan med parternes indforståelse træffes ved beslutning.

Stk. 4. De forberedende retsmøder afholdes for lukkede døre, jf. dog stk. 5. Med parternes tiltræ-

den kan retsformanden dog tillade andre end partsrepræsentanterne at overvære retsmøderne.

Stk. 5. Møder, der afholdes med henblik på sagens afgørelse efter stk. 3, foregår for åbne døre. Retsformanden kan dog beslutte, at dørene undtagelsesvis skal lukkes.

§ 17. For hovedforhandlingen gælder med de fornødne tilpasninger retsplejelovens regler om hovedforhandling af borgerlige sager i 1. instans.

Stk. 2. Hovedforhandlingen foregår for åbne døre. Retsformanden kan dog af hensyn til ro og orden i retslokalet beslutte, at dørene undtagelsesvis skal lukkes.

§ 18. Dommen vedtages ved afstemning efter forudgående rådslagning. Rådslagningen og afstemningen sker mundtligt, og retsformanden stemmer altid sidst. I afstemningen deltager kun de dommere, som har overværet den mundtlige forhandling i dens helhed. De afgivne stemmer indføres i uddrag i stemmeafgivningsbogen.

Stk. 2. Afgørelsen træffes efter stemmeflertallet.

Stk. 3. Udkast til dommen udarbejdes af retsformanden, hvorefter den endelige ordlyd vedtages af de deltagende dommere.

§ 19. Dommen, der afsiges i et offentligt retsmøde ved oplæsning af domsslutningen, skal ledsages af grunde, men ikke indeholde oplysning om de forskellige meninger under afstemningen.

Stk. 2. Ved dommen skal det pålægges den tabende part at betale et beløb til delvis dækning af Arbejdsrettens omkostninger. Retten kan undtagelsesvis pålægge begge parter at betale en del af beløbet.

§ 20. Retsplejelovens bestemmelser om virkningen af en parts udeblivelse, om adgangen til genoptagelse af borgerlige sager, der er afgjort ved udeblivelsesdom, og om ekstraordinær genoptagelse af borgerlige sager finder tilsvarende anvendelse i sager, der behandles af Arbejdsretten.

Stk. 2. Tre medlemmer af Arbejdsrettens formandskab kan undtagelsesvis tillade, at sager, der efter § 16, stk. 3, er afgjort af retsformanden, genoptages, når

1) det må anses for overvejende sandsynligt, at sagen uden ansøgerens fejl har været urigtigt

oplyst, og at sagen efter en genoptagelse vil få et væsentlig forskelligt resultat,

2) det må anses for givet, at ansøgeren kun ad denne vej vil kunne undgå eller oprette et for ham indgribende tab, og

3) omstændighederne i øvrigt i høj grad taler for genoptagelse.

Kapitel 2

Faglige voldgiftsretter

§ 21. For faglige voldgiftsretter indbringes

1) sager om fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster, bortset fra hovedoverenskomster og hovedaftaler, jf. § 9, stk. 1, nr. 1,

2) sager omfattet af § 9, stk. 1, nr. 1-4, når parterne ved kollektiv overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt, at sagen skal afgøres ved faglig voldgift, jf. § 9, stk. 3, 2. pkt., og

3) sager, herunder sager om lovgivning, som parterne i øvrigt ved kollektiv overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt at lade afgøre ved faglig voldgift.

§ 22. Sager omfattet af § 21, nr. 1 og 2, kan ikke anlægges ved de almindelige domstole. § 11, stk. 2 og 3, finder dog tilsvarende anvendelse.

Stk. 2. Om sager omfattet af § 21, nr. 3, i stedet kan anlægges ved de almindelige domstole, beror på, hvad der er aftalt. Såfremt aftalen må forstås således, at sagen ikke kan anlægges ved de almindelige domstole, finder § 11, stk. 2 og 3, tilsvarende anvendelse.

§ 23. Parterne i en faglig voldgift er de overenskomstbærende organisationer eller overenskomstbærende organisationer og enkeltvirksomheder. De overenskomstbærende parter kan aftale, at det overlades til en mere omfattende organisation, til en enkelt af flere overenskomstbærende organisationer på enten arbejdstager- eller arbejdsgiverside eller til en medlemsorganisation eller medlemsvirksomhed af en sådan organisation at optræde som part.

Stk. 2. Der gælder ingen indskrænkning i parternes adgang til at lade møde for sig i en faglig voldgiftsret ved rettergangsfuldmægtig.

§ 24. Den faglige voldgiftsret kan behandle en sag indbragt i henhold til § 21, selv om stilling-

tagen til lovgivning er af betydning for afgørelsen af sagen.

Stk. 2. Den faglige voldgiftsret kan i en sag indbragt i medfør af § 21, nr. 2, sanktionere overenskomstbrud efter reglerne i § 12.

Stk. 3. I det omfang det følger af EU-retten regler om nationale retters forelæggelse af præjudicielle spørgsmål for De Europæiske Fællesskabers Domstol, kan henholdsvis skal en faglig voldgiftsret foretage sådan forelæggelse.

§ 25. En faglig voldgiftsret består af en opmand, der udpeges af Arbejdsrettens formand, jf. § 27, samt 4 andre medlemmer, hvoraf 2 medlemmer udpeges af lønmodtagerparten og 2 medlemmer af arbejdsgiverparten. Opmanden fungerer som rettens formand.

Stk. 2. Parterne kan beslutte at etablere voldgiftsretten med blot et medlem fra hver side eller uden partsudpegede medlemmer.

Stk. 3. Parterne kan beslutte, at formandskabet skal bestå af 3 opmænd.

§ 26. Ingen kan være medlem af en faglig voldgiftsret, når sagen angår arbejdsforhold, som vedkommende har personlige interesser i.

Stk. 2. For opmanden i den faglige voldgiftsret gælder retsplejelovens inhabilitetsregler for dommere.

§ 27. Udpegning af en dommer som opmand for den faglige voldgiftsret, sker ved, at parterne retter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning herom. Arbejdsrettens formand udpeger herefter en opmand fra en nærmere afgrænset liste af dommere og i almindelighed i overensstemmelse med parternes indstilling. Listen fastlægges efter indstilling fra de organisationer og myndigheder, som er nævnt i § 3, af de ordinære dommere i Arbejdsretten i samarbejde med Arbejdsrettens formandskab.

Stk. 2. Udpegning af en dommer, som ikke er optaget på listen, nævnt i stk. 1, sker ligeledes ved, at parterne retter henvendelse til Arbejdsrettens formand, der herefter tager stilling til udpegningen.

Stk. 3. Hvis parterne ønsker en opmand, der ikke er dommer, udpeger Arbejdsrettens formand opmanden i overensstemmelse med parternes indstilling, medmindre særlige forhold gør sig gældende.

§ 28. Er der blandt de partsudpegede medlemmer enighed om eller flertal for udfaldet af en

sag, træffer voldgiftsretten afgørelse i overensstemmelse hermed. I øvrigt træffes afgørelsen af opmanden.

Stk. 2. Afgørelse efter stk. 1 træffes ved kendelse. Kendelse skal afsiges snarest muligt og senest 6 uger efter sagens optagelse til kendelse, medmindre der foreligger særlige omstændigheder.

Stk. 3. De partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten kan aftale at afslutte sagen forligsmæssigt, herunder også, at sagen afsluttes ved, at klager frafalder klagen. Sådan aftale kan indgås, indtil der er afsagt kendelse i sagen.

Stk. 4. Opmanden kan i umiddelbar forlængelse af de partsudpegede voldgiftsretsmedlemmers votering mundtligt tilkendegive, hvad en opmandskendelse i sagen vil gå ud på. De partsudpegede medlemmer kan i så fald aftale at afslutte sagen forligsmæssigt i overensstemmelse med denne tilkendegivelse og i den forbindelse aftale, at opmandens tilkendegivelse i skriftlig form parterne imellem skal tillægges virkning som en kendelse. Opmanden udarbejder i givet fald et protokollat indeholdende en sådan skriftlig tilkendegivelse og det indgåede forlig. Reglen i stk. 2, 2. pkt., finder tilsvarende anvendelse på et sådant protokollat, dog er fristen 4 uger.

Stk. 5. En kendelse efter stk. 2 skal ledsages af grunde. Er parterne enige derom, kan sagsfremstilling, forklaringer og gengivelse af parternes argumentation udelades.

Stk. 6. Den faglige voldgiftsret afslutter i øvrigt sagen, hvis

- 1) klageren frafalder sit krav, medmindre indklagede modsætter sig, at sagen afsluttes, og den faglige voldgiftsret finder, at indklagede har en berettiget interesse i en endelig afgørelse af tvisten,
- 2) parterne aftaler at afslutte den faglige voldgiftssag, eller
- 3) den faglige voldgiftsret finder, at en fortsættelse af voldgiftsagen af andre grunde er blevet unødvendig eller umulig.

Stk. 7. Kendelser kan efter anonymisering i henhold til gældende regler offentliggøres.

§ 29. For voldgiftsforhandlingen gælder med de fornødne tilpasninger og aftalte fravigelser retsplejelovens regler om hovedforhandling af borgerlige sager i 1. instans.

Stk. 2. Voldgiftsforhandlingen foregår for åbne døre. Opmanden eller parterne kan dog un-

der hensyn til sagens art og omstændigheder beslutte, at dørene undtagelsesvis skal lukkes.

§ 30. Tre medlemmer af Arbejdsrettens formandskab kan undtagelsesvis tillade, at sager, der er afgjort af en faglig voldgiftsret, genoptages, når

- 1) det må anses for overvejende sandsynligt, at sagen uden ansøgerens fejl har været urigtigt oplyst, og at sagen efter en genoptagelse vil få et væsentligt forskelligt resultat, og
- 2) omstændighederne i øvrigt i høj grad taler for genoptagelse.

Stk. 2. Giver Arbejdsretten tilladelse til en fornyet prøvelse, består voldgiftsrettens formandskab af 3 opmænd, såfremt den ene part fremsætter begæring herom.

§ 31. Parterne betaler opmandens honorar og udgifter med lige andel til hver. Hver af parterne afholder i øvrigt selv egne omkostninger i forbindelse med voldgiftssagens behandling.

§ 32. Vægrer en af parterne sig ved at lade sagen behandle ved en faglig voldgiftsret i overensstemmelse med reglerne i denne lov, kan hver af parterne indbringe spørgsmålet om vægringens berettigelse for Arbejdsretten.

§ 33. Bestemmelserne i dette kapitel finder anvendelse, medmindre parterne i et overenskomstforhold har vedtaget betryggende bestemmelser om faglig voldgiftsretsbehandling.

Stk. 2. De til enhver tid mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte Regler for behandling af faglig strid (Normen) er i øvrigt gældende, medmindre parterne i et overenskomstforhold har vedtaget betryggende regler om behandling og afgørelse af uenighed af faglig karakter.

Kapitel 3

Fuldbyrkelse, ikrafttrædelsesbestemmelser og ændringer i andre love

§ 34. Arbejdsrettens domme, afgørelser efter § 16, stk. 3, og beslutninger om sagsomkostninger samt afgørelser truffet ved mæglings-, organisations- og fællesmøder samt af faglige voldgiftsretter, herunder afskedigelsesnævn, kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af domme.

