



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

# Prop. 87 L

(2019–2020)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

---

Endringer i arbeidstvistloven  
(om mekling og Arbeidsretten)



# Innhold

<b>1</b>	<b>Proposisjonens hovedinnhold og bakgrunnen for forslaget</b> .....	5	4.4.1	Forfall under sakens gang .....	20
1.1	Proposisjonens hovedinnhold .....	5	4.4.2	Mulighet for forsterket rett i særlige saker .....	21
1.2	Bakgrunnen for forslaget .....	5	4.4.3	Mulighet for forenklet sammensetning av retten .....	22
<b>2</b>	<b>Høring</b> .....	7	4.5	Frist for retting av stevning .....	23
<b>3</b>	<b>Arbeidstvistloven kapittel 3. Mekling</b> .....	9	4.5.1	Gjeldende rett .....	23
3.1	Virkedagsbegrepet og utgangspunktet for fristberegningen i §§ 18 og 19 .....	9	4.5.2	Høringsforslaget .....	23
3.1.1	Innledning .....	9	4.5.3	Høringsuttalelsene .....	23
3.1.2	Virkedagsbegrepet i §§ 18 og 19 ....	9	4.5.4	Departementets vurderinger og forslag .....	23
3.1.3	Utgangspunktet for fristene i §§ 18 og 19 .....	11	4.6	Partshjelp .....	23
3.2	Taushetsplikt .....	13	4.6.1	Gjeldende rett .....	23
3.2.1	Gjeldende rett .....	13	4.6.2	Høringsforslaget .....	23
3.2.2	Høringsforslaget .....	13	4.6.3	Høringsuttalelsene .....	24
3.2.3	Høringsuttalelsene .....	14	4.6.4	Departementets vurderinger og forslag .....	24
3.2.4	Departementets vurderinger og forslag .....	15	4.7	Frist for domsavsigelse .....	24
3.3	Meklingens avslutning .....	16	4.7.1	Gjeldende rett .....	24
<b>4</b>	<b>Arbeidstvistloven kapittel 4. Arbeidsretten</b> .....	17	4.7.2	Høringsforslaget .....	24
4.1	Behov for klargjøring av forholdet til domstolloven og tvisteloven .....	17	4.7.3	Høringsuttalelsene .....	24
4.1.1	Gjeldende rett .....	17	4.7.4	Departementets vurderinger og forslag .....	24
4.1.2	Høringsforslaget .....	17	4.8	Virkninger av rettens avgjørelser. Rettsmidler .....	25
4.1.3	Høringsuttalelsene .....	17	4.8.1	Gjeldende rett .....	25
4.1.4	Departementets vurderinger og forslag .....	17	4.8.2	Høringsforslaget .....	25
4.2	Tydeliggjøring av forhandlingskravet som prosessforutsetning ...	18	4.8.3	Høringsuttalelsene .....	25
4.2.1	Gjeldende rett .....	18	4.8.4	Departementets vurderinger og forslag .....	25
4.2.2	Høringsforslaget .....	18	4.9	Sakskostnader .....	26
4.2.3	Høringsuttalelsene .....	18	4.9.1	Gjeldende rett .....	26
4.2.4	Departementets vurderinger og forslag .....	19	4.9.2	Høringsforslaget .....	26
4.3	Omredigeringer og enkelte andre endringer i §§ 33, 34 og 35 .....	19	4.9.3	Høringsuttalelsene .....	26
4.3.1	Høringsforslaget .....	19	4.9.4	Departementets vurderinger og forslag .....	26
4.3.2	Høringsuttalelsene .....	20	<b>5</b>	<b>Økonomiske og administrative konsekvenser</b> .....	27
4.3.3	Departementets vurderinger og forslag .....	20	<b>6</b>	<b>Merknader til de enkelte bestemmelsene i arbeidstvistloven</b> .....	28
4.4	Rettsens sammensetning .....	20		<b>Forslag til lov om endringer i arbeidstvistloven (om mekling og Arbeidsretten)</b> .....	32





DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

# Prop. 87 L

(2019–2020)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

## Endringer i arbeidstvistloven (om mekling og Arbeidsretten)

*Tilråding fra Arbeids- og sosialdepartementet 24. april 2020,  
godkjent i statsråd samme dag.  
(Regjeringen Solberg)*

### 1 Proposisjonens hovedinnhold og bakgrunnen for forslaget

#### 1.1 Proposisjonens hovedinnhold

I denne proposisjonen legger Arbeids- og sosialdepartementet frem forslag om endringer i lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven). De foreslåtte endringene gjelder arbeidstvistloven kapittel 3 om mekling og lovens kapittel 4 om Arbeidsretten. Det er også foreslått inntatt en definisjon i kapittel 1 Innledende bestemmelser.

Flere av endringsforslagene presiserer gjeldende rett eller er av teknisk karakter. Formålet med endringene er at disse skal gi ytterligere bidrag til å gjøre loven mer tilgjengelig for brukerne, samt å gi avklaringer der det har vært usikkerhet knyttet til forståelsen av bestemmelsene.

I lovens kapittel 3 om mekling foreslås det å presisere og harmonisere fristbestemmelsene i §§ 18 og 19. Det foreslås i denne forbindelse å definere virkedagsbegrepet i lovens § 1. Departementet foreslår videre å presisere bestemmelsen om taushetsplikt i § 23, slik at det uttrykkelig

fremgår at taushetsplikten også omfatter partenes egne krav og tilbud fremsatt under mekling. Taushetsplikten gjelder også etter at meklingen er avsluttet.

I kapittel 4 om Arbeidsretten foreslås det blant annet en klargjøring av forholdet til domstolloven og tvisteloven, en tydeliggjøring av forhandlingskravet som prosessforutsetning og en opprydding i de innledende bestemmelsene om Arbeidsrettens sete, domsmyndighet og hvem som har søksmålsrett i saker om tariffavtaler. Det foreslås også å åpne for forsterket rett i særlige saker, og muligheter for forenklet sammensetning av retten dersom partene er enige om det og retten finner det ubetenkelig.

#### 1.2 Bakgrunnen for forslaget

Någjeldende arbeidstvistlov trådte i kraft 1. mars 2012 og erstattet lov 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister. Et sentralt hensyn ved lovrevisjonen i 2012 var å gjøre loven mer pedagogisk og lettere til-

gjengelig for brukerne. 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. Et formål med lovrevisjonen var også å gjøre loven teknologinøytral.

Arbeidstvistloven er en sentral lov for partene i arbeidslivet, og det er viktig å følge opp hvordan loven fungerer i praksis. For å avdekke eventuelle behov for justeringer, ba departementet allerede i 2013 om innspill fra Arbeidsretten og Riksmekle-

ren om deres erfaringer med loven. Innspillene avdekket ikke feil eller 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. Departementet ba så i 2017 på ny om innspill fra Arbeidsretten og Riksmekleren om deres erfaringer med loven.

Et høringsnotat ble utarbeidet blant annet på grunnlag av innspillene fra Arbeidsretten og Riksmekleren. Departementet hadde før høringsrunden møte med hovedorganisasjonene i arbeidslivet, hvor forslagene i høringsnotatet ble drøftet.

## 2 Høring

Arbeids- og sosialdepartementet sendte 19. desember 2018 forslag til endringer i arbeidstvstloven på høring med høringsfrist 1. april 2019.

*Høringsbrevet ble sendt til følgende instanser:*

Barne- og likestillingsdepartementet  
 Finansdepartementet  
 Forsvarsdepartementet  
 Helse- og omsorgsdepartementet  
 Justis- og beredskapsdepartementet  
 Kommunal- og moderniseringsdepartementet  
 Kulturdepartementet  
 Kunnskapsdepartementet  
 Landbruks- og matdepartementet  
 Nærings- og fiskeridepartementet  
 Olje- og energidepartementet  
 Samferdselsdepartementet  
 Utenriksdepartementet

Arbeidsretten  
 Arbeidstilsynet  
 Datatilsynet  
 Domstolsadministrasjonen  
 Likestillings- og diskrimineringsombudet  
 Petroleumstilsynet  
 Regelrådet  
 Regjeringsadvokaten  
 Riksmekleren  
 Stortingets ombudsmann for forvaltningen

Oslo kommune

Handelshøyskolen BI Oslo  
 Institutt for offentlig rett (UIO)  
 Institutt for privatrett (UIO)  
 Universitetet i Agder  
 Universitetet i Bergen  
 Universitetet i Oslo  
 Universitetet i Stavanger  
 Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet

Akademikerne  
 ALT c/o Industri Energi  
 Apotekforeningen

Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening  
 Arbeidsgiverforeningen Spekter  
 Bedriftsforbundet  
 Den Norske Advokatforening  
 Den norske jordmorforening  
 Finans Norge  
 Junit  
 Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)  
 Jussbuss  
 Jussformidlingen i Bergen  
 Jushjelpa i Midt-Norge  
 Jushjelpa i Nord-Norge  
 KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon  
 Kommunesektorens organisasjon KS  
 KS Bedrift  
 Landsorganisasjonen i Norge  
 Lederne  
 Maskinentreprenørenes Forbund  
 NITO  
 Norges Juristforbund  
 Norges Lastebileier-Forbund  
 Norges Rederiforbund  
 Norges Taxiforbund  
 Norsk Flygelederforening  
 Norsk Flytekniker Organisasjon  
 Norsk Journalistlag  
 Norsk Landbrukssamvirke  
 Norsk Lektorlag  
 Norsk olje og gass  
 Norsk Sjøoffisersforbund  
 Norsk Skuespillerforbund  
 Norsk sosiologforening  
 Norske Meierifolks Landsforening  
 Næringslivets Hovedorganisasjon  
 Private Barnehagers Landsforbund  
 SAMFO Arbeidsgiverforening for samvirkeforetak  
 Unio  
 Virke  
 Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

*Følgende høringsinstanser hadde merknader:*

Arbeidsretten  
 Riksmekleren

Akademikerne  
Arbeidsgiverforeningen Spekter  
Den Norske Advokatforening  
Den norske jordmorforening  
Finans Norge  
KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesse-  
organisasjon  
Kommunal- og moderniseringsdepartementet  
Kommunesektorens organisasjon KS  
Landsorganisasjonen i Norge  
Lederne  
NITO  
Norges Lastebileier-Forbund  
Norges Rederiforbund  
Norsk Journalistlag  
Norsk olje og gass  
Næringslivets Hovedorganisasjon

Professor emeritus (prof.em.) Stein Evju  
SAMFO Arbeidsgiverforening for samvirke-  
foretak  
Unio  
Virke  
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

*Følgende høringsinstanser har uttalt at de ikke  
hadde merknader til forslaget:*

Forsvarsdepartementet  
Helse- og omsorgsdepartementet  
Justis- og beredskapsdepartementet  
Landsbruks- og matdepartementet  
Samferdselsdepartementet  
Utenriksdepartementet



## 3 Arbeidstvistloven kapittel 3. Mekling

### 3.1 Virkedagsbegrepet og utgangspunktet for fristberegningen i §§ 18 og 19

#### 3.1.1 Innledning

I arbeidstvistloven §§ 18 og 19 fjerde ledd reguleres henholdsvis fristene partene må følge før de kan iverksette streik eller lockout, og riksmeklerens frist for nedleggelse av midlertidig forbud mot streik eller lockout.

På bakgrunn av uttalelser i forarbeidene til loven, Prop. 134 L (2010–2011), har det oppstått enkelte uklarheter knyttet til forståelsen av fristbestemmelsen i § 18. Uklarhetene knytter seg til om det skal legges til grunn samme forståelse av virkedagsbegrepet i § 18 som i § 19 fjerde ledd, og om det skal legges til grunn samme tidspunkt for når fristene begynner å løpe. Utgangspunktet for begge fristene er etter ordlyden tidspunktet for riksmeklerens mottak av melding om at forhandlinger ikke er innledet eller er brutt eller at plassoppsigelsen er utvidet, jf. § 16.

Departementet foreslår å presisere og harmonisere fristbestemmelsene i arbeidstvistloven §§ 18 og 19, jf. nærmere omtale nedenfor.

#### 3.1.2 Virkedagsbegrepet i §§ 18 og 19

##### 3.1.2.1 Gjeldende rett

Begrepet «virkedager» er brukt både i lovens § 18 om tidspunkt for iverksettelse av streik eller lockout og i § 19 fjerde ledd om riksmeklerens frist for å sende midlertidig forbud mot streik eller lockout som kan medføre skade for allmenne interesser. Bestemmelsen i § 18 lyder slik:

Streik eller lockout må ikke iverksettes før det er gitt plassoppsigelse og oppsigelsesfristen som følger av denne er utløpt, og ikke i noe tilfelle før fire virkedager 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.

