

Høringsnotat

Erfaringer med ny arbeidstvistlov

19.12.2018

Innhold

1	Innledning	4
2	Nærmere om innspillene fra Riksmekleren og Arbeidsretten	5
3	Arbeidstvistloven kapittel 3. Mekling	5
3.1	Virkedagsbegrepet og utgangspunkt for fristberegningen	5
3.1.1	Innspill.....	5
3.1.2	Gjeldende rett	6
3.1.3	Departementets vurdering og forslag	7
3.2	Meklingens avslutning	8
3.2.1	Innspill.....	8
3.2.2	Gjeldende rett	9
3.2.3	Departementets vurdering og forslag	11
3.3	Taushetsplikt	13
3.3.1	Innspill.....	13
3.3.2	Gjeldende rett	14
3.3.3	Departementets vurdering og forslag	14
4	Arbeidstvistloven kapittel 4. Arbeidsretten	15
4.1	Behov for klargjøring av forholdet til domstolloven og tvisteloven.....	15
4.1.1	Innspill.....	15
4.1.2	Gjeldende rett	15
4.1.3	Departementets vurdering og forslag	16
4.2	Tydeliggjøring av forhandlingskravet som prosessforutsetning	17
4.2.1	Innspill.....	17
4.2.2	Gjeldende rett	17
4.2.3	Departementets vurdering og forslag	17
4.3	Omredigeringer og enkelte endringer i §§ 33, 34 og 35	18
4.4	Rettens sammensetning.....	20
4.4.1	Forfall under sakens gang	20
4.4.2	Mulighet for forsterket rett i særlige saker	21
4.4.3	Mulighet for forenklet sammensetning av retten	22
4.5	Frist for retting av stevning.....	23
4.6	Partshjelp.....	23

4.6.1	Innspill.....	23
4.6.2	Gjeldende rett	24
4.6.3	Departementets vurdering og forslag	24
4.7	Frist for domsavsigelse	24
4.7.1	Innspill.....	24
4.7.2	Gjeldende rett	24
4.7.3	Departementets vurdering og forslag	25
4.8	Anke.....	25
4.8.1	Innspill.....	25
4.8.2	Gjeldende rett	25
4.8.3	Departementets vurdering og forslag	26
4.9	Sakskostnader	27
4.9.1	Innspill.....	27
4.9.2	Gjeldende rett	27
4.9.3	Departementets vurdering og forslag	27
5	Økonomiske og administrative konsekvenser	27
6	Samlet forslag til lovendringer	28

1 Innledning

Ny arbeidstvistlov trådte i kraft 1. mars 2012 og erstatter arbeidstvistloven fra 1927. Et sentralt hensyn i lovrevisjonen var å gjøre loven mer pedagogisk og lettere tilgjengelig for brukerne, blant annet gjennom en ny lovstruktur som bedre avspeiler prosessen med inngåelse og revisjon av tariffavtaler. Det ble foretatt en teknisk revisjon og språklig modernisering. Prosessreglene for Arbeidsretten ble gjennomgått med sikte på å effektivisere saksavviklingen i domstolen. Reglene ble brakt mer i samsvar med gjeldende praksis, slik den hadde utviklet seg gjennom årene, og det ble foretatt en tilpasning til ny tvistelov.

Arbeidstvistloven har nå vært i funksjon i snart sju år. Arbeids- og sosialdepartementet mener det er hensiktsmessig å gjennomgå erfaringene som er gjort med den nye loven.

Arbeidstvistloven er en sentral lov for partene i arbeidslivet. Det er viktig å se hvordan den nye loven fungerer i praksis, slik at det kan avdekkes om det er behov for justeringer. I en slik gjennomgang er det viktig bl.a. å spørre:

- Virker de enkelte lovbestemmelser etter hensikten?
- Finner brukerne frem i loven?
- Er loven blitt enklere å forstå?
- Har det vist seg at noen bestemmelser har fått en uheldig formulering?
- Er det oppdaget feil, mangler eller forglemmelser?

Arbeidsretten og Riksmekleren bruker loven i sin daglige virksomhet. De har i to omganger gitt innspill til departementet om sine erfaringer med loven, først i 2013 og så i 2017. Innspillene i første runde avdekket ikke feil og mangler som det hastet å få rettet opp. Departementet kom derfor til at det var hensiktsmessig å la loven virke en stund til for eventuelt å avdekke ytterligere endringsbehov.

Høringsnotatet her er utarbeidet på grunnlag av innspillene fra Arbeidsretten og Riksmekleren. Departementet har også hatt et møte med alle hovedorganisasjonene i arbeidslivet hvor forslagene i notatet ble drøftet. Også synspunkter og merknader som fremkom i dette møtet er tatt hensyn til i forslagene.

Både Arbeidsretten og Riksmekleren gir uttrykk for at den nye loven er en klar retts teknisk og pedagogisk forbedring. Lovstrukturen, moderniseringen av språket og klargjøringen av begreper har gjort det lettere for brukerne å finne frem til det de søker etter i loven. Kodifikasjonen av etablert praksis har også vist seg å være nyttig for partene.

Begge institusjonene har kommet med forslag til mulige endringer og klargjøringer av enkelte bestemmelser. Forslagene presiserer på noen punkter gjeldende rett og er ellers i hovedsak av teknisk karakter. Formålet med endringene er at de skal gi ytterligere bidrag til å gjøre loven mer tilgjengelig for brukerne, og til en mer effektiv saksavvikling.

2 Nærmere om innspillene fra Riksmekleren og Arbeidsretten

Riksmekleren har i sitt første innspill bemerket at det i den nye loven er gjort et meget godt lovarbeid som på svært mange punkter har betydning for meklingsinstitusjonens arbeid. Lovstrukturen, moderniseringen av språket og klargjøringen av begreper (herunder legaldefinering) har gjort det lettere for brukerne å finne frem til det de søker etter i loven. Kodifikasjonen av etablert praksis har også vist seg å være nyttig for parter i meklingene. I innspillet fra 2017 har Riksmekleren særlig pekt på behov for avklaringer knyttet til enkelte fristberegningsregler i kapittel 3 om mekling. Riksmekleren har også ettersendt et innspill om bestemmelsen om taushetsplikt i forbindelse med mekling.

Arbeidsretten gir i sine tilbakemeldinger i 2013 og i 2017 uttrykk for at loven av 2012 er en klar rettsteknisk og pedagogisk forbedring. Inntrykket er at brukerne av loven finner frem i regelverket, og *Arbeidsretten* har ikke mottatt tilbakemeldinger om behov for endringer. *Arbeidsretten* har likevel flere forslag til mulige endringer og klargjøringer i enkelte lovbestemmelser.

Arbeidsretten mener for det første at det bør innføres en "generalklausul" om at domstolloven og tvisteloven får anvendelse så langt det passer. Dette er i samsvar med etablert praksis og gjeldende rett.

Videre er det flere innspill som gjelder rettens sammensetning og forhandlingsdyktighet:

- Det bør vurderes om det skal presiseres i loven hva som skal skje med saken når et av rettens medlemmer får forfall etter at hovedforhandlingen er påbegynt.
- Det bør vurderes om det bør være åpning for forsterket rett i svært langvarige saker.
- Det bør vurderes om partene kan bli enige om en annen sammensetning av retten, f.eks. uten meddommere.

Når det gjelder reglene om partshjelp, foreslår *Arbeidsretten* at retten i særlige tilfeller skal kunne tillate partshjelp senere enn fire uker før hovedforhandlingen.

Arbeidsretten foreslår i tillegg omredigering og justeringer i enkelte bestemmelser, hovedsakelig for å gi bestemmelsene en mer logisk og pedagogisk oppbygging. I tillegg er det også enkelte innspill knyttet til frist- og saksbehandlingsregler.

3 Arbeidstvistloven kapittel 3. Mekling

3.1 Virkedagsbegrepet og utgangspunkt for fristberegningen

3.1.1 Innspill

Det er oppstått enkelte uklarheter i loven knyttet til virkedagsbegrepet og utgangspunktet for frister som regnes i virkedager i arbeidstvistloven §§ 18 og 19.

Etter arbeidstvistloven § 18 må streik eller lockout ikke iverksettes før det er gitt plassoppsigelse og oppsigelsesfristen er utløpt, og ikke i noe tilfelle før fire virkedager har

gått fra riksmekleren har mottatt melding om at forhandlinger er brutt mv. Riksmekleren har tatt opp spørsmålet om innholdet i begrepet "virkedager" i § 18. Av merknadene til denne bestemmelsen, i Prop. 134 L (2010 – 2011), fremgår det på s. 77 andre spalte nest siste setning at: "*Virkedager er alle dager unntatt søndag.*". Av merknaden til § 19 fjerde ledd på s. 78 andre spalte siste avsnitt følger det at: "*[v]ed å innføre virkedager forlenges riksmeklerens frist med en dag når melding om plassoppsigelse mottas rett før en helg eller helligdag, idet søndager og helligdager ikke er virkedager.*" Det er med andre ord motstrid i merknadene til bestemmelsene ved at helligdager ikke er omfattet av unntaket fra begrepet virkedager i arbeidstvistloven § 18, men er omfattet av begrepet i § 19 fjerde ledd. Riksmekleren påpeker at det av hensyn til lovklarhet og forutsigbarhet for brukerne bør være begrepsharmoni på dette punktet i loven.

I følge ordlyden i § 18 skal minstefristen på fire virkedager regnes fra den dag riksmekleren *har mottatt melding* om interessetvist mellom partene. Etter ordlyden synes det tilstrekkelig at meldingen *er kommet frem* til riksmekleren. Riksmekleren viser til Prop. 134 L (2010 – 2011) og merknadene s. 78, hvor det fremgår at lovens ordlyd skal bety at meldingen "*er innkommet til riksmekleren*". Det fremgår videre at "*[d]ette må forstås slik at meldingen må være mottatt og registrert på en slik måte at den er kommet til riksmeklerens kunnskap*". Riksmekleren har tatt opp spørsmålet om det er behov for avklaring av hvorvidt utgangspunktet for fristen er når riksmekleren *har mottatt melding* om forhandlingsbrudd eller når melding om brudd *er kommet til riksmeklerens kunnskap*.