Stk. 2. Forlig indgået for Arbejdsretten og de nævnte fagretlige instanser kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af forlig, der er indgået for en ret.

Stk. 3. Retsplejelovens bestemmelser om indsigelser mod rigtigheden af domme m.v. og forlig finder tilsvarende anvendelse på indsigelser, der fremsættes under fuldbyrdelsen af de afgørelser og forlig, som er nævnt i stk. 1 og 2.

§ 35. Loven træder i kraft den 1. marts 2008.

Stk. 2. Lov nr. 183 af 12. marts 1997 om Arbejdsretten ophæves.

Stk. 3. Loven finder anvendelse på faglige voldgifter, der indledes efter lovens ikrafttræden. § 34 gælder for afgørelser, som træffes efter lovens ikrafttræden, og for afgørelser, som er truffet inden lovens ikrafttræden, og som kunne fuldbyrdes efter lov nr. 183 af 12. marts 1997 om Arbejdsretten.

Stk. 4. De ordinære dommere og suppleanter, som i medfør af § 3 i lov nr. 183 af 12. marts 1997 om Arbejdsretten er beskikket for 5 år regnet fra den 1. januar 2008, fortsætter, indtil beskikkelsen udløber.

§ 36. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

§ 37. I lov om luftfart, jf. lovbekendtgørelse nr. 731 af 21. juni 2007, foretages følgende ændring:

1. I § 40 d, stk. 6, ændres »§ 22 i lov nr. 317 af 13. juni 1973 om arbejdsretten« til: »§ 33 i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter«.

§ 38. I lov om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 997 af 10. april 2006, foretages følgende ændring:

1. I § 6, stk. 2, ændres »§ 22 i lov om Arbejdsretten« til: »§ 33 i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter«.

§ 39. I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005, foretages følgende ændring:

1. I § 10, stk. 3, ændres »§ 22 i lov om Arbejdsretten« til: »§ 33 i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter«.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

Hovedformålet med lovforslaget er at forankre de hidtidige regler om de faglige voldgiftsretter i lovregler. Dette skal ikke mindst understrege disse tvistløsningsorganers domstolslignende karakter. Forslaget skal samtidig sikre, at de faglige voldgiftsretter opfylder alle krav til retlige instanser, herunder kravene i den europæiske menneskerettighedskonventions artikel 6, og at de også fremover vil være et centralt element i den danske model som en attraktiv, retssikkerhedsmæssigt fuldt betryggende tvistløsningsform.

Lovrevisionen sker dog også som led i en generel modernisering og ajourføring af det samlede regelsæt for tvistløsninger på det arbejdsretlige område. I den forbindelse har det ligeledes været en overordnet målsætning at sikre, at loven oplyser om alle relevante retsplejemæssige forskrifter og retssikkerhedsgarantier. Forslaget indebærer her en generel styrkelse af reglerne om offentlighed og genoptagelse. Offentlighed skal sikres dels gennem et princip om åbne døre under retsmøderne, der afholdes i Arbejdsretten med henblik på sagens afgørelse, og under voldgiftsforhandlingen, dels gennem et princip om offentlighed om trufne afgørelser. Det foreslås således, at offentligheden - efter fornøden anonymisering - har samme adgang til de faglige voldgiftsretters afgørelser, som der i dag gælder for Arbejdsrettens domme. En væsentlig ændring er også, at sager om genoptagelse fremover kan behandles af tre medlemmer af formandskabet og ikke - som det hidtil har været gældende ved Arbejdsretten - af det samlede formandskab. Der har hidtil heller ikke været fastsat generelle regler om genoptagelse, for så vidt angår de faglige voldgiftsretters afgørelser, jf. nu forslagets § 30. Der henvises i øvrigt til kapitel 2.2 i betænkningen nr. 1489/2007, jf. omtalen neden for i afsnit 2.

Endelig har det også i lyset af de nye regler i retsplejeloven om dommeres bibeskæftigelse været natur-

ligt at se på udpegningsreglerne af dommere og opmænd.

Der er ikke med forslaget lagt op til grundlæggende ændringer i den måde, det arbejdsretlige tvistløsnings-system i Danmark virker på. Et kendetegn ved den danske ordning er netop, at de uoverensstemmelser, der opstår, hurtigt og smidigt løses af parterne selv ved forhandlinger og mægling, således at det kun er et forholdsmæssigt begrænset antal sager, der skal behandles ved de faglige voldgiftsretter og i Arbejdsretten. Hovedprincippet er, at uoverensstemmelser, som ikke bliver løst ved forhandling, indbringes for Arbejdsretten, hvis der er tale om en tvist om overenskomstbrud m.v., og for en faglig voldgiftsret, hvis der er tale om overenskomstfortolkning m.v.

Hidtil har imidlertid alene tvistløsning ved Arbejdsretten været nærmere lovreguleret. Forhandlingsdelen og de faglige voldgiftsretter har i alt væsentligt været overenskomststof, jf. dog § 22 i den gældende lov om Arbejdsretten. Det fremgår af § 22, at hvis der ikke mellem overenskomstparterne er vedtaget betryggende regler til afgørelse af uenighed af faglig karakter, anses bestemmelserne i den til enhver tid mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte norm for at være gældende mellem parterne (Norm for regler for behandling af faglig strid). Der er derfor behov for et samlet regelsæt, der regulerer det samlede tvistløsningsystem på det arbejdsretlige område.

Lovforslaget har ikke en EU-retlig baggrund, men en fortsat tidssvarende, smidig og effektiv tvistløsning på det arbejdsretlige område vil understøtte EU-retten på de områder, hvor direktiver implementeres gennem kollektive overenskomster, idet uoverensstemmelser herom sikres en effektiv og EU-korrekt retshåndhævelse, se også bemærkninger nedenfor til § 24, stk. 3.

Lovforslaget er identisk med L 28, der blev fremsat i folketingssamling 2007/2008 1. samling, men som ikke nåede at blive vedtaget på grund af folketingsvalget den 13. november 2007. Dog har det været nødvendigt at ændre den foreslåede ikrafttræden. Samti-

dig og i konsekvens heraf foreslås det at opretholde de beskikkelser, der i medfør af den gældende arbejdsretslov foretages med virkning for en ny periode fra 1. januar 2008. De ordinære dommere og suppleanter, som bliver beskikket for 5 år regnet fra den 1. januar 2008, foreslås altså at fortsætte, indtil beskikkelsen udløber.

2. Baggrund

Den gældende arbejdsretslov er fra 1997 (lov nr. 183 af 12. marts 1997). Siden lovens vedtagelse er der sket flere ændringer og fornyelser på områder m.v., der påvirker lovens indhold og stiller nye krav. Det gælder bl.a.:

2.1. Vedtagelsen af en voldgiftslov i 2005.

Med lov nr. 553 af 24. juni 2005 om voldgift fik Danmark en tidssvarende og detaljeret regulering af voldgiftsinstituttet. Loven lovfæster de grundlæggende principper af betydning for parternes retssikkerhed og for en betryggende og attraktiv tvistløsningsform. Loven regulerer alle væsentlige spørgsmål, der kan opstå i forbindelse med voldgift, f.eks. voldgiftsrettens sammensætning, kompetence og sagsbehandling, voldgiftskendelsen og afslutning af voldgiftssagen, sagsomkostninger, fuldbyrdelse m.v.

Voldgiftsloven gælder ikke for de faglige voldgiftsretter, hvorom der kun findes et par bestemmelser i arbejdsretsloven, idet reguleringen heraf i øvrigt i væsentligt omfang beror på Normen af 1910, jf. voldgiftslovens § 1, stk. 5, 1. pkt., og arbejdsretslovens § 22.

2.2. Ændringen af retsplejeloven (dommeres bibe-kæftigelse) i 2006.

Med lov nr. 537 af 8. juni 2006 om ændring af retsplejeloven suppleredes reglerne i retsplejeloven om dommeres bibe-kæftigelse med en række yderligere regler. Formålet med loven er bl.a. at sikre, at den enkelte dommers bibe-kæftigelse holdes på et rimeligt niveau, og at udpegningen af dommere sker på en måde, der ikke rejser spørgsmål om dommeres habilitet i hovedstillingen.

Af betydning for Arbejdsretten og det fagretlige konfliktløsningsystem er særlig § 47 a, der fastsætter, hvilke hvem en dommer må påtage sig, og hvorledes udpegningen af en dommer til offentlig eller privat tvistløsning skal foretages. Udpegningen skal ifølge bestemmelsen foretages af vedkommende retspræsident eller en anden dommer, som en retspræsident har bemyndiget hertil. Den praktiske fremgangsmåde ved

udpegningen afhænger af, om der er tale om almindelige voldgifter, faglige voldgifter eller råd og nævn.

Af de to udpegningsmodeller, som bestemmelsens formulering kan føre til, fremgår det af lovbemærkningerne, at den såkaldte »institutmodel« i tilpasset form vil kunne finde anvendelse for de faglige voldgifter på den måde, at der etableres en ordning, hvorefter den dommer, der er formand for Arbejdsretten, udpeger en dommer til en konkret faglig voldgift fra en nærmere afgrænset liste af dommere, der er til rådighed for de faglige voldgifter.

2.3. Vedtagelsen af en ny Norm i 2006.

DA og LO vedtog den 27. oktober 2006 et nyt sæt regler for behandling af faglig strid, også kaldet Normen, som skal afløse den hidtidige 1910-Norm, som har haft en ganske særlig status, jf. herved den gældende lovs § 22. Normens regler udfylder de overenskomster, der ikke indeholder betryggende bestemmelser om fagretlig behandling.

Grundprincipperne for behandlingen af faglig strid er, at uoverensstemmelser i videst muligt omfang behandles så tæt på de involverede parter som muligt, og at der i den forbindelse træffes afgørelser hurtigt, samt at parterne tilstræber uden unødigt ophold at behandle og videreføre uoverensstemmelser, indtil der er fundet en løsning. Uoverensstemmelser om fortolkning af kollektive overenskomster behandles endeligt ved de faglige voldgiftsretter, og sager vedrørende brud på kollektive overenskomster behandles endeligt i Arbejdsretten.

Det har været en forudsætning, at den nye Norm skal træde i kraft samtidig med, at en lovrevision af lov om Arbejdsretten blev gennemført.

3. Udvalget om Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter.

I en fælles skrivelse af 27. oktober 2006, bilagt skitse til en lovændring, rettede DA og LO henvendelse til beskæftigelsesministeren og opfordrede til en lovrevision, herunder at et lovforberedende udvalgsarbejde blev igangsat. På denne baggrund besluttede regeringen at nedsætte et udvalg - sammensat af repræsentanter fra Arbejdsretten, arbejdsmarkedets parter, Beskæftigelses- og Justitsministeriet samt en arbejdsretsekspert.