Bestemmelsene i § 19 første og fjerde ledd lyder:

(1) 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 midlertidig forby partene å iverksette streik eller lockout som kan medføre skade for allmenne interesser, inntil mekling etter dette kapitlet er avsluttet.

[...]

(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.

På bakgrunn av uttalelser i forarbeidene til loven, Prop. 134 L (2010–2011), har det oppstått uklarhet knyttet til om det skal legges til grunn samme forståelse av virkedagsbegrepet i §§ 18 og 19 fjerde ledd. I merknadene til § 18, Prop. 134 L (2010–2011) punkt 9.1, heter det at «Virkedager er alle dager unntatt søndag», mens det i merknadene til § 19 fjerde ledd, hvor fristen tidligere ble regulert i «dager», heter «Ved å innføre virkedager forlenges riksmeklerens frist med en dag når melding om plassoppsigelse mottas rett før en helg eller helligdag, i det søndager og helligdager ikke er virkedager». Det følger av merknaden til § 19 fjerde ledd at fristen i 2012 ble endret til kun å løpe på virkedager, med det formål å få samsvar mellom fristbestemmelsene i §§ 16, 18 og 19. Virkedagsbegrepet er kun brukt i disse to fristbestemmelsene i loven.

I lys av dette har det oppstått spørsmål om hvorvidt helligdager skal regnes som virkedager etter § 18 eller ikke.

##### 3.1.2.2 Høringsforslaget

Departementet foreslo i høringsnotatet at begrepet «virkedager» defineres i loven, slik at det klart fremgår av ordlyden at verken søndager eller helligdager er å anse som virkedager. Departementet uttalte at det var liten tvil om at det var dette som var ment i gjeldende lov.

Departementet viste til at selv om det i praksis ikke synes å oppstå større problemer når det gjelder beregning av fristene i §§ 18 og 19, så var departementet enig med Riksmekleren i at det er viktig at det er begrepsharmoni i loven. Det bør ikke knytte seg noen tvil til fristberegningsreglene. Fristene har materielt sett avgjørende betydning for hvor lenge fredsplikten varer og når en arbeidskonflikt kan iverksettes.

Etter gjeldende rett regnes lørdag som virkedag. Som en del av forslaget om presisering og harmonisering av virkedagsbegrepet, foreslo departementet også en endring av dette, slik at lørdager ikke lenger skulle regnes som virkedag. Bakgrunnen for forslaget var at mange virksomheter ikke har drift eller administrasjonen til stede på lørdager, heller ikke Riksmekleren, og at det i §§ 18 og 19 fjerde ledd er tale om relativt korte frister. Departementet foreslo på bakgrunn av ovenstående å definere virkedagsbegrepet slik i et nytt andre ledd i § 18:

Med virkedag menes i loven her alle ukedager med unntak av lørdag, søndag og helligdager. [...]

I § 19 fjerde ledd ble det foreslått å henvide til definisjonen i § 18.

### 3.1.2.3 Høringsuttalelsene

Departementet har fått bred tilslutning blant høringsinstansene til forslaget om å definere virkedagsbegrepet i loven og å presisere og harmonisere begrepet i relasjon til fristreglene i §§ 18 og 19.

Når det gjelder det nærmere innholdet i virkedagsbegrepet, støtter alle som har uttalt seg at søndager og høytidsdager ikke skal være omfattet av virkedagsbegrepet. *Spekter og Norges Rederiforbund* bemerker at det av hensyn til brukerne av loven også burde fremgå direkte av ordlyden at høytidsdagene 1. og 17. mai heller ikke er omfattet av virkedagsbegrepet.

Det er også bred støtte blant høringsinstansene til forslaget om å presisere at helligdager ikke er omfattet av virkedagsbegrepet. Det er kun *Akademikerne* som ikke støtter denne delen av forslaget, som de mener innebærer en endring av gjeldende rett hva gjelder bevegelige helligdager.

Det er større uenighet blant høringsinstansene om den foreslåtte endringen som går ut på at lørdager ikke lenger skal være omfattet av virkedagsbegrepet. Hovedorganisasjonene på arbeids-

takersiden støtter ikke forslaget. *LO, Unio* og *Akademikerne* viser blant annet til at det er uheldig at begrepet virkedager skal gis et annet innhold enn i øvrig lovgivning. *Unio* viser til at forslaget i flere tilfeller vil innebære en forlengelse av fredsplikten, og at det ikke er hensiktsmessig at det kan gå lengre tid før legale kampmidler kan brukes enn det som er tilfellet i dag. *Akademikerne* kommenterer at det er vanskelig å se behovet eller hvilke endringer som skal ha skjedd som begrunner en lovendring som i flere tilfeller vil innebære lengre frister. *YS* kan ikke se at det strengt tatt er nødvendig med den foreslåtte endringen, og mener at riksmekleren har tilstrekkelig tid til å nedlegge forbud uten å utvide fristen. *YS* viser til at riksmekleren i verste fall får melding fredag etter kontortid, og da vil ha mandagen til å utferdige forbud. *YS* kan ikke se at § 18 har særlig praktisk betydning, på grunn av plassoppsigelsesfristene. På den andre siden kan imidlertid *YS* ikke se at forslaget vil ha store negative konsekvenser.

*Norsk Journalistlag* kommenterer at det er viktig å ha klare rammer for fredsplikten, men mener det bør utvises varsomhet med å utvide fredsplikten ytterligere. De anfører at det ikke foreligger tilstrekkelig tungtveiende hensyn for å endre omfanget av virkedagsbegrepet. *Lederne* støtter forslaget om at lørdag ikke lenger skal være virkedag etter loven.

Arbeidsgiverorganisasjonene som har uttalt seg om forslaget om lørdager, støtter generelt departementets forslag om harmonisering og presisering av virkedagsbegrepet. Ingen av arbeidsgiverorganisasjonene kommenterer imidlertid eksplisitt behovet for den foreslåtte endringen om at lørdager ikke skal være omfattet av virkedagsbegrepet, med unntak av *SAMFO*, som påpeker at det er uheldig at begrepet gis et annet innhold enn i ferieloven. Dette påpeker også *Advokatforeningen*.

### 3.1.2.4 Departementets vurderinger og forslag

Det er departementets vurdering at virkedagsbegrepet både i §§ 18 og 19 etter gjeldende rett må forstås slik at verken søndager eller helligdager er å anse som virkedager.

Etter departementets oppfatning er det naturlig at begrepet skal forstås på samme måte i de to bestemmelsene, når ordlyden er lik. Fristen i § 19 fjerde ledd ble endret med ny arbeidstvistlov, fra å løpe på «dager» til bare på «virkedager», med det formål å få samsvar mellom fristbestemmelsene i §§ 16, 18 og 19, jf. Prop. 134 L (2010–2011) punkt

9.1. Etter departementets syn er helligdager etter gjeldende rett ikke omfattet av begrepet virkedager. Dette er også i samsvar med definisjonen i ferieloven § 5.

Departementet ser imidlertid at uttalelsen i forarbeidene til § 18 har skapt noe uklarhet, og at det er behov for å tydeliggjøre og presisere begrepet i loven. Departementet foreslår derfor at begrepet «virkedager» defineres i loven, slik at det klart fremgår av ordlyden at verken søndager, helligdager eller høytidsdager er å anse som virkedager. Det foreslås at definisjonen tas inn i lovens § 1. Departementet mener at det av pedagogiske hensyn bør fremgå klart at heller ikke de lovbestemte høytidsdagene 1. og 17. mai er virkedager i lovens forstand.

Høringsinstansene er delt i synet på den foreslåtte endringen om at lørdager ikke lenger skal være å anse som virkedager i lovens forstand. Departementets forslag i høringsnotatet hadde til formål å hensynta behovet for riksmekleren og bedriftene til å områ seg for henholdsvis vurdering av nedleggelse av forbud og eventuell nedstenging før arbeidskamp kan iverksettes. Etter innspillene i høringsrunden vurderer imidlertid departementet behovet for å være begrenset. Departementet nevner i denne forbindelse også at riksmeklerens todagersfrist for å legge ned forbud tidligere ble regnet i dager, ikke virkedager, jf. lov 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister § 29 nr. 2 fjerde ledd. Ved å innføre virkedager i 2012 ble altså riksmeklerens frist forlenget med en dag når melding om plassoppsigelse blir mottatt rett før en helg eller helligdag, da søndager og helligdager ikke er virkedager. Det heter også i forarbeidene, Prop. 134 L (2010–2011) punkt 9.1 om dette:

Dette vil neppe ha praktiske konsekvenser. Riksmeklerens praksis etter arbeidstvistloven 1927 har vært at dersom meldingen er mottatt i slutten av uken slik at riksmeklerens frist har utløpt i helgen, har riksmekleren nedlagt forbud før kontortidens slutt fredag.

Departementet konstaterer at det fra flere høringsinstanser på arbeidstakersiden er kommet klare innvendinger mot en endring som gir en lengre fredsplikt i flere tilfeller, avhengig av hvilken dag melding kommer inn til riksmekleren. Det har også kommet flere innspill om at det er uheldig at begrepet «virkedager» gis ulik betydning i arbeidsrettslig lovgivning. Departementet har etter dette valgt å ikke gå videre med denne delen av forslaget.

### 3.1.3 Utgangspunktet for fristene i §§ 18 og 19

#### 3.1.3.1 Gjeldende rett

Utgangspunktet for når fristene i §§ 18 og 19 begynner å løpe, er etter ordlyden det tidspunkt når melding etter § 16 er mottatt av riksmekleren, det vil si melding om at forhandlinger ikke er innledet eller brutt eller at plassoppsigelsen er utvidet. Ordlyden i § 18 lyder:

Streik eller lockout må ikke iverksettes før det er gitt plassoppsigelse og oppsigelsesfristen som følger av denne er utløpt, og ikke i noe tilfelle før fire virkedager 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.

Ordlyden i § 19 fjerde ledd lyder:

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.

Ordlyden i de to bestemmelsene er altså tilnærmet lik; «har mottatt melding» og «mottok melding». I forarbeidene til § 18, Prop. 134 L (2010–2011) punkt 9.1, er det imidlertid gitt en uttalelse som har skapt uklarhet om hvorvidt meldingen også må ha kommet til riksmeklerens *kunnskap* for at fristen etter § 18 skal begynne å løpe. Merknaden lyder:

Av § 18 fremgår at streik eller lockout ikke kan iverksettes før fire virkedager etter at meldingen om plassoppsigelse er *innkommet* til riksmekleren. Dette må forstås slik at meldingen må være mottatt og registrert på en slik måte at den er kommet til riksmeklerens kunnskap. Når de tekniske forholdene på et senere tidspunkt ligger til rette for å ta i bruk elektronisk kommunikasjon, er det viktig at dette sikres. Per i dag har ikke Riksmeklingsmannen et system for bruk av elektronisk signatur.

I juridisk teori har flere problematisert ovennevnte uttalelser i merknadene til § 18, og stilt spørsmål ved om det må legges til grunn et annet utgangspunkt for fristen i § 18 enn i § 19 fjerde ledd.

Det er departementets syn at merknaden i forarbeidene til § 18 må ses i sammenheng med departementets merknader til §§ 16 og 19, og for-

målet om å gjøre den nye loven av 2012 teknologinøytral. Frem til vedtakelse av loven i 2012 fulgte det av arbeidstvistloven at melding måtte leveres riksmekleren ved rekommandert brev eller telegram. Etter den nye loven kan melding sendes elektronisk. Formålet med forarbeidsuttalelsen var å få fram behovet for notoritet og sikkerhet knyttet til elektronisk melding. I merknadene til §§ 16 og 19 er tilsvarende uttalelser imidlertid ikke knyttet direkte opp mot når fristen begynner å løpe, i motsetning til i merknadene til § 18. Merknadene går kun på forsendelsesmåte og notoritet, og har ikke skapt tilsvarende uklarhet. I merknadene til § 19 heter det:

Det vises til merknadene til §§ 16 og 18 om forholdet til eventuell senere bruk av elektronisk kommunikasjon når forholdene ligger til rette for det. Også når det gjelder riksmeklerens frist på to virkedager må det etableres en betryggende ordning der avsender av meldingen om plassoppsigelse etter § 16 sikrer seg at mottakeren, altså riksmekleren, har mottatt og lest meldingen.

Den stadige teknologiske utviklingen gjør at det fra departementets side ikke har vært ønskelig, verken i ordlyden eller forarbeidene, å spesifisere konkret i hvilken elektronisk form melding kan sendes. I dag synes e-post å være den eneste aktuelle elektroniske oversendelsesform.