Riksmekleren mener at et krav om at meldingen skal være kommet *til riksmeklerens kunnskap* før fristen begynner å løpe, er noe mer vidtgående enn lovens ordlyd og det som vanligvis legges til grunn ved regler som bryter eller iverksetter en frist. Etter alminnelige regler vil ordlyden "*har mottatt melding*" innebære at meldingen er kommet frem på en slik måte og under slike omstendigheter at det kan påregnes at riksmekleren blir kjent med innholdet innen rimelig tid. Riksmekleren påpeker at formuleringen i forarbeidene skaper uklarhet for avsenderen om når fristen begynner å løpe. Brukerne bør kunne finne frem til gjeldende rett på dette punktet ved å bruke lovens ordlyd. Riksmekleren mener at forarbeidenes argumentasjon om at meldingen må være kommet til riksmeklerens kunnskap før fristen starter å løpe bør revurderes, for å få en hensiktsmessig og klar regel.

3.1.2 Gjeldende rett

Etter arbeidstvistloven § 18 må streik eller lockout ikke iverksettes før det er gitt plassoppsigelse og oppsigelsesfristen som følger av denne er utløpt, og ikke i noe tilfelle før *fire virkedager* har gått fra riksmekleren har mottatt melding om at forhandlinger ikke er innledet eller er brutt eller at plassoppsigelsen er utvidet, jf. §§ 16 og 17.

Når riksmekleren har fått melding om eller på annen måte er blitt kjent med at forhandlinger ikke er innledet eller er brutt, jf. § 16, skal riksmekleren ifølge § 19 første ledd midlertidig forby partene å iverksette streik eller lockout som kan medføre skade for allmenne interesser, inntil mekling er avsluttet. For å være bindende må forbudet være sendt fra riksmekleren innen utløpet av *to virkedager* etter at riksmekleren mottok melding om at forhandlinger ikke er innledet eller er brutt eller at plassoppsigelsen er

utvidet, jf. § 19 fjerde ledd. I praksis nedlegges alltid forbud ved tvist om inngåelse eller revisjon av landsomfattende tariffavtaler.

3.1.3 Departementets vurdering og forslag

Begrepet "*virkedager*" benyttes i §§ 18 og 19 fjerde ledd, men begrepet er gitt noe ulikt innhold i de to bestemmelsene i forarbeidene, trolig ved en lapsus. I tilknytning til § 18 fastslås det i Prop. 134 L (2010 – 2011) (på s. 77) at virkedager er alle dager unntatt søndag og i tilknytning § 19 fjerde ledd fastslås det (på s. 78) at verken søndager eller helligdager er å anse som virkedager. Til tross for at det i praksis ikke synes å oppstå større problemer når det gjelder beregning av disse fristene, er departementet enig i at det er viktig at det er begrepsharmonisk i loven og at det ikke knytter seg noen tvil til fristberegningsreglene. Reglene bør også kunne leses direkte av lovens ordlyd. Fristene har materielt sett avgjørende betydning for hvor lenge fredsplikten varer og når en arbeidskonflikt kan iverksettes.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at begrepet "*virkedager*" defineres i loven slik at verken søndager eller helligdager omfattes. Det er liten tvil om at det er dette som var ment i gjeldende lov.

I følge gjeldende rett regnes lørdag som virkedag. Departementet mener at det kan reises spørsmål ved om lørdager fortsatt skal omfattes av dette begrepet. Formålet med firedagersfristen i § 18 er at de virksomheter som omfattes av plassoppsigelsen, skal få noen dager til å områ seg for eventuell nedstenging før arbeidskamp kan iverksettes. Formålet med § 19 fjerde ledd er å gi riksmekleren noe tid til å vurdere om forbud mot arbeidsstans bør nedlegges. Mange virksomheter har ikke drift eller administrasjonen til stede på lørdager. Riksmeklerens kontor er ikke bemannet på lørdager. Ved så korte frister som det her er tale om (hhv. fire og to dager), bør kun dager hvor det normalt er drift og administrasjonen er bemannet, omfattes av virkedagsbegrepet. Departementet foreslår derfor et nytt andre ledd i § 18 hvor *virkedag* defineres som *alle ukedager med unntak av lørdager, søndager og helligdager*. Høytidsdagene 1. og 17. mai er likestilt med søndager i denne sammenheng, jf. lov om 1. og 17. mai § 1.

Videre er det reist spørsmål om det er behov for avklaring av hvorvidt utgangspunktet for firedagersfristen i § 18 er når riksmekleren *har mottatt melding* om forhandlingsbrudd mv. eller når melding om brudd *er kommet til riksmeklerens kunnskap*. I følge bestemmelsens ordlyd regnes fristen fra riksmekleren "*har mottatt melding*". Også ifølge § 19 fjerde ledd regnes riksmeklerens frist på to virkedager for å nedlegge forbud fra det tidspunkt *riksmekleren mottok melding* om at forhandlinger ikke er innledet eller er brutt eller at plassoppsigelsen er utvidet. I Prop. 134 L (2010 – 2011) (s. 78) er det uttalelser som innebærer at melding iht. § 18 ikke bare må være mottatt, men også *være kommet til riksmeklerens kunnskap*, før fristen begynner å løpe.

Det vil ikke være mulig for avsender å vite om en melding er kommet til riksmeklerens kunnskap med mindre melding er sendt med bud eller i rekommandert brev. Ved lovrevisjonen i 2012 var det et ønske å legge materielt til rette for teknologinøytralitet. Departementet antar at den mest praktiske måten å gi meldinger til riksmekleren i dag er

ved e-post. I dag er det mulig både å sende og motta meldinger elektronisk med signatur. Riksmekleren har imidlertid ikke noe system for å gi kvittering for mottatt melding når kontoret er stengt, slik det gis når melding overleveres ved bud eller ved rekommandert post.

For at friststart ikke skal være avhengig av en bekreftelse på mottakelse og det ikke skal herske tvil om når fristen starter, foreslår departementet at det i tilknytning til definisjonen av virkedagsbegrepet tas inn en bestemmelse om at fristen starter første virkedag etter at riksmekleren har mottatt melding om en interessetvist. Dette er i tråd med gjeldende rett etter § 19 fjerde ledd når det gjelder fristen for å nedlegge midlertidig forbud mot arbeidskamp, jf. Prop. 134 L (2010-2011) s. 78. Det legges til grunn at riksmekleren får kunnskap om meldingen senest den første virkedagen etter at melding er mottatt, og straks kontoret blir bemannet. Forslaget vil gi et objektivt startpunkt for fristberegningen uavhengig av på hvilken måte meldingen er overlevert eller oversendt, med bud, rekommandert post eller ved e-post.

Det foreslås følgende nytt andre ledd i §18:

Med virkedag menes i loven her alle ukedager med unntak av lørdag, søndag og helligdager. Fristen i første ledd starter å løpe første virkedag etter at riksmekleren har mottatt melding.

Det foreslås følgende nytt andre punktum i § 19 fjerde ledd:

§ 18 andre ledd gjelder tilsvarende.

3.2 Meklingens avslutning

3.2.1 Innspill

Riksmekleren skal *straks* iverksette mekling når det er nedlagt forbud mot streik eller lockout, jf. § 20 første ledd. Meklingen kan kreves avsluttet når det har gått ti dager etter at forbud mot arbeidsstans er nedlagt, jf. § 25, jf. § 19. Når krav om avslutning er fremsatt, skal meklingen avsluttes innen fire dager, jf. § 25 andre ledd. Riksmekleren påpeker i et innspill om dette at en streng fortolkning av riksmeklerens plikt til å iverksette mekling "straks", i teorien utelukker en situasjon der mekling ikke er påbegynt ved utløpet av ti + firedagersfristen. I realiteten er det imidlertid slik at det på grunn av meklingskø, eller av andre praktiske grunner, kan skje at det ikke er mulig å beramme mekling innen ti + fire dager etter at forbud mot arbeidsstans er nedlagt. Riksmekleren reiser spørsmålet om situasjonen da vil være at tariffpartene kan kreve meklingen avsluttet etter ti dager, selv om mekling faktisk ikke har kommet i gang, og dermed fremtvinge fristutløp. I et slikt tilfelle vil riksmekleren i praksis bare ha fire dager til rådighet til å forsøke mekling, iht. § 25 andre ledd. Det vil også innebære at riksmeklerens rett og plikt etter § 20 fjerde ledd til å fastsette tid og sted for meklingen er uten realitet.

I de fleste interessetvistene som kommer inn til Riksmekleren iht. arbeidstvistloven § 16, blir partene enige med riksmekleren om antall dager det er behov for til mekling, samt starttidspunkt og fristutløp for meklingen. I en del tilfeller har partene allerede blitt enige

om dette når melding om brudd oversendes Riksmekleren. Så fremt det er mulig, legger riksmekleren partenes omforente ønsker til grunn for fastsettelse av meklingstidspunktet. I større grad enn tidligere har Riksmekleren imidlertid i de senere tariffoppgjørene erfart at partene er uenige om berammelsestidspunktet for mekling. Bakgrunnen kan være underliggende interesser, for eksempel et ønske om et bestemt fristutløp og mulig effekt for starten av en eventuell konflikt, eller meklings plassering i forhold til andre meklinger og meklingsresultater i og utenfor landet. I flere tilfeller har det vært nødvendig å mekle om selve berammelsen. Riksmekleren har dessuten de senere årene registrert partsoppfatninger i meklingssaker som tilkjennegir at det ikke uten videre er akseptert at gjennomført mekling er en forutsetning for å iverksette arbeidskamp. Riksmekleren kjenner ikke til at tariffparter har gått ut i konflikt før det faktisk har blitt gjennomført mekling de siste 100 år. Riksmekleren har lagt til grunn at denne entydige og mangeårige praksisen mest sannsynlig også er i samsvar med gjeldende rett.