Udvalget kunne den 22. maj 2007 fremlægge sin betænkning og sit udkast til lovforslag. Af betænkningen fremgår bl.a., at der i udvalget var enstemmig tilslutning til skitsen fra DA og LO om at indsætte et nyt kapitel om de faglige voldgiftsretter og til hovedlinjerne i øvrigt, således at udvalgets arbejde i det væ-

sentlige havde bestået i en detaljeret gennemgang af forslaget, herunder drøftelse, overvejelser og tilslutning til de bagvedliggende principper. Det drejede sig især om spørgsmål vedrørende offentlighed, forhandling, afgørelse, appel, individuel søgsmålsret, de faglige voldgiftsretters virkeområde og –måde samt behandlingen af sager vedrørende lovgivning i det arbejdsretlige system.

Betænkningen nr. 1489/2007 kan læses på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside:
<http://bm.dk/sw20331.asp>

4. Lovforslagets indhold

Lovforslaget følger nøje udkastet fra det lovforberedende udvalg, jf. betænkning nr. 1489/2007, og har til formål at regulere alle væsentlige spørgsmål, der kan opstå i forbindelse med tvistløsning inden for det arbejdsretlige tvistløsningssystem, f.eks. Arbejdsrettens og de faglige voldgiftsretters sammensætning, kompetence og sagsbehandling, kendelser, sanktioner, sagsomkostninger, fuldbyrdelse m.v. Loven lovfæster de grundlæggende principper af betydning for retssikkerheden og for at sikre en betryggende og attraktiv tvistløsningsform.

I kapitel 1 foreslås de hidtidige regler om Arbejdsretten videreført, dog med visse mindre justeringer, præciseringer samt sproglige ændringer. Hovedpunkterne i justeringerne er:

- Der foreslås en adgang til at udvide antallet af Arbejdsrettens næstformænd til 7 (mod i dag 5). Det bagvedliggende formål er at give mulighed for, at Arbejdsretten kan indføre en yderligere fast ugentlig ordinær retsdag, jf. bemærkningerne nedenfor til § 2, stk. 2, og kapitel 2.11 i betænkningen nr. 1489/2007.
- Det foreslås præciseret, at tvister om, hvorvidt der foreligger en aftale om faglig voldgift, og om fortolkningen af en sådan skal kunne indbringes for Arbejdsretten, jf. bemærkningerne nedenfor til § 9, stk. 1, nr. 7.
- Det foreslås præciseret, at tvister om berettigelsen af en parts vægring mod at deltage i en faglig voldgiftsret skal kunne indbringes for Arbejdsretten. Dette skal ses i sammenhæng med den foreslåede præcisering af, at Arbejdsretten skal kunne idømme bod i de sager, hvor en part uberegtiget vægrer sig mod at deltage i en faglig voldgiftsret jf. bemærkningerne nedenfor til § 9, stk. 1, nr. 8, og til § 32.
- Det foreslås præciseret, at Arbejdsretten fortsat inden for sit kompetenceområde kan behandle sager, hvor en stillingtagen til lovgivning vil være af betydning for sagens afgørelse. Der henvises til be-

mærkningerne nedenfor til § 10, stk. 2 og kapitel 2.4 i betænkningen nr. 1489/2007.

- Det foreslås præciseret, at en privat arbejdsgiver - som det allerede må antages - kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede tilgodehavender, såfremt arbejdsgiveren kan godtgøre, at vedkommende arbejdsgiverorganisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet. Der henvises også til bemærkningerne nedenfor til § 11, stk. 3 og kapitel 2.2.3 i betænkningen nr. 1489/2007.
- Det foreslås, at møder, der afholdes med henblik på sagens afgørelse efter § 16, stk. 3, foregår for åbne døre, medmindre retsformanden undtagelsesvis beslutter at lukke dørene, jf. bemærkningerne nedenfor til § 16, stk. 4.
- Det foreslås, at tre medlemmer af Arbejdsrettens formandskab undtagelsesvis kan tillade, at sager, der efter § 16, stk. 3, er afgjort af retsformanden kan genoptages, når særlige omstændigheder taler herfor. Der henvises til bemærkningerne nedenfor til § 20, stk. 2.

I kapitel 2 foreslås de faglige voldgiftsretters kompetence, funktion og virkemåde funderet og deres domstolslignende karakter understreget. Bestemmelserne er i det væsentlige nye, men kun som lovbestemmelser. Området for, hvilke tvister der har skullet behandles ved de faglige voldgiftsretter, og reglerne for disse retters funktionsmåder har hidtil, jf. den gældende lov § 22, som grundlag haft den mellem DA og LO i 1910 aftalte Norm for behandling af faglig strid og den i henhold hertil udviklede praksis. Det er disse regler og denne praksis, som nu foreslås lovmæssigt forankret. Der foreslås dog også visse ændringer som led i en generel modernisering og ajourføring af de fælles regler for tvistløsninger på det arbejdsretlige område. Hovedpunkterne i disse ændringer er:

- Det foreslås præciseret, at principperne i § 11, stk. 2 og 3, finder tilsvarende anvendelse for de faglige voldgiftsretter, herunder at en privat arbejdsgiver kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede tilgodehavender, såfremt arbejdsgiveren kan godtgøre, at vedkommende arbejdsgiverorganisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet. Der henvises også til bemærkningerne nedenfor til § 22, stk. 2 og til kapitel 2.2.3 i betænkningen nr. 1489/2007.
- Det foreslås - i lighed med forslaget til § 10, stk. 2 - præciseret, at de faglige voldgiftsretter inden for deres kompetenceområde kan behandle sager, hvor en stillingtagen til lovgivning vil være af betydning for sagens afgørelse. Der henvises til bemærknin-

gerne nedenfor til § 24, stk. 1, og til kapitel 2.4 i betænkningen nr. 1489/2007.

- Det foreslås præciseret, at de faglige voldgiftsretter - i lighed med andre retsinstanter - har mulighed for og efter omstændighederne pligt til at forelægge præjudicielle spørgsmål for EF-Domstolen. Der henvises til bemærkningerne nedenfor til § 24, stk. 3.
- Principperne for habilitetskravene til de faglige dommere og til opmanden foreslås lovfæstet, jf. bemærkningerne nedenfor til § 26.
- Som en nyskabelse foreslås en model for udpegning af opmænd etableret. Herefter skal Arbejdsrettens formand - normalt ud fra en afgrænset liste - udpege opmænd for de faglige voldgiftsretter. Der er tilsigtet en model som forudsat i forarbejderne til retsplejelovsændringen om dommers bibeskæftigelse, jf. også betænkning nr. 1465/2005, herunder hvor overenskomstparternes fælles ønske i almindelighed skal følges. Der henvises til bemærkningerne nedenfor til § 27 og til kapitel 2.5 og 2.6 i betænkning nr. 1489/2007.
- For at styrke offentlighedens adgang foreslås det, at de faglige voldgiftsretters kendelser - efter anonymisering i henhold til de gældende regler - kan offentliggøres, og at voldgiftsforhandlingen som hovedregel foregår for åbne døre, jf. bemærkningerne nedenfor til § 28, stk. 7, og § 29, stk. 2, og kapitel 2.2 i betænkning nr. 1489/2007.
- Som en nyskabelse foreslås det, at tre medlemmer af Arbejdsrettens formandskab undtagelsesvis kan tillade, at sager, der er afgjort af en faglig voldgiftsret, kan genoptages, når særlige omstændigheder taler herfor. Der henvises til bemærkningerne nedenfor til § 30.
- Det foreslås, at bestemmelserne i dette kapitel fremover finder anvendelse, medmindre overenskomstparterne har vedtaget betryggende bestemmelser om faglig voldgiftsretsbehandling, jf. bemærkninger nedenfor til § 33.

I kapitel 3 foreslås en række fælles bestemmelser for Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter om fuldbyrdelse, ikrafttræden og konsekvensrettelser i andre love. Særligt foreslås en præcisering og ændring af lovens bestemmelse om tvangsfuldbyrdelse. Formålet er fortsat at sikre en effektiv fuldbyrdelse af domme, afgørelser, beslutninger om sagsomkostninger, retlige forlig m.v. (herunder afgørelser truffet ved mæglings-, organisations- og fællesmøde) efter retsplejelovens regler, jf. bemærkningerne nedenfor til § 34.

5. Lovforslagets økonomiske og administrative konsekvenser

5.1 Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget har ikke i sig selv økonomiske eller administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner.

Der er dog i betænkning nr. 1489/2007 gjort opmærksom på visse forholdsvis begrænsede økonomiske og administrative konsekvenser, som dog må ses afledt af de senere års stigning i sagsantal og i kompleksiteten af Arbejdsrettens sager. Over de seneste 10 år er antallet af sager ved Arbejdsretten steget fra 5-600 til 12-1400 om året, foruden at sekretariatet i 2000 overtog betjeningen af Tjenestemandssretten og Den Kommunale Tjenestemandssret. Hertil kommer økonomiske og administrative konsekvenser af et behov for øget digitalisering (elektronisk sagsbehandling og sagsstyring, digital kommunikation med brugere og information til offentligheden, herunder offentliggørelse af trufne afgørelser), jf. særligt betænkningens kapitel 2.11:

En fortsat tidssvarende, smidig og effektiv tvistløsning på det arbejdsretlige område er omvendt med til at bevare freden på arbejdsmarkedet og af stor samfundsøkonomisk betydning.

5.2 Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget har ikke i sig selv økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet, men en fortsat tidssvarende, smidig og effektiv tvistløsning på det arbejdsretlige område har dog stor betydning for virksomhederne - såvel økonomisk som administrativt.

5.3 Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ikke i sig selv administrative konsekvenser for borgerne, men en fortsat tidssvarende, smidig og effektiv tvistløsning på det arbejdsretlige område vil dog indebære visse ikke uvæsentlige, administrative fordele for borgerne i deres egenskab af lønmodtagere og arbejdsgivere.

5.4 Forslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

5.5 Forholdet til EU-retten

Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter, jf. dog ovenfor under punkt 1.

Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos KL, Danske Regioner, Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kristelig Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, FTF, Akademikernes Centralorganisation, Kri-

stelig Fagbevægelse, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Advokatrådet, Personalestyrelsen, Arbejdsretten, Domstolsstyrelsen, Erhvervs- og Selskabsstyrelsen (Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering) og Dommerforeningen.

Sammenfatning af lovforslagets konsekvenser

	Positive konsekvenser / mindreudgifter	Negative konsekvenser / merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.	

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser**Til lovens titel*

Det foreslås at lade lovens titel reflektere, at loven udvides til at angå såvel Arbejdsretten som de faglige voldgiftsretter.

Til kapitel 1

Dette kapitel indeholder en i alt væsentligt uændret videreførelse af de gældende bestemmelser i lov om Arbejdsretten.

Til § 1

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 1, dog er i stk. 2 »hvis det skønnes« ændret til »når det findes« i overensstemmelse med retsplejelovens sprogbrug, jf. f.eks. § 8, stk. 4, i lovbeholdning nr. 1001 af 5. oktober 2006. Ændringen er alene af redaktionel karakter.

Til § 2

Stk. 1 er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 2, stk. 1.

Det foreslås i stk. 2 at indsætte en bemyndigelse til, at beskæftigelsesministeren efter indstilling fra Arbejdsrettens formand og ordinære dommere kan forhøje antallet af næstformænd fra 5 og op til 7.