Videre er det etter gjeldende rett klart at fristen etter § 19 fjerde ledd starter å løpe *første virkedag etter* at meldingen er mottatt. Dette følger direkte av forarbeidene, Prop. 134 L (2010–2011) punkt 9.1. Det heter der at den dagen meldingen kom inn, ikke regnes med. Enkelte har stilt spørsmål ved om tilsvarende må legges til grunn for fristene i § 18, da dette ikke eksplisitt fremgår av bestemmelsen eller forarbeidene.

### 3.1.3.2 Høringsforslaget

Departementet fremmet i høringsnotatet forslag om å presisere i § 18 og § 19 fjerde ledd at fristene starter å løpe *første virkedag etter* at riksmekleren har *mottatt* melding. Hensikten med forslaget var å presisere og harmonisere utgangspunktet for fristene i §§ 18 og 19, etter den uklarheten som var oppstått grunnet uttalelsene i forarbeidene.

### 3.1.3.3 Høringsuttalelsene

Det er bred støtte blant høringsinstansene til forslaget om å presisere at det relevante utgangs-

punktet for fristene i §§ 18 og 19 er når meldingen er *mottatt* av riksmekleren, ikke når meldingen er kommet til riksmeklerens kunnskap. Det er ingen høringsinstanser som er negative til dette forslaget.

Departementet har også foreslått å presisere at fristene skal begynne å løpe fra  *neste virkedag etter* at meldingen er mottatt i relasjon til begge bestemmelsene. Blant de høringsinstansene som har uttalt seg, er det bred støtte til departementets forslag. YS mener det er en nyttig presisering og *Unio* kommenterer at forslaget vil gi et objektivt startpunkt for fristberegningen, uavhengig av hvilken måte meldingen er overlevert på. *Riksmekleren* har vist til at de endringene som er foreslått i arbeidstvistloven §§ 18 og 19 vil avhjelpe uklarhetene i dagens lovtekst og slutter seg til departementets forslag.

*Akademikerne og Norsk Journalistlag* støtter forslaget under den forutsetning at lørdager, og for Akademikernes del, bevegelige helligdager, omfattes av virkedagsbegrepet. Norsk Journalistlag er enig med departementet i at det er behov for klargjøring av når fristen i § 18 begynner å løpe. Norsk Journalistlag har vist til at det, som departementet påpeker, vil være umulig for avsender å vite når en melding er kommet til riksmeklerens kunnskap, og de mener det derfor er viktig og riktig å beholde ordlyden i dagens bestemmelse.

### 3.1.3.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet har fått bred tilslutning fra høringsinstansene til forslaget om å presisere og harmonisere utgangspunktet for fristene i §§ 18 og 19, slik at det fremgår tydelig av loven at fristene begynner å løpe *første virkedag etter* at riksmekleren har *mottatt* melding. Departementet foreslår at det gjøres endringer i arbeidstvistloven slik at dette fremgår direkte av ordlyden i bestemmelsene. Endringen innebærer at det ikke er noe krav til at meldingen har kommet til riksmeklerens kunnskap, så lenge den er mottatt.

Dersom melding sendes elektronisk per e-post, skal den regnes som mottatt idet e-posten kommer inn i innboksen til Riksmekleren, uavhengig av når e-posten blir åpnet, og når riksmekleren blir kjent med innholdet i denne. Dersom meldingen overleveres med bud, vil meldingen være mottatt når den overleveres til Riksmekleren. Departementet legger for øvrig til grunn at det ikke lenger er særlig praktisk å sende melding rekommandert, da forsendelsen tar flere dager.

Departementet foreslår videre å presisere at fristen begynner å løpe  *neste virkedag etter* meldin-

gen er mottatt. Dette gjelder uavhengig av på hvilket tidspunkt på dagen meldingen er mottatt. Enten det er innenfor kontortid eller på kvelden før midnatt, begynner fristen å løpe neste virkedag.

Riksmekleren har i sine skriftlige innspill til departementet beskrevet å ha meget effektive rutiner for utsending av forbud, og departementets vurdering er at riksmekleren har tilstrekkelig tid til å utferdige og sende forbudet. Etter høringsrunden legger departementet til grunn at det også i relasjon til fristene i § 18 er tilstrekkelig tid for bedriftene til å områ seg og forberede seg på eventuell nedstenging.

Et annet forhold er spørsmålet om partenes risiko for at meldingen faktisk kommer frem til Riksmekleren og dermed kan komme til riksmeklerens kunnskap. Dersom en part sender en e-post som kan utløse frister, og den ikke kommer frem grunnet tekniske problemer, at meldingen blir stoppet av spamfilter eller lignende, er dette meget uheldig. Det er derfor viktig at man ved elektronisk kommunikasjon sikrer at det sendte dokumentet kommer til mottakers kunnskap. Dette ble påpekt i forarbeidene til dagens arbeidstvistlov, i forbindelse med at loven ble gjort teknologinøytral, jf. punkt 3.1.3.1 ovenfor.

Departementet mener det bør være opp til Riksmekleren til enhver tid, i tråd med den teknologiske utviklingen, å etablere betryggende rutiner for innsending av meldinger. Det er i alle parter interesse at meldingen faktisk kommer frem til Riksmekleren på en måte som gjør at riksmekleren får kunnskap om meklingen, og at partene får klar bekreftelse på at melding er kommet frem. Det bør også være klart for alle parter hvilket tidspunkt meldingen ble mottatt, slik at partene legger til grunn det samme tidspunkt for når fristene etter §§ 18 og 19 begynner å løpe.

Dersom melding i dag sendes per e-post fredag ettermiddag, og det ikke utstedes manuell mottakskvittering før mandag morgen når kontoret igjen er bemannet, er det tidspunktet når e-posten kom inn i innboksen som er tidspunktet meldingen er mottatt etter §§ 18 og 19, selv om bekreftelsen ikke blir utstedt før mandag.

## 3.2 Taushetsplikt

### 3.2.1 Gjeldende rett

Taushetsplikt under mekling er regulert i arbeidstvistloven § 23. Det følger av § 23 første ledd at meklingsmøtene skal holdes for lukkede dører.

I andre ledd er det tatt inn en bestemmelse som fastsetter:

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

Sistnevnte presisering var ny i loven i 2012, og hadde bakgrunn i et bredt ønske om at bestemmelsen om taushetsplikt skulle gjøres klarere, jf. Prop. 134 L (2010–2011) punkt 9.1.

I forarbeidene poengteres betydningen av at meklingsprosessen kan skje i fortrolighet, og viktigheten av at taushetsplikten gjelder både under selve meklingen og i ettertid. Forarbeidene understreker videre at taushetsplikten omfatter alle ledd i meklingsarbeidet, herunder for eksempel meklingsforberedende møter og samtaler, fellesmøter og særmøter. Det er ikke i forarbeidene gitt uttrykk for at det er ment å gjøre unntak fra taushetsplikten for egne krav og tilbud fremsatt under mekling.

Det følger av forarbeidene at taushetsplikten ikke er begrenset til tidsrommet selve meklingen pågår, men også gjelder etter at meklingen er avsluttet. 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, krav eller tilbud forut for meklingen og som man gikk inn i meklingen med.

Det er etter gjeldende rett heller ikke noe i veien for at en organisasjon etter at meklingen er avsluttet fremsetter et nytt krav eller tilbud. Et krav eller tilbud som er fremmet etter at meklingen er avsluttet vil ikke være omfattet av taushetsplikten.

Det foreligger ifølge Riksmekleren ikke tariffpraksis for unntak fra taushetsplikten for egne krav eller tilbud fremsatt i mekling.

### 3.2.2 Høringsforslaget

Departementet foreslo i høringsnotatet å tydeliggjøre omfanget av dagens bestemmelse. Det ble foreslått en presisering i ordlyden i § 23 andre ledd, slik at det tydeliggjøres at taushetsplikten gjelder det som er fremkommet *under* meklingen, og at taushetsplikten også omfatter en parts *egne krav og tilbud*. Taushetsplikten om egne krav og tilbud som er fremsatt under mekling gjelder også

etter at meklingen er avsluttet, og selv om kravet eller tilbudet står ved lag.

### 3.2.3 Høringsuttalelsene

LO, YS, Unio, Virke, Spekter, NITO, Lederne, Den norske jordmorforening, Norges Lastebileier-Forbund og Riksmekleren støtter departementets forslag til presisering av ordlyden i § 23. NHO, SAMFO og Norges Rederiforbund er uenige i den foreslåtte presiseringen. Advokatforeningen tar ikke stilling til om de er for eller mot forslaget, men etterlyser en nærmere rettspolitisk begrunnelse for hvorfor taushetsplikten skal gjelde også etter avsluttet mekling.

LO har bemerket at taushetsplikt under mekling er helt nødvendig for at partene skal ha tillit til at det som forhandles under mekling forblir fortrolig, og at utspill, også om egne krav og tilbud som har fremkommet i meklingen, vil kunne sette meklingen i fare. Det vil også vanskeliggjøre mulighetene for å finne frem til en minnelig løsning. YS mener også en annen ordning vil kunne vanskeliggjøre meklinger. Unio har kommentert at dersom en av partene i en mekling bryter taushetsplikten, vil det medføre at ulike spørsmål og løsningsalternativer ikke lenger kan drøftes i fortrolighet med motpartene under en mekling, og at lekkasjer fra meklingen vil øke risikoen for at meklingen bryter sammen. Virke har kommentert at effektive taushetsbestemmelser er nødvendige for tilliten til meklingsinstituttet, og er avgjørende for muligheten til å nå frem til omforente løsninger. Spekter har også fremholdt at etter deres syn er det avgjørende for en vellykket mekling at partene kan drøfte ulike spørsmål og løsningsalternativer i fortrolighet. Deling av informasjon fra meklingen kan medføre at meklingen vanskeliggjøres, og at unødvendige konflikter oppstår. Den norske jordmorforening, Lederne og Norges Lastebileier-Forbund har også vist til viktigheten av fortrolighet mellom partene for at man skal komme i mål og finne en løsning på konflikten.

Riksmekleren viser i høringsuttalelsen til sine tidligere innspill til departementet. Riksmekleren slutter seg til departementets forslag, og mener forslaget vil være en presisering og klargjøring av dagens lovtekst.

NHO er uenig i departementets forslag. NHO er enig i at det er viktig at det er en streng taushetsplikt med hensyn til det som skjer og for midles under mekling, og at dette er sentralt for å ivareta den nødvendige tillit til meklingsinstituttet. NHO peker imidlertid på at det ved en konflikt oppstår et behov for å informere de berørte

medlemsbedrifter om årsaken til konflikt, og at det slik kan oppstå en konflikt mellom to viktige hensyn; taushetsplikt og informasjonsbehov. Det vises til at informasjonsbehovet hos egne medlemmer i noen tilfeller har vært ivaretatt ved at arbeidsgiversiden i etterkant av meklingen har gått ut med sitt siste tilbud i meklingen, mens det i andre tilfeller er løst ved at det fremsettes et nytt tilbud etter meklingen. NHO mener imidlertid det er liten realitetsforskjell mellom disse to fremgangsmåtene.

Videre har NHO fremholdt at informasjonsbehovet ikke er sammenfallende for arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. NHO anfører at det for arbeidstakersiden ofte vil være tilstrekkelig å si at kravene ikke ble innfridd og vise til de krav de gikk inn i meklingen med, mens det for arbeidsgiversiden er viktig å kunne forklare sine medlemmer hvorfor man er i konflikt. Det er for arbeidsgiversiden «siste tilbud» som viser den bevegelse og de innrømmelser som er gjort for å komme til enighet, og det er derfor etter NHOs syn ikke tilstrekkelig å gjenta det tilbud man gikk inn i meklingen med som begrunnelse for den konflikt som har oppstått. SAMFO er enig i dette, og støtter på denne bakgrunn ikke departementets forslag. SAMFO mener det bør være tillatt å informere om siste fremsatte tilbud.

NHO mener også at dersom partene i en bruddsituasjon ikke kan informere egne medlemmer om årsaken til at det blir konflikt, vil dette kunne føre til mindre forhandlingsrom under meklingen. Dette fordi partene antakelig vil være mer tilbakeholdne med å fravike de posisjoner som er kommunisert som årsak til forhandlingsbruddet.

Norges Rederiforbund stiller spørsmål ved om de samme hensyn gjør seg gjeldende under og etter mekling. Når streiken er et faktum vil partene ønske å kunne forklare bruddet, og Norges Rederiforbund mener det ikke uten videre er logisk at partene er avskåret fra å informere offentligheten om hva konflikten reelt sett handler om. Etter Norges Rederiforbunds vurdering bør partene kunne legge frem skriftlige krav og tilbud fra meklingen. Norges Rederiforbund er av den oppfatning at dette vil gi en tydelig regel om hva partene kan informere om, og en ryddigere og mer etterrettelig informasjon til publikum/tredjepersoner som i økende grad er skadelidende av streik, og dermed bør ha rett til objektiv informasjon om hva tvisten består i.