Riksmekleren viser videre til uttalelser om rettsoppfatninger fra sentrale organisasjoner i litteraturen, som tyder på at de ikke oppfatter gjeldende rett slik at partene har plikt til å stille seg i meklingskø for å gjennomføre mekling, om dette tar lenger tid enn forutsatt etter arbeidstvistloven § 25 første ledd. Det synes som om partene mener at de kun *aksepterer* å stå i meklingskø og unnlater å *utnytte* situasjonen.

Ettersom den fulgte praksisen mellom partene og institusjonen ikke synes å være fullstendig omforent, er det etter Riksmeklerens syn viktig at enhver uklarhet omkring dette spørsmålet løses i loven, prinsipielt at gjeldende praksis lovfestes.

3.2.2 Gjeldende rett

Lovens ordlyd

Utgangspunktet for enhver tvungen mekling i interessetvister er at arbeidstaker eller dennes fagforening eller arbeidsgiver foretar plassoppsigelse i samsvar med arbeidstvistloven § 15. Når plassoppsigelse gis, skal det samtidig gis skriftlig melding til riksmekleren, jf. § 16 første ledd. Oppsigelsesfristen er normalt 14 dager, om ikke annet er fastsatt i avtale mellom partene, jf. § 15 første ledd.

Melding om plassoppsigelse etter § 16 utløser fristen i § 18 for å iverksette streik eller lockout. Streik eller lockout kan ikke iverksettes før oppsigelsesfristen er utløpt, og ikke i noe tilfelle før det har gått fire virkedager fra riksmekleren har mottatt melding om at forhandlinger ikke er innledet, er brutt eller at plassoppsigelsen er utvidet, jf. § 16 tredje ledd. Arbeidstvistloven inneholder ikke regler om plassfratredelse, men det følger av mange hovedavtaler, for eksempel Hovedavtalen LO – NHO § 3-1 nr. 2, at varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst fire dagers frist, og senest samtidig med krav om avsluttet mekling etter arbeidstvistloven § 25.

Når riksmekleren har fått melding etter § 16 om at forhandlingene ikke er innledet eller er brutt, skal riksmekleren innen utløpet av to virkedager etter mottatt melding forby streik eller lockout som kan føre til skade for allmenne interesser, jf. § 19 første og fjerde ledd.

Når det er nedlagt forbud mot arbeidsstans skal riksmekleren eller mekleren som har fått saken "*straks iverksette mekling*", jf. § 20 første ledd. Etter § 20 fjerde ledd er det mekleren som fastsetter tid og sted for meklingen, og partene innkalles på den måten mekleren finner hensiktsmessig.

Arbeidstvistloven § 25 inneholder de sentrale bestemmelsene om meklingsavslutningen. Meklingen kan kreves avsluttet når det har gått ti dager etter at forbud mot arbeidsstans er nedlagt, jf. første ledd. Når krav om avslutning er fremsatt, skal meklingen avsluttes innen fire dager, jf. andre ledd. Utgangspunktet for fristen er etter første ledd den datoen forbudet er nedlagt. Bestemmelsene i §§ 20 og 25 henger tett sammen. Meklingen skal iverksettes "*straks*" forbudet mot arbeidsstans er nedlagt, og det er denne igangsatte meklingen som kan kreves avsluttet med de frister som følger av bestemmelsen i arbeidstvistloven § 25.

Forarbeider og historisk bakgrunn

Fristbestemmelsene i gjeldende arbeidstvistlov er en videreføring av tilsvarende bestemmelser i arbeidstvistloven av 1927, og før det den første arbeidstvistloven av 1915. Lovens rammer for håndtering av interesselvister har stått uforandret i over 100 år.

Vedtakelsen av arbeidstvistloven av 1915 og innføringen av en meklingsinstitusjon var svaret på utfordringene i kjølvannet av arbeidskonfliktene rett før århundreskiftet. Lovgiver måtte finne en balanse mellom på den ene siden hensynet til arbeidslivets frihet og partenes rett til å regulere lønns- og arbeidsvilkår uten innblanding fra det offentlige, og på den andre siden de samfunnsmessige konsekvensene av arbeidskonfliktene og det offentlige interesse i fastsettelsen av lønns- og arbeidsvilkår. Veien frem mot vedtakelsen av 1915-loven var lang, og spørsmålet om bruk av tvungen voldgift for å ivareta samfunnsinteressene sto sentralt i debatten. Løsningen ble en ordning med tvungen mekling som eneste virkemiddel fra samfunnets side for løsning av interesselvister.

Det historiske bakteppet viser at det fra lovgivers ståsted fra 1915 har vært helt klart at gjennomføring av tvungen mekling er en absolutt forutsetning for å iverksette arbeidskamp. I det opprinnelige lovforslaget i Ot.prp. nr. 29 (2012) var utgangspunktet for fristen for å begjære meklingen avsluttet knyttet til første møte i meklingsrådet. Av særmerknaden til den foreslåtte § 37 om dette går det for øvrig frem at bakgrunnen for at partene kunne begjære avsluttet mekling (proposisjonen s. 26) er at partene skulle føle seg sikret mot forsøk på trenering fra motpartens side.

I følge proposisjonen er det ingen tvil om at gjennomført mekling er en obligatorisk forutsetning for lovlig å kunne iverksette arbeidskamp. Dette fremgår blant annet oppsummert i proposisjonen, punkt V, s. 20, slik:

Under interessekonflikter har partene ret til at gå til kamp, hvis de ikke vil akseptere mæglingsrådetts forslag; men før mæglingen er avsluttet, skal det være dem forbudt at erklære streik eller lockout.

Denne proposisjonen ledet ikke til endelig lovvedtak. Lovforslaget i § 37 ble videreført i Ot.prp. nr. 11 (1913), som heller ikke ledet til lovvedtak på grunn av uenighet om bruk av

tvungen voldgift. Forslaget ble videre opprettholdt i Ot.prp. nr. 23 (1913), med en endring om at 14-dagersfristen i § 37 første ledd kunne forlenges dersom en part hadde forfalt saken (proposisjonen s. 16). Behandling av denne proposisjonen ble utsatt etter en felles henstilling fra organisasjonene.

Det ble nedsatt en komité bestående av partene i arbeidslivet, som laget et justert felles lovutkast. Komiteen foreslo en rekke endringer. Sentralt var at forslaget om tvungen voldgift ikke ble opprettholdt. Også bestemmelsen om adgang til å kreve meklingen avsluttet ble foreslått endret. Forslaget komiteen kom med her ble utgangspunktet for tidagersfristen for å kreve meklingen avsluttet, knyttet til nedleggelse av forbud mot arbeidsstans, som er dagens ordning. Bakgrunnen fremkommer av særmerknaden til den foreslåtte § 34:

Komiteen anser det av vigtighet at mæglingen paaskyndes mest mulig, og antar, at en samlet tid av 14 dager fra paabudets nedleggelse maa være tilstrækkelig til at bringe paa det rene om noget forlik gjennom mæglerens virksomhet kan ventes opnaadd. Fristen bør regnes fra paabudets nedlæggelse, da dette vil bidra til at fremskynde det første mæglingsmøte.

Det er ingen holdepunkter for at endringen i fristutgangspunktet var ment som et unntak fra den absolutte forutsetningen om tvungen mekling. Det var tvert imot kun forslaget om tvungen mekling som sto igjen som tvisteløsningsordning, etter at komiteen hadde lagt vekk forslaget om tvungen voldgift.

De sentrale delene av komiteens forslag ble fremmet overfor Stortinget i desember 1913, som ledd i den fortsatte behandlingen av lovforslaget i Ot.prp. nr. 23 (1913).

Departementet fastholdt imidlertid at "*ingen arbeidsstans skal kunde iverksettes før mægling har fundet sted*". Det ble foreslått en ny § 36 om "Mæglingens slutning", som ble vedtatt med enkelte språklige redigeringer. Bestemmelsen ble videreført både i arbeidstvistloven fra 1927 og i dagens lov.

3.2.3 Departementets vurdering og forslag

Departementet mener etter dette at det følger av lovens system og er i tråd med gjeldende rett at arbeidstvistloven pålegger partene å gjennomføre mekling der det er nedlagt forbud mot arbeidsstans, jf. blant annet arbeidstvistloven § 19 første ledd. Gjennomgangen av forarbeidene i forbindelse med etableringen av meklingsinstituttet viser en klar intensjon om dette. Departementet mener at tvungen mekling er kjernen i den norske konfliktløsningsmodellen for interessetvister. At det er en bred oppfatning at partene under enhver omstendighet må gjennomføre mekling før iverksettelse av arbeidskamp der det er nedlagt forbud mot arbeidsstans, viser også vurderingene i NOU 2001: 14 Vårens vakreste eventyr ...? (Stabelutvalget), særlig i forbindelse med at man vurderte et forslag om adgang til å gå til arbeidskamp før mekling, se kapittel 8.6.

Det er nødvendig at meklingsinstitusjonen, som i perioder ved hovedoppgjør skal håndtere et stort omfang av meklinger, har siste ord når det gjelder berammelse av og innkalling til mekling, slik arbeidstvistloven § 20 også forutsetter. Det er slik departementet forstår det,

ingen uenighet om dette dersom mekling kan gjennomføres innenfor fristene i § 25. Det er imidlertid uheldig dersom det i praksis hersker tvil om partene også har en ubetinget plikt til å forsøke mekling før arbeidskamp iverksettes, selv om dette ikke er praktisk mulig innenfor ti + fire dager. Partene vil i en slik situasjon i praksis kunne overta Riksmeklerens ansvar etter loven for berømmelse av mekling, ved å bruke trussel om iverksettelse av streik eller lockout.

For å fjerne enhver tvil om at partene i alle tilfelle må gjennomføre mekling når det er nedlagt forbud, bør meklingsforutsetningen etter departementets syn tydeliggjøres i loven. En selvsagt forutsetning er at det er god meklerkapasitet i de periodene som behovet er stort, og at mekling gjennomføres straks det er praktisk mulig i samsvar med § 20. Bestemmelsen i § 20 første ledd om at "mekling skal iverksettes straks" foreslås videreført uendret. Etter departementets syn har meklingsinstituttet, etter dagens ordning, relativt god kapasitet.