Efter § 2 i den gældende lov består Arbejdsretten af 12 ordinære dommere og 31 suppleanter for disse samt af en formand og 5 næstformænd. Meningen

med ændringen er alene at give mulighed for at øge antallet af næstformænd fra de hidtidige 5 til 6 eller 7. De nuværende ordinære dommere og suppleanter samt medlemmer af formandskabet fortsætter deres virke på det hidtidige lovgrundlag, der uændret videreføres i lovforslaget, jf. hertil § 35, stk. 4.

Bestemmelsen foreslås ændret for at sikre, at Arbejdsrettens kapacitet til enhver tid med passende fremdrift kan behandle den store mængde af sager, der indbringes for og verserer i Arbejdsretten.

Forslaget indeholder således som nævnt en mulighed for, at Arbejdsrettens formandskab kan bestå af en formand og op til 7 næstformænd. Muligheden for at udvide Arbejdsrettens formandskab skal ses i sammenhæng med muligheden for at indføre en yderligere fast ugentlig ordinær retsdag, jf. hertil udvalgets administrative overvejelser nævnt i kapitel 2.11 i betænkning nr. 1489/2007.

Til § 3

Bestemmelsen svarer til § 3 i den gældende lov, dog med visse redaktionelle ændringer og en ændring i stk. 1, nr. 3, af opregningen af arbejdsgiverparterne på det offentlige arbejdsmarked som følge af kommunalreformen pr. 1. januar 2007.

I indledningen til § 3, stk. 1, er »arbejdsministeren« ændret til »beskæftigelsesministeren« som den, der foretager beskikkelse efter bestemmelsen.

I stk. 1, nr. 3, er »Amtsrådsforeningen i Danmark, Kommunernes Landsforening og Københavns og Fre-

deriksberg Kommuner« ændret til »Danske Regioner og KL«. Baggrunden er, at med kommunalreformen er Amtsrådsforeningen afløst af Danske Regioner, og Københavns og Frederiksberg Kommuner er optaget i Kommunernes Landsforening, der har ændret navn til KL.

I stk. 1, nr. 5, er »Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd«, der har ændret navn til FTF, ændret til »FTF«.

Stk. 2 er alene redaktionelt ændret. Indstillingerne foreslås som hidtil meddelt rettens sekretariat, som herefter fremsender indstillingerne samlet til beskæftigelsesministeren.

Vedtagelse af lovforslaget er uden betydning for de nuværende ordinære dommeres og suppleanternes fortsatte virke. Vedtagelsen af lovforslaget er uden betydning for de nuværende ordinære dommeres og suppleanternes fortsatte virke, jf. § 35, stk. 4.

Til § 4

Stk. 1 er en uændret videreførelse af den gældende § 4, dog med visse redaktionelle ændringer. Som anført i bemærkningerne til § 2 er en vedtagelse af lovforslaget uden betydning for det nuværende formandskabs fortsatte virke.

Stk. 2 er nyt. Det foreslås, at rettens formandskab indgår på listen nævnt i § 27, stk. 1. Det er af stor betydning for Arbejdsrettens virke, at Arbejdsrettens formandskab beskæftiger sig med kollektivarbejdsretlige uoverensstemmelser både i Arbejdsretten og ved de faglige voldgiftsretter. Baggrunden herfor er, at formandskabets faglige indsigt og detailkendskab til overenskomsterne samt hele kontinuiteten i det danske arbejdsretssystem bedst skabes og sikres ved en løbende aktivitet både i Arbejdsretten og ved de faglige voldgiftsretter. Der var også i det forberedende udvalg tilslutning til et fælles ønske fra DA og LO om, at Arbejdsrettens formandskab indgår på den i § 27 foreslåede liste over dommere, der kan udpeges som opmænd i en faglig voldgift. Dette skal sikre grundlaget for, at medlemmerne af Arbejdsrettens formandskab fortsat kan benyttes som opmænd i de faglige voldgiftsretter, sådan som der i mange år har været praksis for.

Til § 5

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 5, dog er bestemmelsen redaktionelt ændret og »arbejdsministeren« ændret til »beskæftigelsesministeren«.

Til § 6

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 6, dog er bestemmelsen redaktionelt ændret og »domsforhandling« ændret til »hovedforhandling« i overensstemmelse med en tilsvarende ændring af sprogbrugen i retsplejeloven, jf. § 1, nr. 1, i lov nr. 538 af 8. juni 2006 om ændring af retsplejeloven og forskellige andre love (Politi- og domstolsreform).

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne nedenfor til § 26, hvor inhabilitetsreglerne samlet gennemgås.

Til § 7

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 7, dog er bestemmelsen redaktionelt ændret og »domsforhandling« ændret til »hovedforhandling« i overensstemmelse med en tilsvarende ændring af sprogbrugen i retsplejeloven, jf. § 1, nr. 1, i lov nr. 538 af 8. juni 2006 om ændring af retsplejeloven og forskellige andre love (Politi- og domstolsreform).

Til § 8

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 8, dog er bestemmelsen redaktionelt ændret og »domsforhandling« ændret til »hovedforhandling« i overensstemmelse med en tilsvarende ændring af sprogbrugen i retsplejeloven, jf. § 1, nr. 1, i lov nr. 538 af 8. juni 2006 om ændring af retsplejeloven og forskellige andre love (Politi- og domstolsreform).

Til § 9

Stk. 1, nr. 7 og 8, er nye. I øvrigt er bestemmelsen en uændret videreførelse af den gældende lovs § 9 med enkelte redaktionelle ændringer. Det bemærkes, at der i anden lovgivning kan være henlagt sager til Arbejdsretten, jf. f.eks. § 4 a, stk. 2, i lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002 af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse.

Til stk. 1, nr. 7, bemærkes:

Det foreslås, at sager om, hvorvidt der foreligger aftale om faglig voldgift, og om fortolkning af en aftale om faglig voldgift i alle tilfælde henhører under Arbejdsretten.

Bestemmelsen indebærer, at uoverensstemmelser om eksistensen og fortolkningen af aftaler om faglig voldgift skal afgøres af Arbejdsretten. Det gælder, selv om der er tale om en uoverensstemmelse som nævnt mellem parter, der i deres kollektive overenskomst har aftalt konfliktløsning ved faglig voldgift i

stedet for Arbejdsretten. Der er tale om en sagstype, som angår et centralt arbejdsretligt problem, som - uanset overenskomstområde - bør afgøres efter ensartede retningslinjer, hvorfor Arbejdsretten tillægges enekompetence til afgørelse af sager af denne art. Sager herom kan ikke indbringes for de almindelige domstole, jf. § 11, stk. 1. Der kan heller ikke i stedet for behandling ved Arbejdsretten træffes aftale om behandling ved en faglig voldgiftsret, jf. også bemærkningerne nedenfor til § 22, stk. 2.

Det er for så vidt angår voldgift omfattet af voldgiftsloven almindeligt antaget, at en voldgiftsaftale kun kan anses for indgået, hvis dette er klart, og aftalen fortolkes således, at den kun omfatter de tvister, som klart falder ind under aftalen. Voldgiftsloven gælder imidlertid ikke for tvistløsning ved faglig voldgift, jf. denne lovs § 1, stk. 5. Tvistløsning ved en faglig voldgiftsret repræsenterer omvendt en model for kollektiv tvistløsning på det kollektivarbejdsretlige område, som overenskomstparterne har fundet naturlig og har opereret med i 100 år. Der er derfor i almindelighed ikke behov for at stille særlige klarhedskrav til kollektive overenskomstparters vedtagelse af faglig voldgift, som også for det enkelte medlem af de overenskomstbærende organisationer indebærer en retlig prøvelse, som må anses for retssikkerhedsmæssigt fuldt betryggende, se også bemærkningerne nedenfor til § 21, nr. 3. Uoverensstemmelser om eksistens, omfang og virkning af en aftale om faglig voldgift skal derfor i almindelighed afgøres på samme måde som andre fortolkningsuoverensstemmelser på det kollektivarbejdsretlige område.

For så vidt angår organisationsmedlemmers lovbarerede krav er der imidlertid behov for også i forhold til arbejdsretlige overenskomstparters aftale om faglig voldgift - alt afhængig af kravets art og baggrund samt arbejdsretlig praksis - at stille krav om klarhed med hensyn til, hvad der er aftalt, jf. nærmere bemærkningerne til § 21, nr. 3, jf. § 22, stk. 2.

Til stk. 1, nr. 8, bemærkes:

Det foreslås, at sager, hvor en af parterne vægrer sig ved at lade sagen behandle ved faglig voldgift, kan indbringes for Arbejdsretten.

Pligten til at lade en sag behandle ved en faglig voldgiftsret er hidtil fremgået af 1910-Normen for regler for behandling af faglig strid, men foreslås skrevet ind i loven, jf. lovforslagets § 32. Tilsidesættelse af denne pligt har hidtil kunnet indbringes for Arbejdsretten som overenskomstbrud, men foreslås nu medtaget i § 9, stk. 1, hvor Arbejdsrettens kompetenceområder er opregnet.

Til § 10

Stk. 1 svarer med enkelte - rent sproglige - ændringer til den gældende lovs § 10.

Stk. 2 er nyt. Det foreslås udtrykkeligt lovfæstet - helt i overensstemmelse med hidtidig praksis - at Arbejdsretten ikke blot beskæftiger sig med kollektive overenskomster, men også med lovgivningsspørgsmål, når en stillingtagen hertil er af betydning for afgørelsen af en sag, som i medfør af § 9 henhører under Arbejdsretten. Forslaget er alene udtryk for en kodificering af gældende ret, der ikke er tilsigtet ændret.

Som eksempel på denne praksis kan nævnes, at Arbejdsretten i en række sager har fortolket virksomhedsoverdragelsesloven i forbindelse med en stillingtagen til sager om konkrete brud på kollektive overenskomster.

Forslaget er indsat ud fra et overordnet retsplejemæssigt hensyn om at sikre, at Arbejdsrettens kompetence fremgår direkte af arbejdsretsloven.

Til § 11

Stk. 1 og 2 er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 11 med en enkelt redaktionel ændring.

Stk. 3 er nyt. Det indeholder, for så vidt angår private arbejdsgivere, en regel svarende til den, som efter stk. 2 gælder for lønmodtagere, dvs. ret til selv at forfølge et krav, når vedkommende organisation ikke gør det.

Et eksempel på et påstået tilgodehavende kan være, at en virksomhed i henhold til en kollektiv overenskomst har krav på en godtgørelse mod en lønmodtager, der ikke har overholdt sit opsigelsesvarsel.

Virksomheder må allerede i dag antages på baggrund af en udvidende fortolkning af lovens § 11, stk. 2, at have mulighed for at anlægge en sådan sag. Med henblik på at opfylde en af lovforslagets overordnede målsætninger om at sikre og oplyse om relevante retsplejemæssige forskrifter og retssikkerhedsgarantier foreslås det, at denne mulighed fremgår af loven.

Bestemmelsen vil formentlig blive anvendt i begrænset omfang, allerede fordi virksomheder i få tilfælde har økonomiske krav af denne karakter at rette mod en lønmodtager.

Det foreslås, at bestemmelsen ikke skal gælde for offentlige myndigheder og institutioner, som er bundet af en overenskomst indgået af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet, Danske Regioner eller KL. Der foreligger ikke i forhold til myndigheder og institutioner på det offentlige arbejdsmarked de individuelle hensyn, som for lønmodtagere og private ar-

bejdsgivere kan begrunde en ret til individuelt at forfølge krav, når organisationen ikke gør det.