Advokatforeningen bemerker at forslaget avviker fra hva man i mange andre sammenhenger oppfatter som det naturlige utgangspunkt,

nemlig at man må bevare taushet om motpartens posisjoner, men har frihet til å meddele sine egne tilbud. Advokatforeningen mener det bør kreves en særskilt begrunnelse for å presisere loven slik departementet foreslår, selv om departementet skulle oppfatte at det allerede følger av dagens regler. Advokatforeningen savner således en klarere rettspolitisk begrunnelse for den løsning som nå foreslås uttrykkelig lovfestet. Advokatforeningen har imidlertid ingen oppfatning om den løsning som foreslås. Etter Advokatforeningens syn er det lovforslaget som er fremmet i høringsnotatet godt egnet til å uttrykke den aktuelle løsningen.

Riksmekleren har i tidligere innspill til departementet tatt opp spørsmålet om sanksjonen ved brudd på taushetsplikten er tilstrekkelig effektiv. Departementet skrev i høringsnotatet at denne problemstillingen ikke blir tatt opp til behandling i denne omgang. Virke har i høringsrunden likevel tatt opp spørsmålet om sanksjonen mot brudd på taushetsplikten er tilstrekkelig effektiv. Unio har kommentert at det er viktig at departementet involverer partene i arbeidslivet i den videre oppfølging av utfordringen knyttet til et effektivt oppfølgingsregime ved brudd på taushetsplikten.

### 3.2.4 Departementets vurderinger og forslag

Det er departementets syn at taushetsplikten i § 23 andre ledd etter gjeldende rett også omfatter partenes egne krav og tilbud, hvis disse fremsettes under meklingen. Det er ikke gjort unntak for dette, verken i lovtekst eller forarbeidene. Formålet med reglene taler også mot en slik fortolkning. En tolkning der en parts egne fremsatte krav eller tilbud ved meklingsbrudd skal være unntatt fra taushetsplikt, vil lett kunne komme i konflikt med taushetspliktens hovedformål om at partene skal kunne ha tillit til at alt som det forhandles om under meklingen også forblir fortrolig mellom partene. Dersom det var ment å gjøre unntak fra taushetsplikten for partenes egne krav og tilbud i § 23, burde det også fremgått direkte av lovteksten eller forarbeidene.

Da det synes å ha oppstått tvil og uenighet om hvordan bestemmelsen i arbeidstvistloven er å forstå, foreslår departementet å presisere i loven at taushetsplikten gjelder det som er fremkommet *under* meklingen, og at taushetsplikten også omfatter en parts egne krav og tilbud. Taushetsplikten om krav og tilbud som er fremsatt under meklingen gjelder også etter at meklingen er avsluttet.

Det er departementets syn at 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. Dette er påpekt av Riksmekleren og flere av organisasjonene. Lekkasjer gir betydelig risiko for at meklingen bryter sammen, og kan føre til unødvendige konflikter med potensielt store samfunnsmessige konsekvenser. Som Riksmekleren har påpekt er det, når mekling i en interessevist ender i konflikt, partenes ansvar å fortsette arbeidet med å løse konflikten slik at de samfunnsmessige konsekvensene i størst mulig grad begrenses. En offentliggjøring av egen posisjon ved meklingsbrudd vil, som Riksmekleren har påpekt, også kunne gjøre det videre arbeidet med å finne en løsning på konflikten vanskelig.

Departementet kan se at en organisasjon kan ha ønske om å informere egne medlemmer om det som har skjedd 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 partene går inn i meklingen med, og sammenholdt med Riksmeklerens møtebok vil dette etter departementets syn ivareta mye av informasjonsbehovet. 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 fremsettes etter at meklingen er avsluttet. Informasjonsbehovet som det vises til av NHO, SAMFO og Norges Rederiforbund vil først gjøre seg gjeldende når det foreligger brudd i meklingen. Det er derfor departementets oppfatning at et eventuelt informasjonsbehov utover det som følger av det tilbud parten har gått inn i mekling med sammenholdt med Riksmeklerens møtebok, eventuelt kan ivaretas med fremsetting av et nytt tilbud etter meklingen er avsluttet. Det er ikke noe i veien for at et slikt nytt tilbud er identisk med partens sist fremsatte tilbud under meklingen, men det vil innebære et brudd på taushetsplikten dersom det kommuniseres at tilbudet er identisk med dette.

NHO påpeker i sitt høringssvar at det er liten forskjell mellom å gjøre unntak fra taushetsplikten for partenes siste tilbud og det å fremsette et iden-

tisk nytt tilbud etter avsluttet mekling. Departementet mener muligheten til å fremsette et slikt etterfølgende tilbud nettopp ivaretar de behov NHO, SAMFO og Norges Rederiforbund peker på, samtidig som de potensielle negative konsekvensene ikke gjør seg gjeldende på samme måte.

NHO har i sitt hørings svar vist til at dersom departementet mener det er behov for en presisering av taushetsplikten som foreslått, bør det vurderes om det også skal innføres en rett for partene til å kreve inntatt i møteboken sitt siste krav eller tilbud. NHO har selv i sin høringsuttalelse pekt på problemstillinger som i så tilfelle bør vurderes nærmere, og som etter departementets syn taler mot en slik regel. De sentrale hensyn mot forslaget er hvordan det kan utfordre meklers nøytralitet, og også skape merarbeid i en avsluttende fase i meklingen. Departementet mener det ikke er ønskelig og heller ikke nødvendig med en slik løsning for å ivareta de hensyn NHO peker på.

Departementet foreslår på bakgrunn av ovennevnte å tydeliggjøre at bestemmelsen om taushetsplikt i § 23 andre ledd gjelder det som er fremkommet *under* meklingen, og at taushetsplikten også omfatter en parts egne krav og tilbud fremsatt under meklingen. Taushetsplikten gjelder både mens meklingen pågår og etter at meklingen er avsluttet.

### 3.3 Meklingens avslutning

Det følger av arbeidstvistloven § 20 første ledd at riksmekleren *straks* skal iverksette mekling når det er nedlagt midlertidig forbud mot streik eller lockout etter § 19. Mekleren fastsetter tid og sted for meklingen, jf. § 20 fjerde ledd. Meklingens avslutning er regulert i § 25 første ledd. Her fremgår det av ordlyden at hver av partene kan kreve meklingen avsluttet når det har gått ti dager etter at det midlertidige forbudet mot streik eller lockout ble nedlagt. Når krav om avslutning er fremsatt, skal meklingen avsluttes innen fire dager, jf. § 25 andre ledd.

Ifølge Riksmekleren er det i forbindelse med hovedoppgjørene ikke alltid mulig å beramme mekling innen de fristene som følger av lovens ordlyd for når partene kan kreve meklingen avsluttet. Det foreligger imidlertid en fast og konsekvent praksis for at partene tar ansvar for og blir enige med riksmekleren om tidspunkt for mekling også i de tilfeller hvor det ikke er mulig eller hensiktsmessig å igangsette mekling innenfor fristene i § 25.

Riksmekleren har likevel beskrevet en utvikling hvor det i større grad stilles spørsmål ved systemet og hvor systemet utfordres, ved at partene er uenige om berammelsestidspunktet. Riksmekleren skal ha registrert partsoppfatninger i meklingssaker som har tilkjennegitt at det ikke uten videre er akseptert som fast praksis at gjennomført mekling er en forutsetning for å kunne iverksette arbeidskonflikt. Det ble på bakgrunn av dette i høringsnotatet skissert løsninger hvor det fremgår av loven at mekling må være forsøkt eller gjennomført før arbeidskamp iverksettes.

Det har i høringsrunden kommet flere innvendinger til forslagene, herunder til beskrivelsen av gjeldende rett. Både fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden er det kommet innspill om å utvise varsomhet med å innføre slike regler. Det er blant annet innvendt fra flere av hovedorganisasjonene at reglene kan få som konsekvens at det legges begrensninger på streikeretten. Videre påpeker flere arbeidstakerorganisasjoner at det vil påvirke balansen mellom partene. Flere høringsinstanser påpeker også at det vil være utfordrende hva gjelder meklers nøytralitet.

Departementet har merket seg de ulike synspunktene som har kommet fra høringsinstansene. Problemstillingen synes også å være begrenset. Slik departementet oppfatter situasjonen, følger partene systemet, slik at det i samarbeid mellom riksmekleren og partene legges til rette for en hensiktsmessig meklingsrekkefølge som støtter opp om dagens modell. Departementet går derfor ikke videre med forslag på dette området.



## 4 Arbeidstvistloven kapittel 4. Arbeidsretten

### 4.1 Behov for klargjøring av forholdet til domstolloven og tvisteloven

#### 4.1.1 Gjeldende rett

Arbeidstvistloven kapittel 4 inneholder ulike prosessregler for Arbeidsretten. I flere bestemmelser vises det uttrykkelig til bestemmelser i domstolloven og tvisteloven som gjelder tilsvarende på arbeidstvistlovens område, eksempelvis i § 40 om inhabilitet for dommere og § 48 om saksbehandlingen. Henvisningene til domstolloven og tvisteloven er imidlertid ikke uttømmende, jf. Prop. 134 L (2010–2011) punkt 7.3.3. I forarbeidene vises det til at Arbeidsretten i sin praksis en rekke ganger har slått fast at tvistelovens og domstollovens regler gjelder tilsvarende også på andre områder enn der det er en direkte henvisning, så langt de passer og ikke er i strid med arbeidstvistlovgivningen. Selv om prosessreglene for Arbeidsretten ble endret ved ny lov i 2012, blant annet med nye tilpasninger til tvisteloven, ble det lagt til grunn at Arbeidsretten fortsatt skulle kunne anvende tvisteloven og domstolloven analogt når retten finner det nødvendig.

#### 4.1.2 Høringsforslaget

I høringsnotatet foreslo departementet at forholdet til tvisteloven og domstolloven, slik dette følger av rettspraksis, lovfestes uttrykkelig. Dette er i samsvar med innspill fra Arbeidsretten. Departementet foreslo et nytt andre ledd i § 33 med følgende ordlyd:

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

Departementet viste til at det var en viktig målsetting i arbeidet med arbeidstvistloven av 2012 å gjøre loven mest mulig brukervennlig og opplysende, og at kodifisering av gjeldende rettspraksis bidrar til dette.

#### 4.1.3 Høringsuttalelsene

Det er bred støtte blant høringsinstansene til forslaget om å lovfeste gjeldende praksis hva angår forholdet til tvisteloven og domstolloven.

#### 4.1.4 Departementets vurderinger og forslag

Under lovforberedelsen til den nye arbeidstvistloven ble det vurdert om loven burde inneholde en opplysende henvisning til domstolloven og tvisteloven. Spørsmålet ble drøftet i Prop. 134 L (2010–2011) punkt 7.3.3. Departementet konkluderte da med at det ikke var behov for å lovfeste Arbeidsrettens praksis om at reglene i domstolloven og tvisteloven kan få tilsvarende anvendelse så langt de passer. Det ble vist til at det fremkommer flere steder i loven at diverse bestemmelser i de to lovene vil kunne få anvendelse så langt de passer. Det ble også vist til at Arbeidsretten kan anvende tvisteloven og domstolloven analogt når retten finner det nødvendig.

I etterkant har Arbeidsretten foreslått en tydeliggjøring i loven av dette spørsmålet, av hensyn til en opplysende lovregulering. Etter departementets vurdering er tiden nå moden for å gjennomføre en lovfesting av forholdet til tvisteloven og domstolloven slik det følger av rettspraksis. Departementet viser til at 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.

Høringsinstansene påpeker gjennomgående at forslaget er opplysende og klargjørende.

Spekter har i høringen uttalt at en lovfesting bør skje etter modell av arbeidsmiljøloven, siden begrepet «så langt det passer» kan gi rom for tolknings tvil. Spekter viser til at det i arbeidsmiljøloven heter at «i søksmål om rettigheter eller plikter etter denne lov gjelder domstolloven og tvisteloven, med de særregler som går fram av dette kapittel». Etter departementets syn synes dette imidlertid å gå lengre enn det som er foreslått i høringen. Departementet mener det sentrale i denne omgang bør være å kodifisere gjeldende praksis.

Departementet foreslår på denne bakgrunn en bestemmelse som presiserer at domstolloven og tvisteloven får tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten så langt de passer og ikke strider mot bestemmelsene i arbeidstvistloven. Departementet finner det mest hensiktsmessig å plassere bestemmelsen i § 34 siste ledd.