På denne bakgrunn sender departementet på høring forslag som etter vårt syn presiserer lovens system og gjeldende rett om at det er et ufravikelig krav at mekling må være forsøkt gjennomført før arbeidskamp iverksettes, der riksmekleren har nedlagt forbud mot arbeidskamp, jf. § 19. Departementet understreker at dette ikke skal ha betydning for gjeldende praksis, hvor meklingsinstitusjonen og partene i fellesskap i utgangspunktet kommer frem til tidspunkt og rammer for mekling som er akseptable for alle.

Norges folkerettslige forpliktelser trekker opp rammer for adgangen til arbeidskamp og hvilke inngrep og begrensninger det er adgang til å gjøre i denne retten. Departementet mener at et krav om mekling før arbeidskamp ikke er i strid med Norges folkerettslige forpliktelser når det gjelder retten til arbeidskamp. Det vises til NOU 2001: 14 s. 47 om *Begrensninger i utøvelsen av streikeretten*, hvor det fremgår:

Bestemmelser i lov som legger begrensninger på utøvelsen av streikeretten aksepteres både etter ESP¹ og av ILOs kontrollorganer, forutsatt at disse ikke fører til vesentlige begrensninger i partenes frihet. Regler som innebærer at det må gå et visst antall dager etter forhandlings- eller meklingsbrudd før konflikt kan iverksettes, krav om varsling med bestemte frister til offentlige myndigheter, frivillig eller tvungen mekling og krav om hemmelige avstemninger før streik iverksettes er eksempler på begrensninger som aksepteres.

Nedenfor legger vi frem forslag til tre ulike måter å tydeliggjøre i loven kravet til forsøkt eller gjennomført mekling. I tjenestetvistloven er utgangspunktet for fristen for å kreve meklingsavslutning løst annerledes enn i arbeidstvistloven. I tjenestetvistloven § 17 heter det: *"Er det gått 14 dager etter at meklingen er begynt, kan hver av partene kreve meklingen sluttet hvis vedkommende part ikke ved uteblivelse eller på annen måte har unndratt seg fra pliktmessig medvirkning til meklingen."* Fristen for å avslutte meklingen knytter seg her til påbegynt mekling og ikke til nedleggelse av forbud mot arbeidsstans, som i arbeidstvistloven. Alternativ 1 under er basert på tjenestetvistlovens ordlyd. I

¹ Den (reviderte) Europeiske Sosialpakt

alternativ 2 er tidagersfristen tatt ut. Kravet er her at mekling må være iverksatt i henhold til innkalling fra Riksmekleren. Med alternativ 3 styrkes den generelle forutsetningen om at mekling må være gjennomført i henhold til innkalling før arbeidskamp kan iverksettes. Øvrige regler og frister foreslås uendret. Departementet er noe tvil om hvordan en tydeliggjøring best kan gjennomføres og ber om høringsinstansenes syn på de ulike forslagene. I alle tilfellene vil kravet om at det "straks" skal iverksettes mekling der det er nedlagt forbud mot arbeidsstans etter arbeidstvistloven § 19 videreføres.

Det kan tenkes følgende alternative reguleringer:

Alt. 1:

Et nytt første punktum i § 25 første ledd (erstatte gjeldende første punktum):

Er det gått ti dager etter at mekling er påbegynt, kan hver av partene kreve meklingen avsluttet.

Alt. 2:

Et nytt første punktum i § 25 første ledd (erstatte gjeldende første punktum):

Når mekling mellom partene er iverksatt etter innkalling i henhold til § 20 fjerde ledd, kan hver av partene kreve meklingen avsluttet.

Alt. 3:

Et nytt ledd i § 18:

Har riksmekleren midlertidig forbudt arbeidsstans i samsvar med § 19, kan streik eller lockout ikke iverksettes før mekling er gjennomført etter innkalling i henhold til § 20 fjerde ledd.

3.3 Taushetsplikt

3.3.1 Innspill

Riksmekleren har i et nytt innspill til departementet i november 2018 gjort oppmerksom på at det tilsynelatende hersker tvil og er oppstått uenighet blant enkelte parter om hvordan bestemmelsen i arbeidstvistloven § 23 om taushetsplikt er å forstå. Uenigheten gjelder hvorvidt taushetsplikten ved mekling også omfatter en parts egne krav og tilbud som fremsettes under meklingen. Riksmekleren ber om at departementet vurderer om taushetspliktbestemmelsen bør presiseres gjennom en ytterligere klargjøring av ordlyden, eventuelt om det bør gis føringer for tolkningen i form av etterarbeider.

Riksmekleren tar også opp spørsmålet om sanksjonen mot brudd på taushetsplikten er tilstrekkelig effektiv. Denne problemstillingen blir ikke tatt opp til behandling i denne omgang.

3.3.2 Gjeldende rett

I 2012 ble bestemmelsen om taushetsplikt i arbeidstvistloven forsterket og tydeliggjort ved at det i § 23 andre ledd ble tatt inn en ny bestemmelse som fastsetter:

Enhver som deltar i meklingen, plikter å bevare taushet om det som er fremkommet hvis ikke mekleren tillater offentliggjøring.

Bakgrunnen for presiseringen var "et bredt ønske om at bestemmelsen gjøres klarere", jf. Prop.134 L (2010-2011) s. 80. Forarbeidene fremhever betydningen av at meklingsprosessen kan skje i fortrolighet, og viktigheten av at taushetsplikten gjelder både under selve meklingen og etter at meklingen er avsluttet, uavhengig av om dette skjer gjennom løsning eller konflikt. Forarbeidene understreker videre at taushetsplikten omfatter alle ledd i meklingsarbeidet, herunder for eksempel i meklingsforberedende møter og samtaler, fellesmøter og særmøter.

Taushetsplikten knytter seg til det som fremkommer under meklingen og omfatter ikke informasjon som en part har fra andre kilder enn meklingen eller som en part har kunnskaper om fra tiden forut for meklingen (for eksempel fra forhandlingene). Det er ikke noe i veien for at en part for eksempel opplyser til media hva som var vedkommendes standpunkter og krav eller tilbud forut for meklingen og som man går inn i meklingen med.

3.3.3 Departementets vurdering og forslag

Ordlyden i § 23 omfatter etter departementets syn også informasjon om egne krav eller tilbud, hvis disse fremsettes under meklingen. Det er ikke gjort unntak for dette. Det er heller ikke praksis for unntak fra taushetsplikten for egne krav eller tilbud fremsatt i mekling. En tolkning der en parts egne fremsatte krav eller tilbud ved meklingsbrudd er unntatt fra taushetsplikt, vil lett kunne komme i konflikt med taushetspliktens hovedformål om at partene skal kunne ha tillit til at alt som forhandles under meklingen forblir fortrolig mellom partene.

Departementet kan se at en organisasjon kan ha ønske om å informere egne medlemmer om det som skjer under meklingen, for eksempel om hvilke punkter partene ikke er kommet til enighet om og hva som har ledet til at det iverksettes streik.

Etter dagens regler vil medlemmene kunne informeres om hvilke krav og tilbud man går inn i meklingen med, og sammenholdt med Riksmeklerens møtebok vil det etter departementets syn ivareta mye av informasjonsbehovet. Det vil også være etablert forhandlingsutvalg med tillitsvalgte og sentrale medlemmer, som vil være fullt informert under mekling. Øvrig informasjonsbehov om det som kommer frem under meklingen, må etter departementets syn vike for de hensynene taushetsplikten skal ivareta.

Taushetsplikten er selvsagt ikke til hinder for å offentliggjøre nye krav og tilbud som fremkommer etter at meklingen er avsluttet.

Det er svært viktig for meklingsarbeidet at partene som møter til mekling, kan stole på at det som fremkommer under meklingen ikke blir kjent. En avgjørende faktor for å lykkes i prosessen med å finne omforente løsninger, er at ulike spørsmål og løsningsalternativer

kan drøftes under forskjellige forutsetninger i full fortrolighet partene imellom og mellom partene og mekleren. Lekkasjer gir betydelig risiko for at meklingen bryter sammen, og kan føre til unødvendige konflikter med potensielt store samfunnsmessige konsekvenser. En offentliggjøring av egne standpunkter ved meklingsbrudd vil også kunne gjøre det videre arbeidet med å finne en løsning på konflikten vanskelig. Dette er partenes ansvar.

Departementet mener mye taler for at taushetspliktsbestemmelsen i arbeidstvistloven bør presiseres for å avklare at også egne tilbud og krav omfattes. Det er ønskelig å få høringsinstansenes syn på dette og hvordan en nærmere presisering av taushetsplikten mest hensiktsmessig kan gjøres.

Departementet foreslår en tilføyelse i § 23 andre ledd og et nytt andre punktum:

Enhver som deltar i meklingen, plikter å bevare taushet om det som er fremkommet *under meklingen*, hvis ikke mekleren tillater offentliggjøring. *Taushetsplikten omfatter også en parts egne tilbud og krav.*

4 Arbeidstvistloven kapittel 4. Arbeidsretten

4.1 Behov for klargjøring av forholdet til domstolloven og tvisteloven

4.1.1 Innspill

Arbeidsretten viser til at det under lovforberedelsen til 2012-loven var en diskusjon om loven burde inneholde en opplysende henvisning til domstolloven og tvisteloven. Av de som uttalte seg om spørsmålet i høringsrunden, blant dem Arbeidsretten, foreslo alle at det burde inntas en slik henvisning fordi dette fulgte av klar praksis fra Arbeidsretten. Forslaget ble imidlertid ikke fulgt opp i Prop. 134 L (2010-2011). Arbeidsretten mener at hensynet til en opplysende lovregulering fortsatt taler for kodifisering av Arbeidsrettens praksis. Det kan ikke ha avgjørende betydning at henvisningen nødvendigvis må være ufullstendig. En generalklausul om anvendelse av alminnelige prosessregler så langt de passer og ikke strider med arbeidstvistlovens system og prinsipper vil være mer opplysende enn dagens "hull" i lovverket.