Til § 12

Der er i stk. 1 indsat et nyt 2. pkt. Bestemmelsen er i øvrigt en uændret videreførelse af den gældende lovs § 12 med enkelte redaktionelle ændringer.

Det følger af det nye 2. pkt. i stk. 1, at Arbejdsretten kan idømme bod i de sager, der er nævnt i § 32. Formålet med denne ændring er at skabe et hjemmelsgrundlag for Arbejdsretten til at idømme bod, såfremt en part uberettiget vægrer sig imod at lade en sag behandle ved en faglig voldgiftsret i overensstemmelse med reglerne i lovforslagets kapitel 2.

Norm for regler for behandling af faglig strid af 1910 indeholdt en bestemmelse om vægring mod deltagelse i bl.a. faglige voldgifter. Vægring mod at medvirke i en faglig voldgiftsret har således hidtil været bodspådragende som et overenskomstbrud.

Da bestemmelsen fremover indgår i loven, foreslås det i forslaget § 12, stk. 1, præciseret, at manglende efterlevelse af bestemmelsen kan sanktioneres med bod. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til lovforslagets § 32.

Til § 13

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 13.

Til § 14

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 14.

Til § 15

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 15.

Til § 16

Stk. 1-3 og stk. 4 er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 16, dog er »domsforhandling« ændret til »hovedforhandling« i overensstemmelse med en tilsvarende ændring af sprogbrugen i retsplejeloven, jf. § 1, nr. 1, i lov nr. 538 af 8. juni 2006 om ændring af retsplejeloven og forskellige love (Politi- og domstolsreform).

Stk. 5 er nyt. Det foreslås, at forberedende retsmøder, der holdes med henblik på sagens afgørelse efter § 16, stk. 3, foregår for åbne døre. Baggrunden er, at et sådant møde berammes og i det væsentlige afvikles som en hovedforhandling - alene med den forskel, at fagdommere ikke deltager.

Retsformanden kan undtagelsesvis - hvor der foreligger særlige omstændigheder, der kan begrunde det, f.eks. under afgivelse af en forklaring - beslutte at holde hele mødet for lukkede døre.

Til § 17

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 17, dog er bestemmelsen redaktionelt ændret og »domsforhandling« ændret til »hovedforhandling« i overensstemmelse med en tilsvarende ændring af sprogbrugen i retsplejeloven, jf. § 1, nr. 1, i lov nr. 538 af 8. juni 2006 om ændring af retsplejeloven og forskellige love (Politi- og domstolsreform). Der henvises i øvrigt til bemærkningerne nedenfor til § 29.

Til § 18

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 18.

Til § 19

Bestemmelsen er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 19.

Til § 20

Stk. 1 er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 20, stk. 1.

Stk. 2 foreslås ændret, således at tilladelse til genoptagelse ikke som hidtil meddeles af »Arbejdsrettens formandskab« - forstået som rettens samlede formandskab - men af tre medlemmer af Arbejdsrettens formandskab. Bestemmelsen er i øvrigt en uændret videreførelse af den gældende § 20, stk. 2.

Til kapitel 2

Området for, hvilke tvister der har skullet behandles ved de faglige voldgiftsretter, og reglerne for disse retters funktionsmåder har hidtil, jf. den gældende lovs § 22, som grundlag haft den mellem DA og LO i 1910 aftalte Norm for behandling af faglig strid og den i henhold hertil udviklede praksis. Det er meningen med kapitel 2 om faglige voldgiftsretter at understrege disse retters domstolslignende karakter ved at fundere deres efter praksis velkendte kompetence og funktion direkte i loven. Bestemmelserne i kapitel 2 er i det væsentlige derfor nye, men kun som lovbestemmelser.

Til § 21

I bestemmelsen fastlægges de faglige voldgiftsretters virkeområder, og formålet er at sikre, at de faglige voldgiftsretters kompetence fremgår direkte af loven. Systematikken fra arbejdsretslovens § 9, hvori Ar-

F. t. l. om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

bejdsrettens kompetence er afgrænset, er således videreført til denne bestemmelse om de faglige voldgiftsretter.

Ved at sammenholde § 9 og § 21 vil det være lettere at vurdere, om en sag henhører under Arbejdsretten eller de faglige voldgiftsretter.

I bestemmelsen er angivet, at sager vedrørende fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster skal afgøres ved en faglig voldgiftsret, og at det samme gælder andre sager, når parterne har aftalt, at de skal afgøres ved en faglig voldgiftsret. Der er med indførelsen af denne bestemmelse ikke tilsigtet en ændring af hidtidig praksis for så vidt angår Arbejdsrettens og de faglige voldgiftsretters kompetence. Det betyder bl.a., at sager om eksistensen af og indholdet af arbejdsretlige kutymers, bortset fra kutymers i forholdet mellem hovedorganisationer, fortsat skal indbringes for de faglige voldgiftsretter. Det betyder også, at det både i en overenskomst og i den enkelte sag kan aftales, at en sag skal afgøres ved en faglig voldgiftsret.

De faglige voldgiftsretters centrale kompetence har i overensstemmelse med 1910-Normens § 5 været sager om forståelsen af kollektive overenskomster, dvs. fortolkningstvister, der - bortset fra sager om fortolkningen af hovedoverenskomster og hovedaftaler - i modsætning til sager om overenskomstbrud ikke er omfattet af Arbejdsrettens kompetence, jf. § 9, stk. 1, nr. 1 og 2. Bestemmelsen i § 21, nr. 1, kodificerer i overensstemmelse med den eksisterende 100-årige praksis, at sager om fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster - bortset fra de hovedoverenskomster, som er omfattet af § 9, stk. 1, nr. 1 - henhører under de faglige voldgiftsretter. Formuleringen »fortolkning og forståelse« er valgt som udtryk for, at der er tale om en videreførelse af denne tradition. Bestemmelsen omfatter også overenskomstbestemmelser, som gennemfører EF-direktivbestemmelser.

Bestemmelsen i § 21, nr. 2, lovfæster overenskomstparters frie adgang til at aftale behandling ved de faglige voldgiftsretter af de sager, som i § 9, stk. 1, nr. 1-4, er henlagt til Arbejdsretten, jf. herved § 9, stk. 3, 2. pkt. En aftale om, at sager om overenskomstbrud skal behandles af en faglig voldgiftsret i stedet for Arbejdsretten, indebærer - i mangel af modstående aftale - at den faglige voldgiftsret kan sanktionere overenskomstbrud på samme måde som Arbejdsretten, dvs. bl.a. med bod, jf. § 12. Der er i lovforslagets § 24, stk. 2, medtaget en udtrykkelig bestemmelse herom. En sag om, hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst, kan kun - efter bestemmelsen i § 21, nr. 2 - blive en sag for en faglig voldgiftsret, hvis tvisten er omfattet af en aftale om faglig voldgiftsretsbehandling af

tvister mellem disse parter i en anden kollektiv overenskomst.

Vedrørende § 21, nr. 3, bemærkes, at den foreslåede bestemmelse giver overenskomstparterne adgang til at aftale, at en sag skal behandles ved en faglig voldgiftsret, selv om kravet helt eller delvis baserer sig på lovgivning. Voldgiftsbehandling kan være aftalt både som en generel ordning og i det konkrete tilfælde. Efter praksis har aftaleadgangen især betydning for sager, der helt eller delvis baserer sig på ansættelsesretlige love. Aftaleadgangen omfatter imidlertid også anden lovgivning - på det offentlige arbejdsmarked f.eks. forvaltningsloven. Med udtrykket lovgivning sigtes ikke blot til lov i formel forstand, men også til f.eks. uskrevne retsgrundsætninger.

Bestemmelsen i nr. 3 tager alene sigte på de tilfælde, hvor overenskomstparterne har aftalt at lade en sag behandle ved en faglig voldgiftsret. Bestemmelsen har derfor ikke betydning for den faglige voldgiftsrets egen adgang til at fortolke lovgivning og uskrevne retsgrundsætninger som led i behandlingen af en sag, jf. herom forslaget § 24, stk. 1, og bemærkningerne hertil.

Der skal foreligge en aftale om faglig voldgift. En sådan aftale kan fremgå af parternes overenskomst eller være indgået for det enkelte tilfælde. Forudsætningen om aftalt faglig voldgift »i henhold til praksis« i nr. 2 og 3 kan være opfyldt for så vidt angår tillidsrepræsentantsager og uoverensstemmelser om kutymers. Det afgørende er, om der mellem parterne er udviklet en bindende praksis af en karakter som i de nævnte eksempler.

Til § 22

Den foreslåede bestemmelse regulerer forholdet mellem de faglige voldgiftsretter og de almindelige domstole.

Til stk. 1 bemærkes, at overenskomstfortolkning er de faglige voldgiftsretters kerneområde, og på dette område har de enekompetence, jf. dog § 9, stk. 1, nr. 1 og 7, og § 10, stk. 1, 2. pkt., om afgørelse af sådanne uoverensstemmelser ved Arbejdsretten. Sager om overenskomstfortolkning kan ikke anlægges ved de almindelige domstole. § 11, stk. 2 og 3, finder dog tilsvarende anvendelse.

På en række områder har parterne i deres overenskomster aftalt, at også sager om overenskomstbrud og andre tvister, som efter § 9, stk. 1, nr. 1-4, henhører under Arbejdsretten, skal afgøres ved faglig voldgift. Efter stk. 1 er der fortsat adgang til indgåelse af sådanne aftaler. Uanset en sådan aftale om behandling ved

faglig voldgift gælder § 11 om adgangen til sagsanlæg ved de almindelige domstole tilsvarende.

Til stk. 2 bemærkes, at § 21, nr. 3, angår andre faglige uoverensstemmelser end fortolkningstvister og tvister, som henhører under Arbejdsretten efter § 9, stk. 1, nr. 1-4. En sådan voldgiftsaftales indhold og virkning, herunder om den afskærer sagsanlæg ved de almindelige domstole, beror på, hvad der er aftalt. Der gælder som udgangspunkt ikke noget særligt klarhedskrav, jf. hvad der anført herom i bemærkningerne til § 9, stk. 1, nr. 7. Om aftale i henhold til praksis henvises til bemærkningerne foran til § 21, nr. 2 og 3. Som anført i bemærkninger til § 9, stk. 1, nr. 7, skal der imidlertid stilles krav om klarhed, for så vidt angår enkeltmedlemmers lovbaserede krav.

Under det forudgående lovforberedende udvalgsarbejde oplyste DA og LO, at det er organisationernes opfattelse, at reglerne om Afskedigelsesnævnet i Hovedaftalens § 4, for så vidt angår lovbaserede krav, skal forstås som et tilbud, som medlemsorganisationer kan vælge at gøre brug af, men ikke har pligt til at benytte. Denne aftale om faglig voldgift er således ikke til hinder for, at arbejdstagersiden holder sig til de almindelige domstole, for så vidt angår lovbaserede krav. DA og LO har videre oplyst, at de ikke er enige om, hvorvidt - og i givet fald fra hvornår - indbringelse for de almindelige domstole afskæres ved, at kravets forfølgelse er indledt i det fagretlige spor - og vice versa. Den endelige afklaring af dette spørgsmål må ske gennem retspraksis.