## 4.2 Tydeliggjøring av forhandlingskravet som prosessforutsetning

### 4.2.1 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 arbeidstvistloven § 45 fjerde ledd.

I merknadene til bestemmelsen i Prop. 134 L (2010–2011) punkt 9.1 fremgår det at dersom det ikke er ført eller forsøkt ført forhandlinger, kan saksforberedende dommer sette en siste frist for å rette mangelen. Dersom fristen ikke overholdes, heter det i forarbeidene at saksforberedende dommer kan heve saken.

Forhandlingskravet spiller en spesiell rolle i arbeidstvistlovens system. Partene skal forhandle om tvisten før saken kan bringes inn for Arbeidsretten. 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 i § 45 fjerde ledd om hva som skal følge som vedlegg til stevningen, er derfor i realiteten en prosessforutsetning.

### 4.2.2 Høringsforslaget

Departementet foreslo i høringsnotatet at det bør fremgå av loven at forhandlingskravet i gjeldende lov § 45 fjerde ledd er en prosessforutsetning. Departementet viste til at det bør fremgå at en sak ikke kan bringes inn for Arbeidsretten uten at partene først har forhandlet eller forsøkt å forhandle om tvisten. Departementet mente det vil gi best veiledning for brukerne av loven om en bestemmelse om forhandlingskravet som prosessforutsetning får en sentral plassering innledningsvis i kapittel 4 om Arbeidsretten.

I høringsnotatet ble det foreslått en omredigering i de tre innledende bestemmelsene i kapittelet om Arbeidsretten, se mer i punkt 4.3 nedenfor.

Forhandlingskravet ble foreslått inntatt som nytt første ledd i § 35 om søksmålsrett.

Det ble etter innspill fra Arbeidsretten også foreslått inntatt en bestemmelse som tydeliggjør behandlingsmåte og avgjørelsesform dersom en sak ikke tas under behandling fordi forhandlingskravet ikke er oppfylt. Det ble vist til at det i praksis forekommer at det under saksforberedelsen ikke tas endelig stilling til om forhandlingskravet er oppfylt, for eksempel fordi det bare knytter seg til deler av kravet.

I høringsnotatet ble det foreslått 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.

I § 45 andre ledd ble det foreslått ny bokstav g) slik:

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.

### 4.2.3 Høringsuttalelsene

Blant høringsinstansene, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, er det bred tilslutning til forslaget om at det bør fremgå av loven at forhandlingskravet i gjeldende § 45 er en prosessforutsetning.

Det er imidlertid reist innvendinger til ordlyden i forslaget til bestemmelse om forhandlingskravet. LO uttaler:

Det bør være tilstrekkelig at partene har forhandlet om alle forhold som berører tvisten. LO er enig i at det er fornuftig om partene også søker å finne frem til en løsning av tvisten. Saken kan derimot ikke avvises med begrunnelse at partene ikke har vist tilstrekkelig vilje til å finne en «minnelig løsning»,

slik lovforslaget nå kan legge opp til. Dette må derfor utgå.

KS mener også at forslaget er uheldig utformet, og uttaler:

Det er ikke alltid gitt at det i utgangspunktet er mulig å forhandle med sikte på å oppnå en minnelig løsning, fordi partene er prinsipielt uenig. I slike tilfeller bør ikke loven stille et krav som er uforenlig med partenes reelle interesser. Etter vårt syn bør bestemmelsen først og fremst ha et fokus på at partene gjennom forhandlinger – før saken bringes inn for Arbeidsretten – fullt ut har avklart hva uenigheten består i. Forhandlingene bør også – hvis det er mulig – lede til en minnelig løsning av tvisten.

Også *Norges Rederiforbund* har innvendinger knyttet til uttrykket minnelig løsning.

*Advokatforeningen* foreslår blant annet en endring i høringsforslaget § 35 første ledd tredje punktum. I tråd med hva som er vanlig språkbruk i tvisteloven for øvrig, bør det etter deres syn stå at saken *avvises* hvis forhandlingskravet ikke er oppfylt.

#### 4.2.4 Departementets vurderinger og forslag

Etter departementets syn er det 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 foreslår derfor at dette tydeliggjøres i loven.

Flere høringsinstanser har påpekt at selve ordlyden i høringsforslaget er uheldig. I høringsforslaget heter det at før en sak kan bringes inn for Arbeidsretten, skal partene forhandle om tvisten «med sikte på å oppnå en minnelig løsning». Denne ordlyden kan ifølge flere høringsinstanser gi inntrykk av at det stilles krav til hva forhandlingene skal gå ut på, og ikke bare at det skal forhandles. Departementet er enig i disse synspunktene og foreslår at bestemmelsen kun stiller krav om at forhandlinger om tvisten skal være gjennomført eller forsøkt gjennomført. I tråd med innspill fra Advokatforeningen foreslår departementet også at det fremgår uttrykkelig at dersom forhandlingskravet ikke er oppfylt, kan saksforberedende dommer ved kjennelse bestemme at *saken avvises*.

Når det gjelder hvor i loven en slik klargjøring bør plasseres, har det vært noe ulike synspunkter

i høringen. Departementet er kommet til at den grunnleggende forutsetningen om at partene i en tvist må ha gjennomført eller forsøkt gjennomført forhandlinger om tvisten før denne kan bringes inn for Arbeidsretten, systematisk hører hjemme sammen med regler om søksmål. Bestemmelsen bør etter departementets syn derfor plasseres i § 35.

I høringsforslaget var det også inntatt bestemmelser om den videre behandling dersom forhandlingskravet ikke er oppfylt. Disse bestemmelsene om behandlingsmåte og avgjørelsesform er mer rene saksbehandlingsregler som departementet er kommet til at bør plasseres i § 45 fjerde ledd.

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

#### 4.3.1 Høringsforslaget

I arbeidet med mulige klargjørende omredigeringer har departementet sett et behov for en opprydding i de tre innledende bestemmelsene i arbeidstvistloven kapittel 4. Disse knytter seg blant annet til Arbeidsrettens sete, domsmyndighet og hvem som har søksmålsrett i saker om tariffavtaler. Det ble derfor foreslått ulike tekniske endringer, som ikke innebærer realitetsendringer, samt noe presisering av gjeldende praksis.

I høringsnotatet foreslo departementet konkret følgende omredigering:

- § 33 Arbeidsretten – Det ble foreslått at denne bestemmelsen skal omhandle Arbeidsrettens sete og forholdet til de alminnelige prosessregler. Det ble også foreslått å ta inn en bestemmelse her om at ved behov kan rett settes andre steder enn ved Arbeidsrettens faste rettssted. Dette er i samsvar med praksis.
- § 34 Arbeidsrettens domsmyndighet – Det ble foreslått å samle bestemmelsene om Arbeidsrettens domsmyndighet her. I tråd med dette ble § 33 andre, tredje og fjerde ledd foreslått flyttet til § 34.
- § 35 Søksmålsretten – Det ble foreslått å samle bestemmelsene om søksmålsrett for Arbeidsretten her.

Forhandlingskravet som i gjeldende arbeidstvistlov følger av § 45 fjerde ledd, ble foreslått inntatt i § 35. For nærmere omtale av dette, se punkt 4.2.

I høringsforslaget ble videre gjeldende § 35 tredje ledd foreslått flyttet til § 46 andre ledd, da dette i realiteten er en bestemmelse om parts-hjelp. Se nærmere om partshjelp i punkt 4.6.

### 4.3.2 Høringsuttalelsene

De fleste som har uttalt seg, støtter forslaget til omredigeringer.

Prof.em. Stein Evju har gitt noen innspill til utformingen av forslaget.

### 4.3.3 Departementets vurderinger og forslag

Etter departementets vurdering er det behov for noe omredigering i de tre innledende bestemmelsene i kapittel 4. En omredigering kan gjøre bestemmelsene klarere å forstå og mer hensiktsmessige i sin oppbygging.

#### *Nærmere om § 33*

Departementet foreslår at gjeldende bestemmelse om at Arbeidsretten har sete i Oslo videreføres i § 33.

Erfaring har vist at det en sjelden gang kan oppstå behov for å gjennomføre saker utenfor Arbeidsrettens faste rettssted, for eksempel i forbindelse med befaringer, eller fordi retten av ulike grunner ikke kan bruke de faste lokalene. Dersom det er behov for befarings utenbys i en sak, vil det ofte være upraktisk å ha Oslo som rettssted. Av opplysningshensyn bør dette etter departementets syn fremkomme uttrykkelig av loven. Det foreslås derfor et nytt andre punktum i bestemmelsen om dette.

Arbeidstvistloven § 33 andre, tredje og fjerde ledd foreslås flyttet til § 34 om Arbeidsrettens domsmyndighet.

Departementet foreslår at § 33 får overskriften Arbeidsrettens sete.

#### *Nærmere om § 34*

Departementet foreslår en egen bestemmelse i § 34 om Arbeidsrettens domsmyndighet. I første ledd foreslås en videreføring av § 33 andre ledd i gjeldende lov, som i dag lyder slik:

Arbeidsretten skal behandle rettstvister som er omhandlet i § 1 bokstav i og tvister om det foreligger brudd på § 8 første ledd. Retten behandler videre tvister om det foreligger brudd på bestemmelsene om interesselvret i § 8 andre ledd og tvister som omhandlet i § 9 om erstatningsansvar for brudd på tariffavtale mv.

I høringsrunden er imidlertid departementet gjort oppmerksom på at denne bestemmelsen ved en feiltakelse ikke er riktig utformet. Bestemmel-

sen henviser til § 8 som gjelder fredsplikt. Den henviser imidlertid kun til § 8 første og andre ledd om henholdsvis rettstvist og interesselvret, men ikke til § 8 tredje ledd om tariffavtalens ettervirkninger. Domsmyndigheten er dermed angitt noe snevrere enn etter arbeidstvistloven av 1927, hvor dette var omfattet. Dette har ikke hatt betydning for Arbeidsrettens praksis. Departementet foreslår imidlertid å rette feilen ved å ta inn en henvisning til hele § 8 om fredsplikt i bestemmelsen.

I andre, tredje og fjerde ledd foreslår departementet å videreføre § 33 tredje og fjerde ledd, som omhandler hvilke saker retten likevel ikke skal behandle og at partene kan vedta privat voldgift. I femte ledd videreføres gjeldende § 34 første ledd om hvilke krav som kan tas med som bygger på individuelle arbeidsavtaler. Bestemmelsen i § 34 andre ledd om betydningen av Arbeidsrettens forståelse av tariffavtalen for arbeidsavtaler som bygger på den, foreslås flyttet til § 59. Se nærmere om dette i punkt 4.8.

I sjette ledd foreslås inntatt en bestemmelse som presiserer at domstolloven og tvisteloven får tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten så langt de passer og ikke strider mot bestemmelsene i denne lov, se omtale i punkt 4.1.

#### *Nærmere om § 35*

Departementet foreslår at bestemmelser om søksmål samles i § 35. I første og andre ledd foreslås videreført dagens bestemmelser om hvem som har søksmålsrett.

I tredje ledd foreslås en bestemmelse som tydeliggjør at før en sak kan bringes inn for Arbeidsretten, må partene i den aktuelle tvisten ha gjennomført eller forsøkt gjennomført forhandlinger om tvisten. Dette forhandlingskravet fremgår i dag på en noe indirekte måte i § 45 fjerde ledd. Se nærmere om dette i punkt 4.2 ovenfor.

Paragraf 35 tredje ledd gjelder partshjelp og foreslås flyttet til § 46 andre ledd om partshjelp. Fjerde ledd videreføres som tidligere.

På bakgrunn av at § 35 omhandler mer enn bare søksmålsretten, foreslår departementet at paragrafen får overskriften Søksmål.

## 4.4 Rettens sammensetning

### 4.4.1 Forfall under sakens gang

#### 4.4.1.1 Gjeldende rett

Det følger av arbeidstvistloven § 38 andre ledd at hvis en dommer under forhandlingene får forfall

som må antas å ville vare lenger enn en uke, oppnevnes stedfortreder etter § 41. 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 saken.

#### 4.4.1.2 Høringsforslaget

I høringsnotatet ble det foreslått en presisering i et nytt andre punktum i § 38 andre ledd om at saken skal starte på nytt dersom et av rettens medlemmer får forfall etter at hovedforhandlingen er påbegynt og det oppnevnes stedfortreder.

#### 4.4.1.3 Høringsuttalelsene

Alle høringsinstansene som har kommentarer til forslaget, støtter endringen. *Advokatforeningen* foreslår i tillegg at det presiseres at «hovedforhandlingen», og ikke «saken» starter på nytt. Formuleringen i høringsforslaget kan ifølge Advokatforeningen oppfattes slik at selve søksmålet må begynne forfra.

#### 4.4.1.4 Departementets vurderinger og forslag

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.