4.1.2 Gjeldende rett

Det er lang praksis for at Arbeidsretten kan analogisere fra reglene i domstolloven og tvisteloven. Både tidligere arbeidstvistlov og arbeidstvistloven av 2012 viser i flere bestemmelser uttrykkelig til bestemmelser i domstolloven og tvisteloven som gjelder tilsvarende på arbeidstvistlovens område. Listen med konkrete henvisninger til domstolloven og tvisteloven, er ikke uttømmende. Arbeidsretten har i sin praksis en rekke ganger slått fast at tvistelovens og domstollovens regler også på andre områder enn der det

er en direkte henvisning, gjelder tilsvarende så langt de passer og ikke er i strid med arbeidstvistlovgivningen. Denne praksis er ikke endret etter at arbeidstvistloven av 2012 trådte i kraft.

4.1.3 Departementets vurdering og forslag

Spørsmålet om å lovfeste gjeldende praksis har vært tatt opp tidligere. I Ot.prp. nr. 33 (1965-1966) Om endringer i lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 ble blant annet forholdet til domstolloven og tvistemålsloven behandlet, med utgangspunkt i Arbeidsrettsrådets innstilling I, avgitt 22. mai 1962.

Arbeidsrettsrådet pekte i sin innstilling på at Arbeidsretten i flere saker hadde anvendt domstolloven og tvistemålsloven også i arbeidsrettssaker for så vidt de passet, og for så vidt de ikke stred mot uttrykkelige bestemmelser i arbeidstvistloven. Rådet mente at den etablerte ordningen utvilsomt hadde vist seg å være tilfredsstillende, og at det virket uheldig at ordningen ikke hadde en uttrykkelig og klar hjemmel. Rådet foreslo å innta en slik uttrykkelig bestemmelse i daværende arbeidstvistlov § 7 nr. 2 nytt andre ledd: "For rettergangsmåten ved Arbeidsretten gjelder reglene i lov om domstolene og i lov om rettergangsmåten for tvistemål så langt de passer og ikke annet følger av denne lov."

Justisdepartementet var i høringsrunden i utgangspunktet enig, men mente at Arbeidsrettsrådets forslag ville reise en rekke tolkningsspørsmål og anbefalte derfor at spørsmålet om koordinering mellom domstolloven, tvistemålsloven og arbeidstvistloven ble nærmere analysert. Kommunal- og arbeidsdepartementet stilte forslaget fra Arbeidsrettsrådet i bero, men forutsatte samtidig at Arbeidsretten kunne fortsette den innarbeidede praksis. Det ble understreket at spørsmålet om nødvendig kunne tas opp igjen senere.

I høringen til 2012-loven var, i tillegg til Arbeidsretten, både Justisdepartementet og Advokatforeningen opptatt av et klart mulig forhold til tvisteloven. Justisdepartementet ba departementet vurdere om det burde lovfestes en generell henvisning til tvisteloven eller enkelte av lovens kapitler som avspeiler gjeldende praksis. Advokatforeningen pekte på at en uttrykkelig regel om forholdet til tvisteloven (og domstolloven) ville gi god veiledning for lovens brukere.

I Prop. 134 L (2010-2011) ble spørsmålet drøftet. Departementet konkluderte med at det ikke var behov for å lovfeste Arbeidsrettens praksis om at domstolloven og tvisteloven kan få tilsvarende anvendelse så langt det passer.

Departementet er kommet til at tiden nå er moden for å gjennomføre en uttrykkelig lovfesting av forholdet til tvisteloven og domstolloven slik det følger av rettspraksis. En viktig målsetting i arbeidet med arbeidstvistloven av 2012 var å gjøre loven mest mulig brukervennlig og opplysende. Å kodifisere gjeldende praksis bidrar til dette.

Departementet foreslår følgende nytt andre ledd i § 33:

Domstolloven og tvisteloven får tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten så langt det passer og ikke strider mot bestemmelsene i denne lov.

4.2 Tydeliggjøring av forhandlingskravet som prosessforutsetning

4.2.1 Innspill

Forhandlingskravet spiller en helt spesiell rolle i arbeidstvistlovens system. Før saken kan bringes inn for Arbeidsretten, skal partene forhandle om tvisten. Protokoll fra disse forhandlingene eller bevis for at det er forsøkt ført slike forhandlinger, skal legges ved stevningen, jf. arbeidstvistloven § 45 fjerde ledd. Dersom slik dokumentasjon ikke følger med stevningen, kan saken ikke tas under behandling. Bestemmelsen om hva som skal følge som vedlegg til stevningen er i realiteten en prosessforutsetning. Arbeidsretten mener at det bør fremgå klarere av loven enn det gjør i dag at forhandlingskravet er en forutsetning for at en sak kan bringes inn for Arbeidsretten.

Arbeidsretten mener videre at det må vurderes om en slik bestemmelse som presiserer forhandlingskravet, også bør bygges ut for å tydeliggjøre behandlingsmåte og avgjørelsesform dersom en sak ikke tas under behandling fordi forhandlingskravet ikke er oppfylt.

Forarbeidene viser til at saksforberedende dommer kan heve saken hvis forhandlingskravet ikke er oppfylt. I realiteten er en avgjørelse om at saken for tiden ikke kan tas under behandling, en avgjørelse om avvisning av saken. Avgjørelsesformen skulle dermed vært kjennelse, det vil si at avgjørelsen må begrunnes. Dette bør fremkomme av lovteksten.

4.2.2 Gjeldende rett

For at Arbeidsretten skal kunne ta en sak til behandling er det et vilkår at det er ført forhandlinger mellom partene i tvisten, eventuelt at slike forhandlinger er forsøkt ført. Dette fremgår av gjeldende lov § 45 fjerde ledd, som viderefører tvisteforhandlingskravet fra arbeidstvistloven 1927 § 18 nr. 2.

I merknadene til bestemmelsen i Prop. 134 L (2010-2011) s. 87 fremgår det at saksforberedende dommer kan sette en siste frist for å rette mangelen hvis det ikke er ført eller forsøkt ført forhandlinger. Dersom fristen ikke overholdes, kan saksforberedende dommer heve saken.

4.2.3 Departementets vurdering og forslag

Arbeids- og sosialdepartementet er enig med Arbeidsretten i at det bør fremgå klarere av loven at forhandlingskravet i § 45 fjerde ledd er en prosessforutsetning. Gjeldende bestemmelse fremstår umiddelbart som en opplysning om hva som må vedlegges en stevning, og forhandlingskravet fremgår på en noe indirekte måte. Det er viktig at arbeidstvistloven gir best mulig veiledning til brukerne. At en sak ikke kan bringes inn for Arbeidsretten uten at partene først har forhandlet eller forsøkt å forhandle om tvisten, er et sentralt vilkår som bør fremgå klart og tydelig.

Departementet mener det vil gi best veiledning for brukerne av loven om en bestemmelse om forhandlingskravet som prosessforutsetning får en sentral plassering innledningsvis i kapittel 4 Arbeidsretten.

I punkt 4.3 foreslås en omredigering i de tre innledende bestemmelsene om Arbeidsrettens organisering (§ 33), domsmyndighet (§34) og søksmålsrett (§ 35). Departementet foreslår at forhandlingskravet videreføres som nytt første ledd i § 35. Forhandlingskravet er i realiteten en begrensning eller kvalifisering av søksmålsretten.

Departementet er enig med Arbeidsretten i at en bestemmelse som presiserer at forhandlingskravet er en prosessforutsetning, også bør tydeliggjøre behandlingsmåte og avgjørelsesform dersom en sak ikke tas under behandling fordi forhandlingskravet ikke er oppfylt.

Det forekommer i praksis at det under saksforberedelsen ikke tas endelig stilling til om forhandlingskravet er oppfylt, for eksempel fordi det bare knytter seg til deler av kravet. Det må derfor stå saksforberedende dommer fritt å bestemme at avgjørelsen av om forhandlingskravet er oppfylt skal tas av den samlede Arbeidsretten.

Departementet foreslår følgende nytt første ledd i § 35:

Før en sak kan bringes inn for Arbeidsretten, skal partene forhandle om tvisten med sikte på å oppnå en minnelig løsning. Dersom forhandlinger ikke er gjennomført eller forsøkt gjennomført, skal saksøkeren gjøres oppmerksom på at retten ikke kan ta saken under behandling, og det skal settes en frist for å gjennomføre slike forhandlinger. Bli forhandlinger ikke gjennomført eller forsøkt gjennomført innen fristen, kan saksforberedende dommer ved kjennelse bestemme at saken ikke tas under behandling.

Bestemmelsen i gjeldende § 45 fjerde ledd første punktum foreslås flyttet til § 45 andre ledd om hva stevningen skal inneholde.

I § 45 andre ledd foreslås ny bokstav g):

g) protokoll fra de forhandlinger som er ført mellom partene om tvisten eller bevis for at saksøker har forsøkt å gjennomføre slike forhandlinger, og for øvrig merknader om grunnlaget for at retten kan behandle saken dersom det kan være tvil om dette.

4.3 Omredigeringer og enkelte endringer i §§ 33, 34 og 35

I arbeidet med mulige klargjørende omredigeringer har departementet sett et behov for en opprydding i de tre innledende bestemmelsene i kapittel 4. Disse knytter seg til Arbeidsrettens organisering, domsmyndighet og hvem som har søksmålsrett i saker om tariffavtaler. Bestemmelsene er imidlertid ikke logiske i sin oppbygning.

Det foreslås en omredigering slik:

- § 33 Arbeidsretten – omhandler Arbeidsrettens sete og forholdet til de alminnelige prosessregler. Det foreslås også å ta inn i loven en bestemmelse om at ved behov kan rett settes andre steder enn ved Arbeidsrettens faste rettssted. Dette er i samsvar med praksis.

- § 34 Arbeidsrettens domsmyndighet
- § 35 Søksmålsretten

Forhandlingskravet som følger av arbeidstvistloven § 45 fjerde ledd, foreslås inntatt i et nytt første ledd i § 35, se over i punkt 4.2 for nærmere omtale av dette.

Gjeldende § 35 tredje ledd er i realiteten en bestemmelse om partshjelp, og den foreslås flyttet til § 46 nytt andre ledd, se nærmere om partshjelp i punkt 4.6.