Uoverensstemmelser om selve eksistensen og forståelsen af en aftale om faglig voldgift henhører alene under Arbejdsretten i henhold til den nye bestemmelse i § 9, stk. 1, nr. 7. Det gælder uanset, hvilket overenskomstniveau voldgiftsaftalen befinder sig på.

Klarhedskravet vedrørende de lovbaserede krav indebærer, at det skal være klart, om det pågældende krav er omfattet af voldgiftsaftalen, og om adgangen til voldgiftsbehandling afskærer muligheden for at indbringe kravet ved de almindelige domstole. Uklarhed i den ene eller anden henseende vil i almindelighed indebære, at der ikke er fornødent grundlag for at anse faglig voldgift for aftalt for så vidt angår vedkommende lovbaserede krav. Uklarhed som nævnt kan ikke medføre, at der foreligger dobbeltkompetence, men at tvisten henhører under de almindelige domstole og ikke kan indbringes for faglig voldgift.

Må en aftale om faglig voldgift efter § 21, nr. 3, forstås således, at sagen ikke kan anlægges ved de almindelige domstole, finder § 11, stk. 2 og 3, tilsvarende anvendelse, jf. § 22, stk. 2, 2. pkt.

Til § 23

Det foreslås i stk. 1, at det er de overenskomstbærende enkeltvirksomheder eller organisationer, der er de processuelle parter i en faglig voldgiftsret - medmindre de pågældende parter aftaler andet.

I overensstemmelse med hidtidig praksis er det de parter, der har indgået fagoverenskomsten, der er parter i den faglige voldgiftsret, uanset karakteren af og »niveauet« for den konkrete sag. Dette gælder også uoverensstemmelser, der f.eks. vedrører en lokalaftale.

Denne del af bestemmelsen er således en kodificering af de almindelige processuelle kompetenceregler på området for de faglige voldgiftsretter.

Bestemmelsens stk. 2 om adgangen til repræsentation i en faglig voldgift svarer til lovens § 13, stk. 2, vedrørende repræsentation i Arbejdsretten. Det foreslås således lovfæstet, at en part også i en faglig voldgiftsret skal være frit stillet med hensyn til, hvem man ønsker at lade sig repræsentere af under sagen. Der gælder altså heller ikke et møderetsmonopol for advokater ved de faglige voldgiftsretter.

Den, der møder som fuldmægtig for en part, skal dog være over 18 år og uberygtet, jf. retsplejelovens § 261, stk. 1.

Til § 24

Det foreslås i stk. 1, at den faglige voldgiftsret kan behandle en sag, hvori indgår stillingtagen til lovgivning. Dette er en kodificering af den eksisterende praksis om de faglige voldgiftsretters fortolkning af lovgivning og almindelige retsgrundsætninger som led i afgørelsen af sager. Voldgiftsretten kan alene fortolke lovgivning, når sagen efter sin karakter henhører under en faglig voldgiftsret, jf. forslaget § 21, nr. 1-3. Det er op til den faglige voldgiftsret at afgøre, om det er nødvendigt at fortolke lovgivning som led i afgørelsen af en sag, der er indbragt i medfør af § 21. Bestemmelsen svarer til § 10, stk. 2, om Arbejdsrettens adgang til at fortolke lovgivning som led i sager indbragt efter § 9.

Det foreslås i stk. 2, at den faglige voldgiftsret kan sanktionere overenskomstbrud efter reglerne i § 12. Om adgangen til efter § 21, nr. 2, at indbringe sådanne sager for en faglig voldgiftsret henvises der til bemærkningerne herom ovenfor.

I stk. 3 foreslås der henvist til, at faglige voldgiftsretter - i lighed med andre retsinstanser - har mulighed for og efter omstændighederne pligt til at anmode De Europæiske Fællesskabers Domstol om at træffe en præjudiciel afgørelse i henhold til EF-traktatens arti-

kel 234. Omfanget af de faglige voldgiftsretters forelæggelsespligt følger den almindelige praksis for forelæggelse af præjudicielle spørgsmål for EF-Domstolen. Der henvises til Domstolens orientering om forelæggelse af præjudicielle spørgsmål fra de nationale retter (2005/C 143/01).

Til § 25

Det foreslås i stk. 1, at en faglig voldgiftsret består af en opmand og 4 andre medlemmer. Bestemmelsen indeholder en angivelse af, hvorledes en faglig voldgiftsret sammensættes. De fleste overenskomster, der indeholder fagretlige regler, har tilsvarende bestemmelser. I almindelighed medvirker 2 partsudpegede medlemmer fra hver side og 1 opmand.

Efter stk. 2 og 3 foreslås det, at parterne kan beslutte at etablere voldgiftsretten med blot et partsudpeget medlem fra hver side eller helt uden partsudpegede medlemmer, ligesom parterne kan beslutte at udvide formandskabet med yderligere 2 opmænd, således at formandskabet i alt består af 3 opmænd. Baggrunden for sådanne beslutninger kan bl.a. være, at sagen er særlig principiel, eller at der på anden måde er særlige hensyn, der bedst varetages ved at ændre på den gængse sammensætning af en faglig voldgiftsret.

Til § 26

Den foreslåede bestemmelse indeholder de regler om inhabilitet, der gælder for henholdsvis partsudpegede voldgiftsretsmedlemmer og opmænd i en faglig voldgift.

Ifølge den gældende lovs § 6, stk. 1, som er ordret gentaget i lovforslagets § 6, stk. 1, gælder retsplejelovens inhabilitetsregler for dommere (§§ 60-61) såvel for Arbejdsrettens ordinære faglige dommere og deres suppleanter som for formandskabets medlemmer og sekretariatslederen. Herefter må de ikke handle som dommere i sager, hvor de f.eks. selv er part eller interesseret i udfaldet, har aflagt vidnesbyrd eller handlet som rettergangsfuldmægtig, eller når der i øvrigt foreligger omstændigheder, som er egnet til at rejse tvivl om deres fuldstændige upartiskhed. Det har altid været antaget, at der stilles helt samme habilitetskrav til medlemmerne af Arbejdsrettens formandskab som til dommerne ved de almindelige domstole. Det samme gælder sekretariatslederen, når denne er beskæftiget med tvistløsning.

Derimod er habilitetskravene til de faglige dommere mere moderate, jf. herved den aftale af 15. marts 1948 mellem Dansk Arbejdsgiverforening, De Samvirkende Fagforbund i Danmark og Den Faste Voldgiftsret, der er medtaget som bilag 5 i betænkning nr.

1318/1996 om revision af lov om Arbejdsretten. Det er i betænkning nr. 1318/1996 om revision af arbejdsretsloven s. 41 udtalt, at disse principper fortsat kan tjene som fortolkningsbidrag, ligesom der er henvist til dem i betænkning nr. 685/1973 om Arbejdsretten s. 25.

Om de faglige voldgiftsretter hed det i 1910-Nor- men for regler ved behandling af faglig strid, at ingen kan være medlem af en voldgiftsret, når sagen »drejer sig om et spørgsmål vedrørende arbejdsforholdene på det arbejdssted, hvor vedkommende har personlig interesse«. Denne inhabilitetsregel suppleredes i den tilhørende vejledning med en udtalelse om, at en voldgiftsmand eller opmand bør vige sit sæde, hvis han eller hun står i et så nært familiemæssigt eller personligt forhold til nogen af parterne eller er så personligt interesseret i afgørelsen, at vedkommendes upartiskhed efter almindelig naturlig opfattelse må anses for at være truet. Det samme gælder, hvor en voldgiftsmand, uden at hans stilling som mæglingmand eller organisationsleder har nødvendiggjort det, på udpræget måde har taget parti i sagen, før den blev indbragt for retten.

Det foreslås i stk. 1, at det ikke er muligt at være voldgiftsmedlem i situationer, hvor der er personlige interesser involveret. De foreslåede habilitetskrav til voldgiftsmedlemmerne svarer indholdsmæssigt til § 10 i 1910-Nor- men. Kravene reflekterer, at voldgiftsmedlemmerne som organisationsrepræsentanter kan forlige sagen, jf. lovforslagets § 28, stk. 3, og ved flertalsbeslutning - uden opmandens inddragelse - afgøre sagen, jf. § 28, stk. 1. Ved at lovfæste kravene understreges de faglige voldgiftsretters karakter af retssin- stans.

I lighed med tidligere er inhabilitetsbestemmelsen i stk. 1 ikke til hinder for, at de partsudpegede voldgiftsmedlemmer er ansatte eller valgte fra vedkom- mende arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation. Der er heller ikke noget til hinder for, at vedkommen- de voldgiftsmedlem konkret har beskæftiget sig med sagen, f.eks. som mæglingmand eller organisations- repræsentant. Det afgørende er alene, at vedkommen- de voldgiftsmedlem ikke må have en personlig inter- esse i sagen.

Inhabilitetsbestemmelsen indebærer, at udpegede voldgiftsmedlemmer ikke kan afgive forklaring for voldgiftsretten, medmindre parterne er enige herom. Det klare udgangspunkt er, at personer, der søres som vidner, ikke tillige kan fungere som voldgiftsmedlem- mer og dermed være med til at træffe afgørelse i sa- gen. Herved undgås det, at udfaldet af en faglig vold- giftssag kan kritiseres som værende retssikkerheds-

mæssigt betænkeligt på grund af en personel sammenblanding af vidner og voldgiftsmedlemmer.

I øvrigt har det af hensyn til effektiviteten i systemet betydning, at de udpegede medlemmer af voldgiftsretten som nævnt har kompetence til at indgå forlig i sagen, jf. § 28, stk. 3, og bemærkningerne til denne bestemmelse.

Af den foreslåede bestemmelses stk. 2, fremgår det, at opmanden i den faglige voldgiftsret på sædvanlig vis er underlagt retsplejelovens bestemmelser om inhabilitet for dommere. Disse regler hindrer som udgangspunkt ikke, at en opmand kan være involveret i behandlingen af aspekter af samme sag ved både en faglig voldgiftsret og i Arbejdsretten. Konkrete omstændigheder kan dog pege i en anden retning.

Til § 27

Det foreslås i stk. 1, at det er Arbejdsrettens formand, der udpeger en dommer som opmand til en faglig voldgift.

Den i bestemmelsen indeholdte udpegningsordning indebærer, at opmanden i en faglig voldgiftsret - hvad enten den er nedsat til behandling af en enkelt sag eller som f.eks. Afskedigelsesnævnet og Ledernævnet er af permanent karakter, og hvad enten opmanden er dommer eller ej - altid skal udpeges af Arbejdsrettens formand, som foretager denne udpegningsordning, hvad enten parterne er enige eller ej om en indstilling. Det er - til understøttelse af de fagretlige tvistløsningsorganers domstolslignende karakter - fundet væsentligt, at udpegningsordningen sikrer den nødvendige tillid til disse organer. I øvrigt er der tale om en præciserende gentagelse af retsplejelovens § 47 a, stk. 3. Det er fundet hensigtsmæssigt i forhold til brugerne, at de i alle tilfælde skal rette henvendelse til Arbejdsretten, som drager omsorg for, at reglerne i retsplejeloven om vedkommende retspræsidents godkendelse bliver opfyldt.