Departementet foreslår å presisere i loven at saken skal starte på nytt ved slikt forfall. Etter det departementet er kjent med, er dette i tråd med hvordan Arbeidsretten har praktisert en slik situasjon.

Departementet ser at ordlyden i høringsforslaget om at *saken* skal starte på nytt, kan gi inntrykk av at selve søksmålet må begynne forfra. For å få frem at det er selve hovedforhandlingen i saken som skal starte på nytt, foreslår departementet en ordlyd i bestemmelsen hvor det klart fremgår at *hovedforhandlingen* skal starte på nytt dersom stedfortreder oppnevnes.

## 4.4.2 Mulighet for forsterket rett i særlige saker

### 4.4.2.1 Gjeldende rett

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

### 4.4.2.2 Høringsforslaget

I høringsnotatet foreslo departementet at Arbeidsretten i særskilte tilfeller kan settes med forsterket rett. Dette ved at Arbeidsrettens leder i særlig langvarige saker eller ved andre særlige omstendigheter kan beslutte at det skal tilkalles en ekstra varadommer fra hver av de tre dommergruppene. Det ble foreslått at dommerne følger hovedforhandlingen, og trer inn dersom det oppstår forfall blant de respektive dommerne den enkelte av dem er varadommer for. Det ble vist til at også 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. I høringsnotatet viste departementet til KLP-saken (ARD-2002-90) som varte i 25 rettsdager, og hvor dom ble avsagt nærmere fem måneder etter avsluttet hovedforhandling. Hadde en eller flere dommere fått forfall, ville saken måtte starte forfra.

### 4.4.2.3 Høringsuttalelsene

Det er bred tilslutning til forslaget blant høringsinstansene som har uttalt seg. Flere ser at det i særskilte situasjoner kan være behov for å kunne åpne for en forsterket sammensetning av retten. *LO* peker på at det er en risiko for at Arbeidsretten må behandle saker som går over flere uker eller måneder, og det er meget uheldig om en sak må starte på nytt dersom en av dommerne får et langvarig forfall under hovedforhandlingen.

*Unio* mener at mulighet for forsterket rett er positivt, og støtter forslaget. *Unio* ser det likevel som sentralt at en varadommer som trer inn i en sak, får mulighet til å stille spørsmål for oppklaring på lik linje med andre dommere som har fulgt saken.

*Advokatforeningen* støtter også forslaget og tar samtidig opp varadommerens rolle under saken. For å unngå uklarhet, for eksempel om det kan stilles spørsmål under hovedforhandlingen, bør det etter Advokatforeningens syn presiseres nærmere, i alle fall i forarbeidene.

### 4.4.2.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet foreslår at det åpnes for at Arbeidsretten i særskilte tilfeller kan forsterkes med en ekstra varadommer for fagdommerne og en varadommer ekstra fra hver side for dommere utpekt etter innstilling etter § 39. Det var bred tilslutning til dette i høringsrunden. Etter departementets syn vil det være en uheldig bruk av tid og

ressurser i saker der hovedforhandlingen strekker seg over en lengre periode, dersom hovedforhandlingen må starte på nytt.

Hvilken rolle de ekstra dommerne skal ha, fremkommer av ordlyden i lovforslaget, hvor det heter at dommerne skal «følge forhandlingene og tre inn ved forfall». Det innebærer at de ikke vil ha noen formell rolle i saken før de eventuelt «trer inn». De vil dermed verken ha uttalerett eller stemmerett så lenge de bare følger saken. Hvorvidt de skal ha anledning til å stille oppklarende spørsmål til sakens parter, vil måtte være opp til den dommeren som administrerer den konkrete hovedforhandlingen.

Departementet foreslår også å presisere i bestemmelsen at kriteriene for tilkalling av ekstra dommere er de samme ved bruk av en forsterket sammensetning av retten, som i saker der retten har vanlig sammensetning.

#### 4.4.3 Mulighet for forenklet sammensetning av retten

##### 4.4.3.1 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.

##### 4.4.3.2 Høringsforslaget

I høringen foreslo departementet en bestemmelse som gir åpning for en forenklet sammensetning av retten dersom partene samtykker, og retten finner det ubetenkelig.

Departementet foreslo å gi mulighet til å frafalle tilkalling av meddommere og pekte på at det også kan tenkes andre varianter av forenklete sammensetninger. Det ble foreslått å åpne for at retten settes med en fagdommer og en dommer fra hver side oppnevnt etter innstilling.

Etter innspill fra Arbeidsretten foreslo departementet de samme kriteriene for å behandle en sak med forenklet sammensetning av retten som for skriftlig behandling, jf. § 48 fjerde ledd andre punktum, det vil si at begge parter samtykker og retten finner det ubetenkelig.

I høringsnotatet ble følgende bestemmelse foreslått inntatt i § 38:

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.

##### 4.4.3.3 Høringsuttalelsene

De fleste høringsinstansene som har uttalt seg, støtter forslaget. Flere ser at det i særskilte situasjoner kan være behov for å kunne åpne for en forenklet sammensetning av retten.

*LO* støtter forslaget og peker på at forslaget fremstår som mer smidig enn den løsning som har blitt benyttet ved enkelte anledninger. I høringsuttalelsen viser de til tilfeller der partene i stedet har blitt enige om å løse saken ved voldgift, ved å benytte Arbeidsrettens fagdommere som voldgiftsrett. *YS* støtter forslaget og ser det som hensiktsmessig å kunne ha en forenklet sammensetning av retten i enkelte tilfeller, under forutsetning av at begge parter ønsker det.

*Unio* støtter forslaget og mener det kan gi smidige løsninger. *Unio* mener det er viktig, slik det er foreslått, at det fremkommer i lovteksten at begge parter må samtykke til å benytte en forenklet sammensetning av retten, og at det er en fordel at retten også må gjøre en vurdering av hensiktsmessigheten i den enkelte sak.

De tre arbeidsgiverorganisasjonene *NHO*, *Virke* og *SAMFO* støtter ikke forslaget. *NHO* og *Virke* mener at det ikke er behov for å innføre en mulighet til forenklet sammensetning som foreslått. De mener blant annet at det er en risiko for press på partene om å benytte en slik løsning i enkeltsaker, noe som kan føre til at det skapes to klasser av avgjørelser. Alle tre peker på at Arbeidsretten er en eninstansdomstol, og at det er viktig å opprettholde den forsvarlige behandlingsmåten som følger av dagens lov. Det pekes også på betydningen av at Arbeidsretten opprettholdes som en partssammensatt domstol og at ikke partenes rolle i domstolen settes under press ved å åpne for særløsninger.

*Prof.em. Stein Evju* slutter seg til forslaget. Etter hans syn er det ikke heldig at Arbeidsrettens dommere opptrer som voldgiftsdommere i saker som hører under Arbeidsretten eller som er avvist fra retten fordi saken ikke hører under rettens domsmyndighet. Han peker samtidig på at bestemmelsen må gis en mer presis utforming.

##### 4.4.3.4 Departementets vurderinger og forslag

Etter departementets syn kan det være hensiktsmessig med en bestemmelse som åpner 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 at Arbeidsretten settes med sju dommere. I dag gjennomføres dette gjerne ved at partene blir enige om å løse saken ved voldgift og slik at Arbeidsrettens tre fagdommere utgjør voldgiftsretten.

Departementet foreslår derfor at det åpnes for at retten kan settes med forenklet sammensetning når begge parter i saken samtykker og retten finner det ubetenkelig. Forslaget innebærer at retten kan settes med tre fagdommere eller en fagdommer og en dommer fra hver side oppnevnt etter innstilling etter § 39.

Departementet har forståelse for de innvendingene som har kommet mot forslaget. Departementet vil derfor understreke at forslaget ikke røkkes ved hovedregelen om at retten skal settes med sju dommere. Departementet legger også til grunn at det bare helt unntaksvis vil være aktuelt med forenklet sammensetning. Det grunnleggende elementet i den foreslåtte bestemmelsen er at partene må være enige om at de ønsker en forenklet behandling og at retten finner det ubetenkelig. Kriteriene for å åpne for forenklet sammensetning av retten vil dermed være de samme som de som gjelder for å tillate skriftlig behandling, jf. § 48 fjerde ledd andre punktum.

Departementet foreslår også å ta inn en opplysning i § 38 femte ledd om at første ledd fjerde punktum gjelder tilsvarende. Dette er ment å klargjøre at kriteriene for tilkalling av innstilte dommere er de samme ved bruk av en forenklet sammensetning av retten som i saker med vanlig sammensetning.

## 4.5 Frist for retting av stevning

### 4.5.1 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 saksøkeren snarest mulig gjøres oppmerksom på manglene og forklares hvordan de bør rettes, jf. tredje ledd.

### 4.5.2 Høringsforslaget

Etter forslag fra Arbeidsretten foreslo departementet en bestemmelse om at retten skal sette en frist for retting av en stevning som er mangelfull. Det ble foreslått at slik frist normalt bør være to uker.

### 4.5.3 Høringsuttalelsene

Høringsinstansene støtter forslaget.

### 4.5.4 Departementets vurderinger og forslag

I dagens bestemmelse i § 45 tredje ledd fremgår det at saksøker ved eventuelle mangler ved stevningen bør gjøres oppmerksom på manglene og forklares hvordan de bør rettes. Bestemmelsen sier ingenting om frist for slik retting. Etter departementets vurdering vil det være klargjørende at det fremgår av loven at retten skal sette en slik frist, og å angi hva fristen normalt skal være. Dette kan også bidra til likebehandling og forutberegnelighet. Departementet foreslår at retten normalt skal sette en frist på to uker til å rette eventuelle mangler. Dette vil innebære at fristen som hovedregel skal settes til to uker, men at det unntaksvis kan settes en annen frist dersom retten finner at særlige omstendigheter tilsier dette.

## 4.6 Partshjelp

### 4.6.1 Gjeldende rett

Arbeidstvistloven § 46 regulerer adgangen til partshjelp i en sak for Arbeidsretten. Etter bestemmelsens første ledd kan partshjelp tillates for den som har et reelt behov begrunnet i egen rettsstilling for at den ene parten vinner, og for arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner som har slikt behov begrunnet i sine medlemmers rettsstilling. Partshjelp må erklæres senest fire uker før hovedforhandling, jf. andre ledd.

### 4.6.2 Høringsforslaget

I høringen foreslo departementet å åpne for at partshjelp kan tillates senere enn fire uker før hovedforhandling i særlige tilfeller. Det ble foreslått å innta dette som et nytt punktum i bestemmelsen om erklæring av partshjelp, som i dag fremgår av § 46 andre ledd:

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. [...]

Som følge av omredigeringene av §§ 33-35, se punkt 4.3 foran, ble § 35 tredje ledd foreslått flyttet til § 46 andre ledd, fordi den i realiteten er en bestemmelse om partshjelp. Ifølge bestemmelsen kan et medlem eller en underavdeling som ikke har søksmålsrett etter § 35 første ledd, ikke opptre som partshjelper med mindre den som har søksmålsrett, gir sitt samtykke. Ovennevnte bestemmelse om erklæring av partshjelp ble som følge av dette foreslått flyttet fra andre til tredje ledd.

#### 4.6.3 Høringsuttalelsene

Det er bred tilslutning til forslaget om å åpne for at retten i særlige tilfeller kan tillate partshjelp senere enn fire uker før hovedforhandlingen. *Spekter* mener imidlertid at det er en forutsetning at det i forarbeidene presiseres og eksemplifiseres hva som menes med «særlige tilfeller».

#### 4.6.4 Departementets vurderinger og forslag

Arbeidsretten har pekt på at bestemmelsen i arbeidstvistloven § 46 om partshjelp lar en del spørsmål være uløst. Det er blant annet 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. Etter departementets syn er det behov for å åpne for at retten i særlige tilfeller kan tillate partshjelp som erklæres senere enn fire uker før hovedforhandling. Departementet foreslår derfor en bestemmelse om dette i § 46 tredje ledd.

*Spekter* har spilt inn at det bør presiseres i forarbeidene hva som menes med «særlige tilfeller». Etter departementets syn vil bestemmelsen blant annet kunne være aktuell i situasjoner hvor det foreligger en hastesak og hvor begge partene samtykker til partshjelp. Det vil uansett være opp til retten om partshjelp skal tillates, jf. ordlyden om at det «kan» tillates partshjelp.

### 4.7 Frist for domsavsigelse

#### 4.7.1 Gjeldende rett

Etter arbeidstvistloven § 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.

#### 4.7.2 Høringsforslaget

I høringen foreslo departementet å justere ordlyden for å fange opp andre særlige tilfeller hvor det ikke er mulig å avsi dom innen fire uker. Det kan for eksempel fra tid til annen være vanskelig å finne et tidspunkt for domsavsigelse som passer for sju dommere, hvorav fem ikke er fast tilknyttet Arbeidsretten.