Departementet foreslår følgende lovbestemmelser:

§ 33 Arbeidsretten

(1) Arbeidsretten har sete i Oslo. Ved behov kan rett settes andre steder enn ved Arbeidsrettens faste rettssted.

(2) Domstolloven og tvisteloven får tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten så langt det passer og ikke strider mot bestemmelsene i denne lov.

§ 34 Arbeidsrettens domsmyndighet

(1) Arbeidsretten skal behandle rettsvister som er omhandlet i § 1 bokstav i og tvister om det foreligger brudd på § 8 første ledd. Retten behandler også tvister om det foreligger brudd på bestemmelsene om interesselvister i § 8 andre ledd og tvister om erstatningsansvar for brudd på tariffavtale mv. etter § 9.

(2) Arbeidsretten skal likevel ikke behandle tvister etter § 9 når saken utelukkende er anlagt mot arbeidstakere som nevnt i § 9 andre ledd.

(3) Tvister som knytter seg til tariffavtaler om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsordninger, behandles etter bestemmelsene som er gitt i eller i medhold av lov om allmenngjøring av bestemmelser i tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg. Arbeidsretten skal heller ikke behandle tvister som knytter seg til tariffavtaler inngått etter bestemmelser gitt i eller i medhold av SE-loven § 3 om arbeidstakernes innflytelse i et europeisk selskap eller SCE-loven § 3 om arbeidstakernes innflytelse i et europeisk samvirkeforetak.

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

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

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

§ 35. Søksmålsretten

(1) Før en sak kan bringes inn for Arbeidsretten, skal partene forhandle om tvisten med sikte på å oppnå en minnelig løsning. Dersom forhandlinger ikke er gjennomført eller

forsøkt gjennomført, skal saksøkeren gjøres oppmerksom på at retten ikke kan ta saken under behandling, og det skal settes en frist for å gjennomføre slike forhandlinger. Blir forhandlinger ikke gjennomført eller forsøkt gjennomført innen fristen, kan saksforberedende dommer ved kjennelse bestemme at saken ikke tas under behandling.

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

(3) Den overordnede fagforening eller arbeidsgiverforening kan overdra sin søksmålsrett til en underavdeling som har undertegnet tariffavtalen. Det skal gis skriftlig melding om overdragelsen til Arbeidsretten og tariffmotparten. Overdragelsen kan begrenses til en enkelt tvist eller gis virkning for hele tariffperioden. I sistnevnte tilfelle kan vedkommende underavdeling saksøkes direkte og alene av den andre søksmålsberettigede part i tariffavtalen.

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

4.4 Rettens sammensetning

Arbeidsretten tar i sitt innspill opp at noen nyere saker har aktualisert enkelte spørsmål knyttet til rettens sammensetning og forhandlingsdyktighet.

4.4.1 Forfall under sakens gang

Innspill

Arbeidsretten mener at det bør vurderes om det skal presiseres i loven hva som skal skje med saken når et av rettens medlemmer får forfall etter at hovedforhandlingen er påbegynt og det oppnevnes stedfortreder i henhold til arbeidstvistloven § 38 andre ledd. Dersom hovedforhandlingen er påbegynt og en dommer får forfall under sakens gang, eventuelt i tiden fra hovedforhandlingens avslutning til domsavsigelse, er det i praksis mest hensiktsmessig å starte saken på nytt med ny dommer. Det var også dette Arbeidsretten gjorde da en slik situasjon oppsto, se ARD-2016-1.

Gjeldende rett

Hvis en dommer under forhandlingene får forfall som må antas å ville vare lenger enn en uke, oppnevnes stedfortreder etter § 41. Dette følger av § 38 andre ledd. Bestemmelsen sikrer fremdrift i saken, ved at det skaffes stedfortreder dersom en dommer får forfall av en viss varighet. Loven har ikke bestemmelser om hva som i slike tilfeller skal skje med selve saken.

Departementets vurdering og forslag

Arbeids- og sosialdepartementet er enig i at det bør presiseres i loven hva som skal skje med saken når en dommer får forfall etter at forhandlingen er påbegynt, herunder i tiden fra hovedforhandlingens avslutning til domsavsigelse.

Ved kortvarige forfall etter at hovedforhandlingen er påbegynt, er det selvsagt et alternativ å utsette videre behandling til vedkommende dommer igjen kan delta. Ved lengre forfall er dette alternativet lite egnet fordi gjennomføringen av saker forsinkes. Etter § 38 andre ledd blir det oppnevnt stedfortreder dersom en dommer under forhandlingene får forfall som må antas å ville vare lenger enn en uke. Inntreffer slikt forfall etter at hovedforhandlingen er påbegynt, og det oppnevnes stedfortreder, er det i praksis slik at saken må starte på nytt. Departementet mener dette bør presiseres i loven og foreslår å innta en bestemmelse om dette i et nytt andre punktum i § 38 andre ledd.

Departementet foreslår et nytt andre punktum i § 38 andre ledd:

Dersom stedfortreder oppnevnes, skal saken starte på nytt.

4.4.2 Mulighet for forsterket rett i særlige saker

Innspill

Tvisteloven § 9-12 fjerde ledd åpner for forsterket rett som en mulighet i spesielt langvarige saker for å gardere seg mot at forhandlingene må avbrytes. KLP-saken (ARD-2002-90) varte i alt 25 rettsdager, og dom ble avsagt nærmere fem måneder etter avsluttet hovedforhandling. Hadde en eller flere dommere fått forfall, ville saken måtte starte forfra. Arbeidsretten mener det bør vurderes om også Arbeidsretten bør kunne settes med flere dommere.

Gjeldende rett

Gjeldende arbeidstvistlov gir ingen åpning for en forsterket sammensetning av retten. I den enkelte sak settes Arbeidsretten med sju dommere, jf. § 38. Retten er beslutningsdyktig når alle dommere eller varadommere som skal behandle saken er til stede, jf. § 42.

Departementets vurdering og forslag

Departementet støtter Arbeidsrettens forslag om at det kan være hensiktsmessig med en åpning for at Arbeidsretten i særskilte tilfeller kan settes med flere dommere.

Spørsmålet er hvordan en bestemmelse om forsterket rett kan utformes. Arbeidsrettens sammensetning i den enkelte sak er svært forskjellig fra sammensetningen i andre domstoler. I en sak for Arbeidsretten er det tre fagdommere, to dommere oppnevnt etter innstilling fra arbeidstakerorganisasjoner med innstillingsrett etter § 39 og to dommere oppnevnt etter innstilling fra arbeidsgiverorganisasjoner med innstillingsrett etter § 39.

Departementet foreslår å forsterke retten med en ekstra varadommer fra hver av de tre gruppene, slik at disse dommerne følger hovedforhandlingen og trer inn dersom det oppstår forfall blant de respektive dommerne den enkelte er varadommer for.

I § 38 foreslår departementet et nytt fjerde ledd:

Arbeidsrettens leder kan ved særlig langvarige saker eller ved andre særlige omstendigheter beslutte at det i tillegg til dommere tilkalt etter første ledd skal tilkalles en varadommer for fagdommerne og en varadommer fra hver side for dommere oppnevnt etter innstilling etter § 39. Varadommerne skal følge saken og tre inn ved forfall. Første ledd gjelder tilsvarende.

4.4.3 Mulighet for forenklet sammensetning av retten

Innspill

Arbeidsretten tar også opp om det bør åpnes for at partene kan bli enige om en forenklet sammensetning av retten, for eksempel slik at tilkalling av meddommere kan frafalles. Arbeidsretten viser til situasjonen som oppsto i saken i ARD-2013-358. Norsk Sykepleierforbund hadde tatt ut stevning for Arbeidsretten mot Arbeidsgiverforeningen Spekter. Partene ble enige om å løse saken ved voldgift og begjærte saken hevet for Arbeidsretten. Rettens tre fagdommere ble deretter oppnevnt som voldgiftsrett.

Gjeldende rett

Gjeldende arbeidstvistlov gir ingen åpning for forenklet sammensetning av retten. I den enkelte sak settes Arbeidsretten med sju dommere, jf. § 38. Retten er beslutningsdyktig når alle dommere eller varadommere som skal behandle saken er til stede, jf. § 42.

Departementets vurdering og forslag

Arbeids- og sosialdepartementet ser at det kan være hensiktsmessig med en bestemmelse som gir åpning for en forenklet sammensetning av retten. Etter at en sak er brakt inn for Arbeidsretten, hender det at partene av ulike årsaker er enige om at tvisten mellom dem bør løses på en enklere måte enn ved en full Arbeidsrett. I dag gjennomføres dette gjerne ved at partene etter at de er blitt enige om å løse saken ved voldgift, begjærer saken hevet for Arbeidsretten. I praksis er det da ofte slik at partene ønsker å benytte Arbeidsrettens tre fagdommere som voldgiftsrett. Etter at de foreslåtte dommerne aksepterer oppnevningen som voldgiftsdommere, heves saken for Arbeidsretten ved kjennelse. Saken blir deretter tatt til behandling i voldgiftsretten, som avsier voldgiftsdom.

Det fremstår som enklere og mer smidig om arbeidstvistloven gir åpning for en forenklet behandling direkte, dersom partene ønsker dette, for eksempel ved å frafalle tilkalling av meddommere.

Det kan også tenkes at andre varianter av forenklete sammensetninger kan være aktuelt. Man kan eksempelvis tenke seg at retten settes med en fagdommer og en dommer fra hver side

oppnevnt etter innstilling. Departementet foreslår at det også åpnes for en slik sammensetning.

I sitt innspill peker Arbeidsretten på at kriteriene for å behandle en sak uten tilkalling av meddommere kan være de samme som for skriftlig behandling, jf. § 48 fjerde ledd andre punktum, dvs. at begge parter samtykker og retten finner det ubetenkelig. Departementet er enig i dette.

Departementet foreslår følgende bestemmelse i § 38 første ledd nytt siste punktum:

Dersom begge parter samtykker og retten finner det ubetenkelig, kan retten settes med tre fagdommere eller en fagdommer og en dommer fra hver side oppnevnt etter innstilling etter § 39.

4.5 Frist for retting av stevning

Innspill

Arbeidsretten mener det bør vurderes å sette en frist for retting av en stevning som er mangelfull, jf. § 45 tredje og fjerde ledd.