Udpegningsordningen for de faglige voldgiftsretter er som foreslået i betænkning nr. 1465/2005 om dommers bibeskæftigelse tilrettelagt som en såkaldt institutmodel, hvor den dommer, der er formand for Arbejdsretten, inden for en nærmere afgrænset liste af dommere udpeger den enkelte dommer til en faglig voldgift eller andre tvistløsningsorganer inden for det arbejdsretlige område.

Det foreslås, at den nærmere sammensætning af den liste, hvorfra dommerne skal vælges, fastlægges efter indstilling fra arbejdsmarkedets parter af de ordinære dommere i Arbejdsretten i samarbejde med Arbejdsrettens formandskab. Optagelse af nye dommere på listen kan ske løbende. Optagelse af en dommer på

listen forudsætter vedkommende retspræsidents godkendelse. Behovet for yderligere retningslinjer for sammensætning af listen afgøres af Arbejdsrettens ordinære dommere og formand.

I praksis vil udpegningsordningen foregå således, at parterne i en faglig strid retter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om at udpege en dommer som opmand. Parterne har i forbindelse med anmodningen mulighed for at fællesskab at bringe en eller flere navngivne dommere fra den afgrænsede liste i forslag.

Det forudsættes, at Arbejdsrettens formand i almindelighed udpeger en dommer i overensstemmelse med parternes indstilling. I øvrigt skal udpegningsordningen ske med respekt af det spredningshensyn, som ordningen hviler på, jf. betænkning nr. 1465/2005 fra udvalget om dommers bibeskæftigelse, s. 111. I overensstemmelse hermed kan Arbejdsrettens formand tillige pege på sig selv som opmand til en faglig voldgift.

Kan en anmodning om udpegningsordning af den eller de dommere, som parterne har bragt i forslag, ikke imødekommes, meddeler Arbejdsrettens formand dette til parterne, der så har mulighed for at pege på andre dommere.

I de - formentlig få - tilfælde, hvor parterne ønsker en dommer udpeget til en faglig voldgift, der ikke er på den liste af dommere, som Arbejdsrettens formand har til rådighed, kan udpegningsordningen ske i henhold til forslaget til stk. 2. Parterne skal således også i disse tilfælde rette henvendelse til Arbejdsrettens formand, der herefter tager stilling til udpegningsordningen, som forudsætter indhentelse af vedkommende retspræsidents godkendelse, jf. retsplejelovens § 47 a, stk. 3.

De i stk. 1-2 indeholdte udpegningsregler retter sig alene mod anvendelsen af dommere i en faglig voldgiftsret og indebærer ingen indskrænkninger i den eksisterende brug af andre end dommere som opmand i de faglige voldgiftsretter. Adgangen til at få udpeget en opmand, som ikke er dommer, fremgår af forslaget til stk. 3. Muligheden for at få udpeget en opmand i henhold til denne bestemmelse begrænses dog, hvis dette eksempelvis strider mod retsplejelovens inhabilitetsregler for dommere.

Til § 28

I bestemmelsen foreslås en kodificering af den måde, hvorpå der allerede træffes afgørelser i de faglige voldgiftsretter.

Som udgangspunkt træffes der afgørelse ved stemmeflerhed blandt de partsudpegede medlemmer, jf. forslaget til stk. 1, 1. pkt. I praksis forholder det sig

ofte således, at der ikke blandt de partsudpegede voldgiftsmedlemmer er enighed om eller flertal for en afgørelse, hvorefter opmanden afgør sagen, jf. forslaget til stk. 1, 2. pkt.

Afgørelse efter stk. 1 træffes ved skriftlig kendelse, jf. forslaget til stk. 2, 1. pkt. Har opmanden i umiddelbar forlængelse af de partsudpegede medlemmers vøring mundtligt tilkendegivet, hvad en opmandskendelse vil gå ud på - noget, som opmanden kan, men også kan lade være med - kan de partsudpegede medlemmer aftale at afslutte sagen forligsmæssigt som angivet i forslaget til stk. 4 ved, at opmandens tilkendegivelse i skriftlig form parterne imellem tillægges virkning som en kendelse.

En kendelse efter stk. 2 skal indeholde en begrundelse, jf. forslaget til stk. 5, 1. pkt. Sagsfremstilling, forklaringer og gengivelse af parternes argumentation kan udelades, hvis parterne er enige om det, jf. forslaget til stk. 5, 2. pkt.

En række forhold kan have betydning for afgørelsesformen, herunder om sagen er principiel, om sagen er konkret begrundet, sagens omfang, sagens genstand, sagens følsomhed etc. Med denne kodificering sker der imidlertid ikke ændringer i den eksisterende praksis, hvorefter mange voldgiftssager afsluttes med opmandens tilkendegivelse, som parterne tager til efterretning. Ønsker parterne ikke yderligere, er sagen dermed afsluttet.

Det foreslås i stk. 2, at en kendelse skal afsiges senest 6 uger efter sagens optagelse til kendelse, medmindre der foreligger særlige omstændigheder, jf. forslaget til stk. 2, 2. pkt. Der henvises i denne forbindelse til retsplejelovens § 219, hvoraf det fremgår, at særlige omstændigheder kan gøre det påkrævet at fravige fristen. Som eksempler herpå kan nævnes, at sagen er særlig omfattende, at den er kompliceret eller principiel. Opmanden og parterne kan aftale en længere eller kortere frist, hvis det er hensigtsmæssigt i den konkrete sag. For skriftlige tilkendegivelser efter stk. 4, 2. og 3. pkt. gælder en tilsvarende frist på 4 uger, jf. forslaget til stk. 4, 4. pkt.

I stk. 6 foreslås tre yderligere grunde til afslutning af en faglig voldgiftssag. Det foreslås, at sagen afsluttes, når klager frafalder sit krav, parterne aftaler det, eller hvor en fortsættelse af sagen ikke er nødvendig eller mulig. Bestemmelsen svarer til § 32, stk. 2, i lov om voldgift (lov nr. 553 af 24. juni 2005), som vedrører private voldgifter. Af nr. 1 fremgår det, at hvis klageren frafalder sit krav, træffer voldgiftsretten afgørelse om sagens afslutning, medmindre indklagede modsætter sig, at sagen afsluttes, og voldgiftsretten finder,

at indklagede har en berettiget interesse i en endelig afgørelse af sagen. Dette skyldes, at en frafaldelse af kravet under voldgiftssagen ikke nødvendigvis indebærer, at klageren materielt har opgivet kravet, og at indklagede således kan have en interesse i at få en bindende kendelse eller tilkendegivelse. Nr. 2 angår parternes aftale om at afslutte voldgiftssagen, og nr. 3 angår det forhold, at en fortsættelse af sagen af andre grunde er unødvendig eller umulig.

Det foreslås i stk. 7, at kendelser - efter anonymisering i henhold til gældende regler herom - kan offentliggøres. Denne bestemmelse har til formål at medvirke til at sikre, at offentlighedskravet i den europæiske menneskerettighedskonventions artikel 6 iagttages på behørig vis. Ved henvisning til gældende regler forstås de til enhver tid gældende regler, herunder aftaler og lovgivning, eksempelvis persondataloven. Meningen med bestemmelsen er at sikre offentlighedens adgang til de faglige voldgiftsretters afgørelser på samme måde, som offentligheden har adgang til Arbejdsrettens domme. Ligesom ved offentlighedens adgang til domme afsagt af de almindelige domstole opstår der ikke ved offentlighedens adgang til de faglige voldgiftsretters kendelser problemer i forhold til offentlighedsloven eller forvaltningsloven.

Til § 29

Det foreslås i stk. 1, at retsplejelovens almindelige regler for hovedforhandling i borgerlige sager gælder for voldgiftsforhandlingen. Stk. 1 svarer til arbejdsretslovens § 17, stk. 1, der gælder for behandling af sager i Arbejdsretten. Det betyder, at retsplejelovens almindelige bestemmelser om hovedforhandling i 1. instans som udgangspunkt også gælder ved de faglige voldgifter. Der henvises til retsplejelovens kapitel 34 (§§ 362-366a).

At retsplejelovens regler gælder »med de fornødne tilpasninger«, betyder, at der både i arbejdsretsloven, i kollektive overenskomster og i Norm for behandling af faglig strid af 2006 gælder visse tilpassede retsplejemæssige regler og procedurer for de faglige voldgiftsretter. Derudover er der tradition for, at voldgiftsforhandlingen foregår under mindre formelle former. Den foreslåede lovbestemmelse tilsigter ikke ændringer i måden, hvorpå voldgiftsforhandlingen i dag foregår.

Forslaget om, at der kan være tale om aftalte fravigelser, indebærer, at der udover gældende fravigelser i bl.a. Normen er mulighed for både konkret og generelt at aftale fravigelser fra gængse retsplejemæssige regler. Der henvises i øvrigt til lovforslagets § 33.

Det foreslås i stk. 2, at voldgiftsforhandlingen - som ikke omfatter voteringen - foregår for åbne døre. Stk. 2 er således en ændring, idet voldgiftsretsforhandlingen hidtil er foregået for lukkede døre, medmindre parterne bestemte andet.

Ændringen skal ses i lyset af, at det på baggrund af den europæiske menneskerettighedskonventions artikel 6 vurderes, at det er nødvendigt at sikre, at de faglige voldgiftsretter - i hvert fald inden for det område, hvor deres kompetence følger direkte af loven, jf. lovforslagets § 21, nr. 1 - også i forbindelse med selve voldgiftsforhandlingen er underlagt kravet om offentlighed i lighed med andre retsinstanser.

Der er dog mulighed for, at parterne eller opmanden kan bestemme, at dørene skal holdes lukkede, eksempelvis af hensyn til ro og orden i voldgiftslokalet, eller hvis der er særlige eller følsomme hensyn at tage i sagen, herunder til sagens parter.

På andre sagsområder vil der i forhold til de almindelige domstole være tale om en betydeligt mere lempelig adgang til at holde dørene lukkede, ligesom der vil blive taget hensyn til en enkelt parts begæring om lukkede døre, såfremt parterne ikke kan opnå enighed herom.

Til § 30

Det foreslås, at en sag undtagelsesvis kan genoptages. Forslaget indeholder altså kun en begrænset adgang til at få en sag genoptaget ved en ny faglig voldgiftsret.

Adgangen til at få genoptaget en sag, der er afgjort ved en faglig voldgiftsret, svarer til betingelserne for at få genoptaget en sag i Arbejdsretten, jf. arbejdsretslovens § 20, stk. 2, og retsplejelovens § 399. Dog er kriteriet i arbejdsretslovens § 20, stk. 2, nr. 2, om hensynet til oprettelse af et indgribende individuelt tab udeladt. Baggrunden herfor er, at dette ikke findes at være tilsvarende relevant på det faglige voldgiftsområde.

Til § 31

Det foreslås at kodificere den gældende praksis om, at parterne deler udgifterne til opmandens honorar og diverse udgifter, og at parterne selv afholder egne omkostninger i forbindelse med voldgiftssagens behandling. Med egne omkostninger menes omkostninger til facilitering af voldgiftsforhandlingen, omkostninger til juridisk bistand og procesførelse etc.