Det ble foreslått et nytt andre punktum i § 56 andre ledd slik: «Når saken er så arbeidskrevende eller særlige omstendigheter gjør at det ikke er mulig å overholde fristen, kan domsavsigelse skje senere.».

#### 4.7.3 Høringsuttalelsene

Høringsinstansene har ingen innvendinger til forslaget.

#### 4.7.4 Departementets vurderinger og forslag

Etter departementets vurdering er det behov for å justere unntaket fra fireukersfristen for domsavsigelse, slik at det dekker Arbeidsrettens praktiske situasjon bedre.

Det følger av bestemmelsen i arbeidstvistloven § 56 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.

Ifølge Arbeidsretten er det i alminnelighet ikke noe problem å overholde fristen i § 56. Det er imidlertid ikke bare i «arbeidskrevende» saker at det kan ta lenger tid enn fire uker å få avsagt dom. Ifølge Arbeidsretten kan det for eksempel fra tid til annen være vanskelig å finne et tidspunkt for domsavsigelse som passer for sju dommere, hvorav fem ikke er fast tilknyttet Arbeidsretten.

Departementet foreslår derfor en endring i bestemmelsen i § 56 andre ledd slik at det åpnes for unntak fra fireukersfristen for domsavsigelse dersom særlige omstendigheter gjør at det ikke er mulig å overholde fristen.



## 4.8 Virkninger av rettens avgjørelser. Rettsmidler

### 4.8.1 Gjeldende rett

Hovedregelen er at Arbeidsrettens dommer og kjennelser er endelige og ikke kan ankes. Dette fremgår av § 58 femte ledd første punktum. Kjennelse som avviser en sak fra Arbeidsretten, kan likevel ankes til Høyesterett, jf. § 58 første ledd. En dom kan også ankes til Høyesterett til oppheving på det grunnlag at saken ikke hører under Arbeidsrettens domsmyndighet, jf. bestemmelsens femte ledd. 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 blant annet ankefrister.

Fjerde ledd har bestemmelser om behandlingen av anken. Det følger blant annet av disse at anken og rettens dokumenter umiddelbart skal sendes til Høyesterett.

### 4.8.2 Høringsforslaget

I høringsnotatet ble det foreslått å klargjøre anke-reglene i § 58, samt å gi bestemmelsen en mer pedagogisk oppbygning. Arbeidsretten hadde blant annet pekt på at § 58 fjerde ledd tilsynelatende avviker fra de alminnelige prosessuelle reglene. Der som det erklæres anke, skal ankeerklæringen «uten opphold» sendes Høyesterett sammen med «de nødvendige dokumenter og utskrifter». Det ble foreslått at bestemmelsen erstattes 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.

Med bakgrunn i innspill fra Arbeidsretten, foreslo departementet også å gi § 58 en mer pedagogisk oppbygning. Hovedregelen om at det ikke gjelder ankerett for Arbeidsrettens dommer og kjennelser, finner man først i femte ledd. Hovedregelen ble foreslått tatt inn i § 58 første ledd, mens unntak fra hovedregelen kom i andre ledd. Tredje ledd omhandler reglene om ankerett i særskilte tilfeller.

### 4.8.3 Høringsuttalelsene

Det er bred tilslutning til forslaget blant høringsinstansene. *Arbeidsretten* peker i sin høringsut-

talelse på at reglene om anke rent systematisk bør plasseres etter bestemmelsen om sakskostnader, fordi ankereglene også regulerer i hvilken grad kostnadsavgjørelser kan ankes. Arbeidsretten viser også til at gjeldende § 58 om anke har regler både om når rettens avgjørelser er tvangskraftige og om rettsmidler, og peker på at det er en mulighet å flytte bestemmelsen om tvangskraft til bestemmelsen om rettens avgjørelser.

### 4.8.4 Departementets vurderinger og forslag

Bestemmelsen i § 58 fjerde ledd gir blant annet inntrykk av at anken og sakens dokumenter umiddelbart skal sendes til Høyesterett. Etter tvisteloven kapittel 29 skal anken forberedes av den domstol som har avsagt den angrepne avgjørelse, noe som etter departementets syn fremstår som en rasjonell saksforberedelse, og som også er i samsvar med det som har vært Arbeidsrettens praksis i flere saker.

Departementet foreslår på denne bakgrunn å oppheve bestemmelsen i § 58 fjerde ledd slik at Arbeidsretten kan følge reglene i tvisteloven så langt de passer. Dette vil nå følge av den generelle henvisningen i § 34 siste ledd.

Departementet foreslår også at § 58 får en mer pedagogisk oppbygning. Hovedregelen om at det ikke gjelder ankerett for Arbeidsrettens dommer og kjennelser finner man først i femte ledd første punktum. Fra denne hovedregelen finner man unntak dels i første og andre ledd og dels i femte ledd andre punktum. Etter departementets vurdering vil bestemmelsen være lettere tilgjengelig om hovedregelen blir inntatt som første ledd, og unntakene i de påfølgende leddene.

Med bakgrunn i innspill fra Arbeidsretten, foreslår departementet også at reglene om anke rent systematisk plasseres etter bestemmelsen om sakskostnader. Dette innebærer altså at § 58 skal ha reglene om sakskostnader og § 59 reglene om anke.

Departementet viser videre til at gjeldende arbeidstvistlov § 58 har regler både om når rettens avgjørelser er tvangskraftige og om rettsmidler. Det kan være hensiktsmessig at dette tydeliggjøres. Det foreslås derfor at § 59 får overskriften *Virkninger av rettens avgjørelser*. Rettsmidler.

Hvis Arbeidsretten i sin domsslutning har fastslått en bestemt forståelse av en tariffavtale, gjelder denne forståelsen også for enhver arbeidsavtale som bygger på tariffavtalen. Bestemmelsen som fastslår dette er i dag inntatt i § 34 andre ledd. Departementet finner det naturlig å flytte denne

bestemmelsen til § 59. Dermed vil første og andre ledd i ny § 59 gjelde virkningen av Arbeidsrettens avgjørelser, mens de videre leddene i § 59 gjelder rettsmidler.

## **4.9 Sakskostnader**

---

### **4.9.1 Gjeldende rett**

Arbeidstvistloven § 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. Bli en sak hevet som forlikt, avgjøres spørsmålet om sakskostnader etter rettens skjønn, dersom en av partene krever det.

### **4.9.2 Høringsforslaget**

I høringsnotatet foreslo departementet en omredigering av § 59 for å få en mer logisk oppbyg-

ging av bestemmelsen. Dette er i tråd med innspill fra Arbeidsretten. Gjeldende § 59 tredje ledd ble tatt inn i første ledd, gjeldende fjerde ledd i nytt andre ledd og gjeldende andre ledd i nytt tredje ledd.

### **4.9.3 Høringsuttalelsene**

Det var bred tilslutning blant høringsinstansene til forslaget til omredigering av bestemmelsen om sakskostnader. Arbeidsretten pekte på at reglene om anke rent systematisk bør plasseres etter reglene om sakskostnader, se nærmere i punkt 4.8.

### **4.9.4 Departementets vurderinger og forslag**

Departementet foreslår en omredigering av § 59 for å oppnå en mer logisk rekkefølge i bestemmelsen. Det er bred støtte blant høringsinstansene til forslaget. I tråd med innspill fra Arbeidsretten foreslår departementet også at reglene om sakskostnader flyttes foran reglene om anke, det vil si til § 58.

## 5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Departementets forslag til endringer i arbeidstvistloven kapittel 3 om mekling er i hovedsak presiseringer og klargjøringer av gjeldende rett, og antas ikke å medføre økonomiske eller administrative konsekvenser.

Departementets forslag til endringer i arbeidstvistloven kapittel 4 innebærer i hovedsak en kodifisering, klargjøring og presisering av gjeldende rett.

De forslagene som kan ha økonomiske og administrative konsekvenser knytter seg til forslagene som gir muligheter for forsterket rett i særlige tilfeller og muligheter for forenklet sammensetning av retten når partene er enige om det og retten finner det ubetenkelig.

Mens regler om forsterket rett kan innebære økte økonomiske og administrative konsekvenser, vil bestemmelsen om forenklet sammensetning av retten kunne innebære en økonomisk gevinst ved at det ikke skal innkalles mer enn en dommer fra hver side oppnevnt etter innstilling fra partene. De administrative konsekvensene av dette forslaget vil neppe bli særlig annerledes.

Departementet legger til grunn at de nye reglene om å fravike hovedregelen om rettens sammensetning bare vil bli brukt unntaksvis, og at forslagene neppe vil innebære noen økonomisk eller administrativ byrde verken for domstolen eller brukerne av den.

## 6 Merknader til de enkelte bestemmelsene i arbeidstvistloven

### *Til § 1 ny bokstav k*

Bestemmelsen definerer virkedagsbegrepet i loven. Som virkedager regnes alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte hellig- eller høytidsdager, jf. lov 24. februar 1995 nr. 12 om helligdager og helligdagsfred § 2 og lov 26. april 1947 nr. 1 om 1 og 17 mai som høgtidsdager § 1.

### *Til § 18 første ledd*

I § 18 første ledd videreføres i utgangspunktet § 18, men det er gjort enkelte endringer i loven for å klargjøre virkedagsbegrepet og utgangspunktet for fristene i §§ 18 og 19.

Virkedagsbegrepet er definert i § 1 ny bokstav k. Det relevante tidspunktet for når fristen begynner å løpe er etter både § 18 og § 19 fjerde ledd *første virkedag etter* at meldingen er *mottatt*. Dette er nå presisert i et nytt andre ledd i § 18 og et nytt andre punktum i § 19 fjerde ledd.

### *Til § 18 nytt andre ledd*

Bestemmelsen er ny, og presiserer at fristen etter første ledd starter å løpe *første virkedag etter* at riksmekleren har *mottatt* melding etter § 16. Virkedagsbegrepet er definert i § 1 ny bokstav k.

Meldingen skal regnes for å være mottatt når den kommer inn i Riksmeklerens innboks eller når den blir overlevert med bud.

Bestemmelsen innebærer at dersom en e-post eksempelvis mottas fredag, begynner fristen å løpe lørdag. Dette gjelder uavhengig av om meldingen mottas innenfor kontortiden fredag, eller om den kommer inn fredag etter kontortid og ikke åpnes og/eller kommer til riksmeklerens kunnskap før mandag morgen. Dette fordi lørdag er *første virkedag etter* at meldingen ble *mottatt*. Meldingen ble i begge tilfeller mottatt fredag, da den kom inn til Riksmekleren. Fristen løper i et slikt tilfelle ut onsdag ved midnatt (natt til torsdag), med mindre en av dagene er en hellig- eller høytidsdag.

Det presiseres at selv om det ved innsending av melding per e-post utstedes manuell mottaksbekreftelse på et senere tidspunkt, vil det likevel

være tidspunktet når meldingen blir *mottatt* som er relevant for når fristen begynner å løpe.

### *Til § 19 fjerde ledd nytt andre punktum*

I § 19 fjerde ledd er det tatt inn et nytt andre punktum hvor det presiseres at fristen i fjerde ledd starter å løpe *første virkedag etter* at riksmekleren har *mottatt* melding etter § 16. Formålet med tilføyelsen er å presisere og harmonisere fristbestemmelsene i §§ 18 og 19, og at det skal fremgå klart av bestemmelsen når fristen starter å løpe. Det vises til merknaden til § 18 andre ledd.

Dersom en melding blir mottatt fredag før midnatt, starter fristen å løpe lørdag som er neste virkedag. Fristen for å nedlegge forbud etter § 19 løper i et slikt tilfelle ut mandag ved midnatt (natt til tirsdag), med mindre lørdag eller mandag er en hellig- eller høytidsdag.

Virkedagsbegrepet er definert i § 1 ny bokstav k.

### *Til § 23 andre ledd*

Det er foreslått en tilføyelse i bestemmelsen som tydeliggjør at taushetsplikten gjelder det som er fremkommet *under* meklingen.

Videre er det tatt inn et nytt punktum hvor det eksplisitt fremgår at taushetsplikten også omfatter en parts egne krav og tilbud. Dette er ment å tydeliggjøre gjeldende rett.

Plikten til å bevare taushet om det som er fremkommet under meklingen innebærer at taushetsplikten, herunder om egne krav og tilbud fremsatt under meklingen, gjelder både mens meklingen pågår og etter at meklingen er avsluttet.