Gjeldende rett

Ifølge arbeidstvistloven § 45 første ledd bringes en sak inn for Arbeidsretten ved skriftlig stevning. I andre ledd angis hva stevningen må inneholde. Dersom det er mangler ved stevningen, skal ifølge tredje ledd saksøkeren snarest mulig gjøres oppmerksom på manglene og forklares hvordan de bør rettes.

Departementets vurdering og forslag

Arbeids- og sosialdepartementet er enig i Arbeidsrettens innspill og foreslår å ta inn en slik bestemmelse i nytt andre punktum i § 45 tredje ledd:

Retten skal sette en frist, som normalt bør være to uker, til å rette manglene i stevningen.

4.6 Partshjelp

4.6.1 Innspill

Arbeidsretten peker på at bestemmelsen i arbeidstvistloven § 46 om partshjelp lar en del spørsmål være uløst. I denne sammenheng tar de opp at det er uavklart om fristen for å erklære partshjelp er absolutt eller om partshjelp kan tillates etter nevnte frist dersom partene samtykker og/eller retten tillater det fordi vilkårene ellers for å erklære partshjelp er oppfylt. I hastesaker kan det for eksempel være aktuelt at noen vil erklære partshjelp nærmere hovedforhandling. Arbeidsretten mener at det bør vurderes en endring i

bestemmelsen, slik at retten i særlige tilfeller kan tillate partshjelp senere enn fire uker før hovedforhandling.

4.6.2 Gjeldende rett

Etter arbeidstvistloven § 46 andre ledd må partshjelp erklæres senest fire uker før hovedforhandling.

4.6.3 Departementets vurdering og forslag

Arbeids- og sosialdepartementet er enig i at det er behov for å åpne for at partshjelp kan tillates senere enn fire uker før hovedforhandling. Det er åpenbart at det for eksempel også i hastesaker kan være behov for å kunne erklære partshjelp.

Departementet foreslår et nytt andre punktum i § 46 nytt tredje ledd:

Retten kan i særlige tilfeller tillate partshjelp senere enn fire uker før hovedforhandlingen.

Paragraf 35 foreslås omredigert, se punkt 4.3 foran. I den forbindelse ser departementet at gjeldende § 35 tredje ledd i realiteten er en bestemmelse om partshjelp, og foreslår å flytte den til § 46 nytt andre ledd:

Medlem eller underavdeling som ikke har søksmålsrett etter § 35 andre ledd, kan ikke opptre som partshjelper med mindre den som har søksmålsrett gir sitt samtykke.

4.7 Frist for domsavsigelse

4.7.1 Innspill

Arbeidsretten peker på at det følger av § 56 andre ledd at dom skal avsies senest fire uker etter avslutning av hovedforhandling, med mindre saken er "så arbeidskrevende" at det ikke er mulig å overholde fristen. Kriteriet er det samme som etter tvisteloven § 19-4 femte ledd. Det er i alminnelighet ikke noe problem for Arbeidsretten å overholde fristen, se i den sammenheng årsrapport for 2017 hvor det fremgår at det i gjennomsnitt gikk 23 dager fra avsluttet hovedforhandling til dom ble avsagt. Det er imidlertid ikke bare i "arbeidskrevende" saker at det kan ta lenger tid enn fire uker å få avsagt dom. Det å finne et tidspunkt for domsavsigelse som passer for sju dommere kan fra tid til annen være vanskelig. Det bør vurderes en noe annen formulering for unntak fra hovedregelen.

4.7.2 Gjeldende rett

Etter § 56 andre ledd skal dom avsies snarest mulig etter at saksbehandlingen er avsluttet, og senest fire uker etter at hovedforhandlingen er avsluttet. Andre punktum åpner for at domsavsigelsen kan skje senere når saken er så arbeidskrevende at det ikke er mulig å overholde fristen. Ved overskridelse av fristen skal årsaken oppgis i dommen.

4.7.3 Departementets vurdering og forslag

Arbeids- og sosialdepartementet ser at det er behov for å justere unntaket fra fireukersfristen slik at det dekker Arbeidsrettens situasjon bedre.

Departementet foreslår et nytt andre punktum i § 56 andre ledd:

Når saken er så arbeidskrevende *eller særlige omstendigheter gjør* at det ikke er mulig å overholde fristen, kan domsavsigelse skje senere.

4.8 Anke

4.8.1 Innspill

Arbeidsretten foreslår å klargjøre ankereglene i § 58. Arbeidsretten peker blant annet på at § 58 fjerde ledd tilsynelatende avviker fra de alminnelige prosessuelle reglene. Dersom det erklæres anke, skal ankeerklæringen "uten opphold" sendes Høyesterett sammen med "de nødvendige dokumenter og utskrifter".

Bestemmelsen gir inntrykk av at anken og rettens dokumenter umiddelbart skal sendes til Høyesterett, som deretter må forkynne den for motparten og sette frist for tilsvarende. Ordningen etter tvisteloven er en annen. Etter tvisteloven kapittel 29 skal anken forberedes av den domstol som har avsagt den angrepne avgjørelse, noe som fremstår som en rasjonell saksforberedelse. Arbeidsretten foreslår derfor å erstatte bestemmelsen i § 58 fjerde ledd med en henvisning til reglene i tvisteloven kapittel 30, jf. kapittel 29, eventuelt at henvisningen blir begrenset til de aktuelle bestemmelsene som gir anvisning på underinstansens forberedelse av anken. Arbeidsretten viser til at den i to anker innkommet i henholdsvis 2012 og 2013 har anvendt reglene i tvisteloven kapittel 30, jf. kapittel 29 tilsvarende så langt de passer, uten at Høyesterett eller partene har hatt merknader til dette.

Arbeidsretten mener dessuten at departementet bør vurdere om § 58 kan få en mer pedagogisk oppbygging. Hovedregelen om at det ikke gjelder ankerett for Arbeidsrettens dommer og kjennelser, finner man først i femte ledd første punktum. Fra hovedregelen i femte ledd første punktum, finner man unntak dels i første og annet ledd og dels i femte ledd annet punktum. Arbeidsretten mener at bestemmelsen vil være lettere tilgjengelig om femte ledd første punktum blir inntatt som første ledd, og med unntakene i de påfølgende leddene.

4.8.2 Gjeldende rett

Hovedregelen er at Arbeidsrettens dommer og kjennelser er endelige og ikke kan ankes. Som påpekt av Arbeidsretten fremgår dette av § 58 femte ledd første punktum. Kjennelse som avviser en sak fra Arbeidsretten, kan likevel ankes til Høyesterett, jf. § 58 første ledd. Det samme gjelder anke over at saken ikke hører under Arbeidsrettens domsmyndighet. Videre kan den som ikke er part, anke en kjennelse eller beslutning som pålegger vedkommende plikter eller ilegger straffe- eller omkostningsansvar. Partene kan anke

kjennelser som ilegger dem selv straff- og omkostningsansvar etter §§ 60 og 62. Dette følger av § 58 andre ledd.

Tredje ledd omhandler ankefrister. Fjerde ledd har bestemmelser om behandlingen av anken. Som påpekt av Arbeidsretten gir bestemmelsen inntrykk av at anken og rettens dokumenter umiddelbart skal sendes til Høyesterett, som deretter må forkynne den for motparten og sette frist for tilsvar. Dette avviker fra tvistelovens system og fra praksis i Arbeidsretten. Arbeidsretten følger tvistelovens system.

4.8.3 Departementets vurdering og forslag

Arbeids- og sosialdepartementet er enig i Arbeidsrettens forslag. For å gjøre bestemmelsen mer tilgjengelig foreslår vi en mer pedagogisk oppbygging. Hovedregelen bør inn i første ledd i § 58, mens unntak fra hovedregelen kommer i andre ledd. Tredje ledd omhandler reglene om ankerett i særskilte tilfeller.

Departementet støtter også Arbeidsrettens forslag om at nåværende fjerde ledd blir erstattet med en henvisning til reglene i tvisteloven kapittel 30, som igjen henviser til kapittel 29. Etter tvisteloven kapittel 29 skal anken forberedes av den domstol som har avsagt den angrepne avgjørelse. Dette er også i samsvar med Arbeidsrettens praksis.

Departementet foreslår følgende lovbestemmelse om anke:

§ 58 Anke

(1) Arbeidsrettens dommer og kjennelser er endelige og kan fullbyrdes etter reglene for høyesterettsdommer.

(2) En dom kan likevel ankes til Høyesterett til oppheving på det grunnlag at saken ikke hører under Arbeidsrettens domsmyndighet. Kjennelse som avviser en sak fra Arbeidsretten, kan ankes til Høyesterett. Ankefristen er en måned.

(3) Den som ikke er part, kan anke en kjennelse eller beslutning som pålegger vedkommende plikter eller ilegger straff- eller omkostningsansvar. Partene kan anke kjennelser som ilegger dem selv straff- og omkostningsansvar etter §§ 60 og 62. Anke må erklæres straks hvis vedkommende er til stede i retten, og ellers senest tre dager etter at vedkommende har fått meddelelse om avgjørelsen. Så fremt noen har opptrådt som motpart eller kan betraktes som motpart, bør vedkommende underrettes om anken. Anken har oppsettende virkning for den som anker.

(4) For anke etter andre og tredje ledd kommer reglene i tvisteloven kapittel 30 til anvendelse så langt de passer.

4.9 Sakskostnader

4.9.1 Innspill

Arbeidsretten mener at § 59 Sakskostnader bør få en mer logisk oppbygging. Det bør vurderes å slå sammen første og andre ledd i bestemmelsen. Under enhver omstendighet bør nåværende tredje ledd komme før nåværende andre ledd.

4.9.2 Gjeldende rett

Paragraf 59 har bestemmelser om sakskostnader i saker for Arbeidsretten. Hovedregelen er at det ikke tilkjennes sakskostnader. I særlige tilfeller kan en eller begge parter bli pålagt å dekke statens utgifter til rettssak, jf. andre ledd. Når særlige grunner taler for det, kan retten tilkjenne en part som har vunnet en sak, erstatning for sine sakskostnader fra motparten, jf. tredje ledd. Blir en sak hevet som forlikt, avgjør retten etter fjerde ledd ved skjønn om sakskostnader skal tilkjennes, dersom en av partene krever det.