Bestemmelsen kan være fraveget ved parternes aftale om voldgift. I øvrigt gælder den pligt til gensidig loyalitet, som påhviler parterne i ethvert overens-

komstforhold, også i relation til fagretlig tvistløsning. Brud på denne loyalitetspligt i form af særlig dadelværdigt og urimeligt misbrug af ordningen til f.eks. åbenbar unødigt trætte eller iværksættelse af åbenbart overflødige og chikanøse foranstaltninger vil således kunne være bodspådragende.

Til § 32

Bestemmelsen om, at Arbejdsretten kan tage stilling til spørgsmålet om berettigelsen af en parts vægring mod at deltage i en faglig voldgift, har hidtil været indeholdt i Norm for regler for behandling af faglig strid af 1910. Eftersom reglerne om pligt til deltagelse i faglig voldgiftsretsbehandling med lovforslaget bliver en integreret del af arbejdsretsloven, foreslås det, at bestemmelsen om behandling af vægringsspørgsmål ligeledes indgår i loven. Såfremt en vægring anses for uberettiget, kan Arbejdsretten herefter idømme bod i henhold til lovens § 12, stk. 1. Ved fortsat vægring kan der idømmes bod for løbende brud.

En vægring kan efter omstændighederne anses for berettiget, såfremt der uomtvisteligt allerede er taget stilling til det pågældende spørgsmål ved en anden faglig voldgift, eller såfremt sagens anlæggelse på anden måde har karakter af unødigt trætte af henholdsvis voldgiftsretten og/eller den indklagede part.

Med bestemmelsens indsættelse i loven er der ikke tilsigtet ændringer af praksis vedrørende vægring mod deltagelse i en faglig voldgift.

Til § 33

Det foreslås, at bestemmelserne om faglig voldgift i dette kapitel anvendes, medmindre der er vedtaget andre betryggende regler.

Det arbejdsretlige system i Danmark er kendetegnet ved, at parterne i et overenskomstforhold - eller ved aftaler i øvrigt - ofte tilrettelægger forholdene mellem lønmodtager og arbejdsgiver på en måde, der mest hensigtsmæssigt passer til den enkelte branche eller den enkelte virksomhed. Det indebærer bl.a., at en lang række overenskomster indeholder regler om etablering og tilrettelæggelse af faglige voldgifter. Dette autonome aspekt gør, at systemerne ofte er effektive og procesbesparende.

Der er ikke med forslaget om at forankre de faglige voldgiftsretter i loven tilsigtet ændringer i dette system. Det betyder, at parterne i et overenskomstforhold i henhold til stk. 1 fortsat kan vedtage betryggende regler om de faglige voldgiftsretter, således at sådanne overenskomstbestemmelser træder i stedet for lovreglerne i kapitel 2. Parterne har imidlertid pligt til at underkaste sig tvistløsning ved en faglig voldgifts-

ret efter § 21, nr. 1, der kun kan fraviges som angivet i § 10, stk. 1.

Det er efter stk. 1 en betingelse for fravigelse af lovens regler, at de pågældende overenskomstbestemmelser er betryggende. Det betyder, at reglerne skal leve op til de retsplejemæssige standarder, der er foreskrevet i loven bl.a. på baggrund af de krav, der kan udledes af praksis vedrørende den europæiske menneskerettighedskonventions artikel 6. Overenskomstbestemmelser, som fraviger det, der efter loven er helt afgørende for en faglig voldgiftsrets domstolslignende karakter, kan ikke anses for betryggende. Der skal således være en opmand udpeget efter lovens regler, og denne skal opfylde lovens habilitetskrav og kunne træffe afgørelse i sagen som angivet i lovforslagets § 28, stk. 1. Der er heller ikke mulighed for fravigelse af § 22.

Der har under det forberedende udvalgsarbejde været enighed om, at f.eks. de velkendte regler, der gælder for afskedigelsesnævn - både permanente og ad hoc - på forskellige områder, må anses for betryggende.

Forslaget til stk. 2 svarer til den hidtidige § 22 i den gældende lov. Normen af 1910 er imidlertid blevet revideret og afløst af Regler for behandling af faglig strid (Normen) af 2006. Den nye Norm svarer til den tidligere, men den er blevet sprogligt moderniseret, ligesom der er sket en kodificering af praksis vedrørende det fagretlige system. Normen er således fortsat en standardvedtægt for behandlingen af uenighed af faglig strid på det danske arbejdsmarked. Forslaget til § 33, stk. 2, giver Normen status på linje med en deklaratorisk lovregel, dog således, at dens grundprincipper er ufravigelige.

Til kapitel 3

Bestemmelserne i dette kapitel er fælles for Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter og indeholder fuldbyrdelses- og ikrafttrædelsesbestemmelser samt ændringer i andre love m.v.

Til § 34

Det foreslås i stk. 1, at Arbejdsrettens og de øvrige fagretlige instansers afgørelser kan tvangsfuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af domme, jf. retsplejelovens § 478, stk. 1, nr. 1.

Det foreslås i stk. 2, at forlig indgået for Arbejdsretten og de nævnte fagretlige instanser kan tvangsfuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af forlig, der er indgået for en ret, jf. retsplejelovens § 478, stk. 1, nr. 2. Forslaget til stk. 2 er da også udfor-

met i overensstemmelse med retsplejelovens § 478, stk. 1, nr. 2.

Det foreslås i stk. 3, at retsplejelovens bestemmelser om indsigelser mod rigtigheden af domme m.v. og mod forlig finder tilsvarende anvendelse på indsigelser, der fremsættes under fuldbyrdelsen af de i stk. 1 og 2 nævnte afgørelser og forlig. Forslaget til stk. 3 svarer til den gældende lovs § 21, stk. 3.

Fuldbyrdelsesbestemmelsen i den gældende arbejdsretslovs § 21 har givet anledning til uklarhed om, hvorvidt der var ændret ved retstilstanden efter den tidligere arbejdsretslov (lov nr. 317 af 13. juni 1973 § 20), hvorefter Arbejdsrettens domme m.v. og afgørelser fra de øvrige fagretlige instanser alle kunne fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af domme og forlig indgået ved disse instanser derfor som retsforlig i medfør af retsplejelovens § 478, stk. 1, nr. 2.

For at fjerne denne uklarhed, som har givet anledning til tvister, jf. herved Højesterets kendelse af 15. januar 2007 (UfR 2007, s. 1013), foreslås bestemmelsen i stk. 1 affattet i overensstemmelse med, hvad der gjaldt tidligere. Det foreslås samtidig, at afgørelser efter § 16, stk. 3, som er en afgørelsesform indført med den gældende lov i 1997, medtages i opregningen i stk. 1, idet disse afgørelser i praksis træffes af et medlem af Arbejdsrettens formandskab efter en forhandling svarende til en hovedforhandling, men uden medvirken af organisationsindstillede dommere. Det foreslås endvidere, at Arbejdsrettens beslutninger om sagsomkostninger medtages i opregningen i stk. 1, idet der i praksis har været uklarhed vedrørende fuldbyrdelsen af beslutninger om sagsomkostninger efter lovforslagets § 19, stk. 2, som angår betaling af et beløb til delvis dækning af Arbejdsrettens omkostninger.

Til § 35

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. marts 2008.

Det foreslås samtidigt, at den gældende lov om Arbejdsretten ophæves.

Loven vil finde anvendelse på de faglige voldgifter, der indledes efter lovens ikrafttræden. Det har i denne sammenhæng ingen betydning, at sagen forud for fremsættelse af voldgiftsbegæringen har været genstand for forhandling og mægling.

I stk. 4 foreslås det at opretholde de beskikkelser, der er sket i henhold til den gældende arbejdsretslov for en ny periode fra 1. januar 2008. Vedtagelsen af lovforslaget er dermed uden betydning for Arbejdsrettens nuværende ordinære dommere, deres suppleanter

samt det nuværende formandskabs fortsatte virke. Disse fortsætter deres virke på det hidtidige lovgrundlag, der uændret videreføres i lovforslaget.

Til § 36

Det foreslås, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland, hvilket svarer til, hvad der hidtil i den

gældende lovs § 24 har været bestemt for Arbejdsrettens vedkommende.

Til §§ 37-39

De foreslåede bestemmelser er konsekvensrettelser i forbindelse med, at ordlyden af den gældende lovs § 22 foreslås ændret, se § 33 og bemærkningerne ovenfor hertil.

F. t. 1. om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

Til lovforslag nr. L 5. Skriftlig fremsættelse (28. november 2007)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Herved tillader jeg mig for Folketinget at fremsætte:

Forslag til lov om Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter

(Lovforslag nr. L 5).

Forslaget vedrører en generel modernisering og ajourføring af lovreglerne om tvistløsninger på det arbejdsretlige område.

Hovedformålet er at samle reglerne for Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter i én og samme lov. Det væsentlige er her, at de hidtidige regler om de faglige voldgiftsretter lovfæstes, også for derved at understrege de faglige voldgiftsretters domstolslignende karakter. Denne lovforankring skal samtidig medvirke til at sikre, at de faglige voldgiftsretter opfylder alle krav til retlige instanser, herunder kravene i den europæiske menneskerettighedskonventions artikel 6.

Lovrevisionen sker dog også som led i en generel modernisering og ajourføring. Dette skal medvirke til at videreføre og fremtidssikre vort arbejdsretlige tvistløsningssystem, sådan at det forbliver en effektiv, betryggende og attraktiv tvistløsningsform som et centralt element i den danske arbejdsmarkedsmode. En overordnet målsætning er, at loven skal oplyse om alle relevante retsplejemæssige forskrifter samt retssikkerhedsgarantier og regulere alle væsentlige spørgsmål, der kan opstå i forbindelse med tvist-

løsning inden for det arbejdsretlige tvistløsningssystem.

Endelig har det i lyset af de nye regler i retsplejeloven om dommeres bibeskæftigelse været naturligt at se på udpegningsreglerne af dommere og opmænd.

Der er ikke lagt op til grundlæggende ændringer i den måde, det arbejdsretlige tvistløsningssystem virker på.

Lovforslaget følger lovudkastet fra det lovforberedende udvalg med deltagelse fra arbejdsmarkedets parter, der arbejdede med udgangspunkt i en skitse udarbejdet af DA og LO i fællesskab.

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. marts 2008.

Lovforslaget er identisk med L 28, der blev fremsat i folketingssamling 2007/2008 1. samling, men som ikke nåede at blive vedtaget på grund af folketingsvalget den 13. november 2007. Dog har det været nødvendigt at ændre den foreslåede ikrafttræden. Samtidig og i konsekvens heraf foreslås det at opretholde de beskikkelser, der i medfør af den gældende arbejdsretslov foretages med virkning for en ny periode fra 1. januar 2008. De ordinære dommere og suppleanter, som bliver beskikket for 5 år regnet fra den 1. januar 2008, foreslås altså at fortsætte, indtil beskikkelsen udløber.

Idet jeg i øvrigt henviser til lovforslaget og bemærkningerne hertil, skal jeg anbefale lovforslaget til Folketingets velvillige behandling.