Bestemmelsen er ikke til hinder for at en part kan fremsette et nytt krav eller tilbud etter at meklingen er avsluttet. Det er heller ikke noe i veien for at dette kravet eller tilbudet er identisk med det parten fremsatte som sitt siste krav eller tilbud under meklingen. Parten har i et slikt tilfelle uansett taushetsplikt om hva deres siste krav eller tilbud fremsatt under meklingen var. Det kan altså ikke opplyses at et eventuelt nytt krav eller tilbud er identisk med det siste parten fremsatte under meklingen.

*Til § 33*

Ettersom bestemmelsen nå bare omfatter Arbeidsrettens lokalisering, har bestemmelsen fått ny tittel; Arbeidsrettens sete.

I første punktum videreføres gjeldende § 33 første ledd om at Arbeidsretten har sete i Oslo. Andre punktum er nytt og lovfester gjeldende praksis om at retten ved behov kan settes andre steder. Det kan oppstå behov for å gjennomføre saker utenfor det faste rettsstedet, for eksempel ved befaringer utenbys i en sak, eller fordi Arbeidsretten av ulike grunner ikke kan bruke de faste lokalene.

*Til § 34*

Bestemmelsene om Arbeidsrettens domsmyndighet er samlet her, og bestemmelsen har fått ny tittel: Arbeidsrettens domsmyndighet.

*Første ledd*

Første ledd er hovedbestemmelsen om Arbeidsrettens kompetanse. Bestemmelsen viderefører gjeldende § 33 andre ledd. Videre er en feil i henvisningen til § 8 om fredsplikt i gjeldende lov rettet opp, slik at bestemmelsen gir et dekkende uttrykk for rettstilstanden, jf. punkt 4.3 foran.

*Andre ledd*

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 33 tredje ledd første punktum.

*Tredje ledd*

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 33 tredje ledd andre og tredje punktum.

*Fjerde ledd*

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 33 fjerde ledd.

*Femte ledd*

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 34 første ledd.

*Sjette ledd*

Bestemmelsen i sjette ledd er ny i loven og er en kodifisering av gjeldende rett. Det er en rent opplysende bestemmelse om at de alminnelige pro-

sessregler får anvendelse så langt de passer og ikke strider mot bestemmelsene i arbeidstvistloven.

*Til § 35 overskriften*

Bestemmelsen har fått ny tittel: Søksmål.

*Til § 35 tredje ledd*

Bestemmelsen tydeliggjør at partene i den aktuelle tvisten må ha gjennomført eller forsøkt å gjennomføre forhandlinger om tvisten før saken kan bringes inn for Arbeidsretten. Dette forhandlingskravet fremgår på en noe indirekte måte i gjeldende lov § 45 fjerde ledd. Se nærmere omtale i punkt 4.2.

*Til § 38 første ledd siste punktum*

I bestemmelsen er det rettet en skrivefeil ved at «varadommere for» er rettet til «varadommer for».

*Til § 38 andre ledd andre punktum*

Bestemmelsen er ny og presiserer at hovedforhandlingen skal starte på nytt dersom en dommer får forfall etter at hovedforhandlingen er påbegynt og det oppnevnes stedfortreder etter første punktum. Se nærmere omtale i punkt 4.4.1 foran.

*Til § 38 nytt fjerde ledd*

Bestemmelsen er ny og åpner for at Arbeidsretten ved særlig langvarige saker eller ved andre særlige omstendigheter kan forsterkes med en ekstra varadommer for fagdommerne og en ekstra varadommer for dommerne oppnevnt etter innstilling fra organisasjonene.

Disse ekstra dommerne utpekes på samme måte som de øvrige dommerne i den aktuelle saken, jf. andre punktum, der det heter at første ledd fjerde punktum gjelder tilsvarende.

Av tredje punktum følger at varadommerne skal følge saken og tre inn ved forfall. Dette innebærer at de ikke vil ha noen formell rolle i saken før de trer inn etter forfall fra en av dommerne de er varadommer for. De har dermed verken uttalerett eller stemmerett så lenge de bare følger saken. Hvorvidt de skal ha anledning til å stille oppklarende spørsmål til sakens parter, vil måtte være opp til den dommeren som administrerer den konkrete hovedforhandlingen.

*Til § 38 nytt femte ledd*

Bestemmelsen er ny og åpner for at retten kan settes med forenklet sammensetning. Vilkårene er at begge parter i saken samtykker og at retten finner det ubetenkelig. Det grunnleggende elementet er at begge parter må være enige om at de ønsker en forenklet behandling. Vilkårene er de samme som gjelder for å tillate skriftlig behandling, jf. § 48 fjerde ledd andre punktum.

Bestemmelsen gir anvisning på to ulike former for forenklet sammensetning. Den ene er at retten settes med tre fagdommere, og den andre at retten settes med en fagdommer og en dommer fra hver side utpekt etter innstilling etter § 39. Dommerne utpekes på samme måte som i saker med ordinær sammensetning, jf. bestemmelsens andre punktum, der det heter at første ledd fjerde punktum gjelder tilsvarende.

*Til § 45 tredje ledd*

Er det mangler ved en stevning, skal saksøker snarest mulig gjøres oppmerksom på disse og få veiledning om hvordan manglene kan rettes. Bestemmelsen har fått et nytt andre og tredje punktum hvor det fremgår at retten skal sette en frist for å rette mangler i stevningen, og at fristen normalt skal være to uker.

*Til § 45 fjerde ledd*

Bestemmelsen viderefører gjeldende fjerde ledd med visse justeringer. Før en sak kan bringes inn for Arbeidsretten, skal partene ha gjennomført eller forsøkt å gjennomføre forhandlinger om tvisten mellom dem. Dette kravet er nå foreslått innført i § 35 tredje ledd. Etter § 45 fjerde ledd må bevis for at kravet om forhandlinger er oppfylt, vedlegges stevningen. Her gis også bestemmelser om den videre behandling dersom forhandlingskravet ikke er oppfylt. Saksøker skal gjøres oppmerksom på at retten ikke kan behandle saken, og det skal settes en frist for å oppfylle forhandlingskravet. I tredje punktum slås fast at dersom kravet ikke er oppfylt innen fristen, kan saken avvises.

*Til § 46 andre ledd*

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 35 tredje ledd, men er flyttet til § 46 fordi den i realiteten er en bestemmelse om partshjelp.

*Til § 46 tredje ledd*

Bestemmelsen viderefører gjeldende andre ledd, og det er i tillegg tatt inn et nytt andre punktum som åpner for at retten i særlige tilfeller kan tillate partshjelp som erklæres på et senere tidspunkt enn fire uker før hovedforhandlingen. Eksempelvis kan det i hastesaker være behov for å kunne erklære partshjelp på et slikt senere tidspunkt. Det kan også oppstå slikt behov i andre særlige tilfeller. Det vil være opp til retten å vurdere om partshjelp skal tillates.

*Til § 46 fjerde ledd*

Bestemmelsen viderefører nåværende tredje ledd.

*Til § 56 andre ledd andre punktum*

Bestemmelsen regulerer når domsavsigelse kan skje senere enn fire uker etter avslutning av hovedforhandling. Det er gjort en endring i bestemmelsen slik at det åpnes for unntak fra fireukersfristen for domsavsigelse dersom *særlige omstendigheter* gjør at det ikke er mulig å overholde fristen. Se omtale i punkt 4.7. foran.

*Til § 58*

Bestemmelsen tilsvarende gjeldende § 59 om sakskostnader, men med en omredigering.

*Til § 59 overskriften og første ledd*

Någjeldende § 58 om anke er tatt inn i ny § 59, og bestemmelsen har fått ny tittel. Bestemmelsen i første ledd uttrykker hovedregelen om virkningen av Arbeidsrettens avgjørelser. Bestemmelsen viderefører gjeldende § 58 femte ledd første punktum, med en presisering av unntakene.

*Til § 59 andre ledd*

Bestemmelsen viderefører gjeldende § 34 andre ledd. Den er flyttet til § 59 andre ledd fordi den er en bestemmelse om virkningen av rettens avgjørelser.

*Til § 59 tredje ledd*

Bestemmelsen viderefører innholdet i nåværende § 58 femte ledd andre og tredje punktum, samt nåværende § 58 første ledd.

*Til § 59 fjerde ledd*

Bestemmelsen viderefører innholdet i nåværende § 58 andre ledd.

*Til § 59 femte ledd*

Bestemmelsen viderefører innholdet i nåværende § 58 tredje ledd.

Arbeids- og sosialdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et fremlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i arbeidstvistloven (om mekling og Arbeidsretten).

---

**Vi HARALD**, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i arbeidstvistloven (om mekling og Arbeidsretten) i samsvar med et vedlagt forslag.

---

## Forslag

# til lov om endringer i arbeidstvistloven (om mekling og Arbeidsretten)

### I

I lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister gjøres følgende endringer:

§ 1 ny bokstav k skal lyde:

k) *virkedag*: alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte hellig- eller høytidsdager.

§ 18 skal lyde:

§ 18 *Tidspunkt for iverksettelse av streik eller lockout*

(1) Streik eller lockout må ikke iverksettes før det er gitt plassoppsigelse og oppsigelsesfristen som følger av denne er utløpt, og ikke i noe tilfelle før fire virkedager 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.

(2) *Fristen i første ledd starter å løpe første virkedag etter at riksmekleren har mottatt meldingen.*

§ 19 fjerde ledd skal lyde:

(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. *Fristen i første punktum starter å løpe første virkedag etter at riksmekleren har mottatt meldingen.*

§ 23 andre ledd skal lyde:

(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 krav og tilbud.*

§ 33 skal lyde:

§ 33 *Arbeidsrettens sete*

Arbeidsretten har sete i Oslo. *Ved behov kan retten settes andre steder.*

§ 34 skal lyde:

§ 34 *Arbeidsrettens domsmyndighet*

(1) Arbeidsretten skal behandle rettstvister som nevnt i § 1 bokstav i, tvister om det foreligger brudd på § 8 om fredsplikt og tvister om erstatningsansvar etter § 9.

(2) Arbeidsretten skal likevel ikke behandle tvister om erstatningsansvar etter § 9 når saken kun 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 lov 23. august 1996 nr. 63 om allmenngjøring av bestemmelser i tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg m.v. Arbeidsretten skal heller ikke behandle tvister som knytter seg til tariffavtaler inngått etter bestemmelser gitt i medhold av SE-loven § 3 eller SCE-loven § 3.

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

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

(6) Domstolloven og tvisteloven får tilsvarende anvendelse for Arbeidsretten så langt de passer og ikke strider mot bestemmelsene i denne loven.

§ 35 overskriften skal lyde:

*Søksmål*

§ 35 tredje ledd skal lyde:

(3) Før en sak kan bringes inn for Arbeidsretten, skal partene ha gjennomført eller forsøkt gjennomført forhandlinger om tvisten.

§ 38 første ledd fjerde punktum skal lyde:

Varadommer som er oppnevnt etter innstilling fra en forening hvis innstilling ikke er fulgt ved oppnevningen av de faste dommerne, skal i saker som gjelder denne foreningen eller dens medlemmer likevel tilkalles i stedet for den dommer vedkommende er *varadommer* for.



§ 38 andre ledd skal lyde:

(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 hovedforhandlingen starte på nytt.*

§ 38 nytt fjerde og femte ledd skal lyde:

(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. Første ledd fjerde punktum gjelder tilsvarende. Varadommerne skal følge forhandlingene og tre inn ved forfall.

(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. Første ledd fjerde punktum gjelder tilsvarende.

§ 45 tredje og fjerde ledd skal lyde:

(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 for å rette manglene i stevningen. Fristen skal normalt være to uker.*

(4) Med stevningen skal sendes protokoll fra *forhandlinger etter § 35 tredje ledd* eller bevis for at saksøkeren har forsøkt å gjennomføre slike forhandlinger. *Dersom det ikke er gjennomført eller forsøkt gjennomført forhandlinger, 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 det ikke gjennomført eller forsøkt gjennomført forhandlinger innen fristen, kan saksforberedende dommer ved kjennelse bestemme at saken avvises.*

§ 46 andre og tredje ledd skal lyde:

(2) Medlem eller underavdeling som ikke har søksmålsrett etter § 35 første ledd, 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 som erklæres på et senere tidspunkt. Erklæringen skal angi det som er grunnlaget for partshjelpen, og meddeles partene med en 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 fjerde ledd.

Nåværende § 46 tredje ledd blir nytt fjerde ledd.

§ 56 andre ledd skal lyde:

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

§ 58 skal lyde:

§ 58 *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 en sak 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 loven.

§ 59 skal lyde:

§ 59 *Virkningen av rettens avgjørelser. Rettsmidler*

(1) Arbeidsrettens dommer og kjennelser som ikke kan ankes etter tredje eller fjerde ledd, er endelige og kan fullbyrdes etter reglene for høyesterettsdommer.

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

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

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

(5) Anke etter fjerde 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.

II

Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer.

---

---