4.9.3 Departementets vurdering og forslag

Arbeids- og sosialdepartementet foreslår en omredigering for å oppnå en mer logisk rekkefølge i bestemmelsen. Gjeldende tredje ledd bør inn i første ledd, gjeldende fjerde ledd blir andre ledd og gjeldende andre ledd bør bli tredje ledd:

Departementet foreslår følgende lovbestemmelse om sakskostnader:

§ 59 Sakskostnader

- (1) Som hovedregel tilkjennes ikke sakskostnader for Arbeidsretten. Når særlige grunner taler for det, kan retten tilkjenne en part som har vunnet en sak, erstatning for sine sakskostnader fra motparten. Saken anses også vunnet dersom motpartens sak blir avvist eller hevet.*
- (2) Heves saken som forlikt uten at forliket omfatter sakskostnadene, avgjøres spørsmålet om sakskostnader etter rettens skjønn, dersom en av partene krever det.*
- (3) Arbeidsretten kan i særlige tilfeller pålegge en av partene eller begge å dekke statens utgifter til en rettssak etter denne lov.*

5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslagene til endringer tar i hovedsak sikte på å gjøre arbeidstvistloven mer tilgjengelig for brukerne og føre til en mer effektiv saksavvikling hos Riksmekleren og Arbeidsretten. Endringene vil ikke ha negative økonomiske og administrative konsekvenser for brukerne av loven, det vil i første rekke si arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, virksomheter, Riksmekleren og Arbeidsretten.

6 Samlet forslag til lovendringer

Nedenfor følger en samlet oversikt over de endringer i arbeidstvistloven som Arbeids- og sosialdepartementet foreslår i denne høringen. Tilføyelser og flyttinger i forhold til gjeldende lov er satt i kursiv.

Kapittel 3. Mekling

§ 18 Tidspunkt for iverksettelse av streik eller lockout

(2) Med virkedag menes i loven her alle ukedager med unntak av lørdag, søndag og helligdager. Fristen i første ledd starter å løpe første virkedag etter at riksmekleren har mottatt melding.

(Gjeldende § 18 blir første ledd.)

§ 19 Midlertidig forbud mot arbeidsstans

(4) For å være bindende må forbudet være sendt fra riksmekleren innen utløpet av to virkedager etter at riksmekleren mottok melding om at forhandlinger ikke er innledet eller er brutt eller at plassoppsigelsen er utvidet. § 18 andre ledd gjelder tilsvarende.

§§ 18 og 25 Meklingens avslutning – alternative forslag

Alt. 1:

Nytt første punktum i § 25 første ledd (erstatter gjeldende første punktum):

Er det gått ti dager etter at mekling er påbegynt, kan hver av partene kreve meklingen avsluttet.

Alt. 2:

Nytt første punktum i § 25 første ledd (erstatter gjeldende første punktum):

Når mekling mellom partene er iverksatt etter innkalling i henhold til § 20 fjerde ledd, kan hver av partene kreve meklingen avsluttet.

Alt. 3:

Nytt ledd i § 18:

Har riksmekleren midlertidig forbudt arbeidsstans i samsvar med § 19, kan streik eller lockout ikke iverksettes før mekling er gjennomført etter innkalling i henhold til § 20 fjerde ledd.

§ 23 Taushetsplikt

(2) Enhver som deltar i meklingen, plikter å bevare taushet om det som er fremkommet under meklingen, hvis ikke mekleren tillater offentliggjøring. Taushetsplikten omfatter også en parts egne tilbud og krav.

Kapittel 4. Arbeidsretten

§ 33 Arbeidsretten

(1) Arbeidsretten har sete i Oslo. Ved behov kan rett settes andre steder enn ved Arbeidsrettens faste rettssted.

(2) Domstoloven og tvisteloven får tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten så langt det passer og ikke strider mot bestemmelsene i denne lov.

§ 34 Arbeidsrettens domsmyndighet

(1) Arbeidsretten skal behandle rettsvister som er omhandlet i § 1 bokstav i og tvister om det foreligger brudd på § 8 første ledd. Retten behandler også tvister om det foreligger brudd på bestemmelsene om interesselvister i § 8 andre ledd og tvister om erstatningsansvar for brudd på tariffavtale mv. etter § 9.

(2) Arbeidsretten skal likevel ikke behandle tvister etter § 9 når saken utelukkende er anlagt mot arbeidstakere som nevnt i § 9 andre ledd.

(3) Tvister som knytter seg til tariffavtaler om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsordninger, behandles etter bestemmelsene som er gitt i eller i medhold av lov om allmenngjøring av bestemmelser i tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg. Arbeidsretten skal heller ikke behandle tvister som knytter seg til tariffavtaler inngått etter bestemmelser gitt i eller i medhold av SE-loven § 3 om arbeidstakernes innflytelse i et europeisk selskap eller SCE-loven § 3 om arbeidstakernes innflytelse i et europeisk samvirkeforetak.

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

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

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

§ 35. Søksmålsretten

(1) Før en sak kan bringes inn for Arbeidsretten, skal partene forhandle om tvisten med sikte på å oppnå en minnelig løsning. Dersom forhandlinger ikke er gjennomført eller forsøkt gjennomført, skal saksøkeren gjøres oppmerksom på at retten ikke kan ta saken under behandling, og det skal settes en frist for å gjennomføre slike forhandlinger. Blir forhandlinger ikke gjennomført eller forsøkt gjennomført innen fristen, kan saksforberedende dommer ved kjennelse bestemme at saken ikke tas under behandling.

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

(3) Den overordnede fagforening eller arbeidsgiverforening kan overdra sin søksmålsrett til en underavdeling som har undertegnet tariffavtalen. Det skal gis skriftlig melding om

overdragelsen til Arbeidsretten og tariffmotparten. Overdragelsen kan begrenses til en enkelt tvist eller gis virkning for hele tariffperioden. I sistnevnte tilfelle kan vedkommende underavdeling saksøkes direkte og alene av den andre søksmålsberettigede part i tariffavtalen.

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

§ 38 Arbeidsrettens sammensetning i den enkelte sak

(2) Hvis en dommer under forhandlingene får forfall som må antas å ville vare lenger enn en uke, oppnevnes stedfortreder etter § 41. Dersom stedfortreder oppnevnes, skal saken starte på nytt.

(4) Arbeidsrettens leder kan ved særlig langvarige saker eller ved andre særlige omstendigheter beslutte at det i tillegg til dommere tilkalt etter første ledd skal tilkalles en varadommer for fagdommerne og en varadommer fra hver side for dommere oppnevnt etter innstilling etter § 39. Varadommerne skal følge saken og tre inn ved forfall. Første ledd gjelder tilsvarende.

(5) Dersom begge parter samtykker og retten finner det ubetenkelig, kan retten settes med tre fagdommere eller en fagdommer og en dommer fra hver side oppnevnt etter innstilling etter § 39.

§ 45 Forberedelsen av saken

(2) Stevningen skal inneholde:

-
-
-

g) protokoll fra de forhandlinger som er ført mellom partene om tvisten eller bevis for at saksøker har forsøkt å gjennomføre slike forhandlinger, og for øvrig merknader om grunnlaget for at retten kan behandle saken dersom det kan være tvil om dette.

(3) Er det mangler ved stevningen, skal saksøkeren snarest mulig gjøres oppmerksom på dem og forklares hvordan de bør rettes. Retten skal sette en frist, som normalt bør være to uker, til å rette manglene i stevningen.

§ 46 Partshjelp

(2) Medlem eller underavdeling som ikke har søksmålsrett etter § 35, kan ikke opptre som partshjelper med mindre den som har søksmålsrett gir sitt samtykke.

(3) Partshjelp må erklæres i prosesskriv senest fire uker før hovedforhandlingen. Retten kan i særlige tilfeller tillate partshjelp senere enn fire uker før hovedforhandlingen. Erklæringen skal angi det som er grunnlaget for partshjelpen, og meddeles partene med frist for å bestride partshjelpen. Bestrides den, avgjøres spørsmålet om retten til partshjelp

ved kjennelse. Inntil det er avsagt kjennelse som nekter partshjelp, kan den som har erklært partshjelp, utøve prosessuelle rettigheter etter tredje ledd.

§ 56 Rettens avgjørelser

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

§ 58 Anke

(1) *Arbeidsrettens dommer og kjennelser er endelige og kan fullbyrdes etter reglene for høyesterettsdommer.*

(2) *En dom kan likevel ankes til Høyesterett til oppheving på det grunnlag at saken ikke hører under Arbeidsrettens domsmyndighet. Kjennelse som avviser en sak fra Arbeidsretten, kan ankes til Høyesterett. Ankefristen er en måned.*

(3) *Den som ikke er part, kan anke en kjennelse eller beslutning som pålegger vedkommende plikter eller ilegger straff- eller omkostningsansvar. Partene kan anke kjennelser som ilegger dem selv straff- og omkostningsansvar etter §§ 60 og 62.*

(4) *Anke etter tredje ledd må erklæres straks hvis vedkommende er til stede i retten, og ellers senest tre dager etter at vedkommende har fått meddelelse om avgjørelsen. Så fremt noen har opptrådt som motpart eller kan betraktes som motpart, bør vedkommende underrettes om anken. Anken har oppsettende virkning for den som anker.*

(5) *For anke etter andre og tredje ledd kommer reglene i tvisteloven kapittel 30 til anvendelse så langt de passer.*

§ 59 Sakskostnader

(1) *Som hovedregel tilkjennes ikke sakskostnader for Arbeidsretten. Når særlige grunner taler for det, kan retten tilkjenne en part som har vunnet en sak, erstatning for sine sakskostnader fra motparten. Saken anses også vunnet dersom motpartens sak blir avvist eller hevet.*

(2) *Heves saken som forlikt uten at forliket omfatter sakskostnadene, avgjøres spørsmålet om sakskostnader etter rettens skjønn, dersom en av partene krever det.*

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