

# BETÆNKNING

afgivet af

det af arbejdsministeriet  
i oktober 1970 nedsatte udvalg  
om arbejdsretten

1973

BETÆNKNING NR. 685

1973

ex 3 34.7/79

## INDHOLDSFORTEGNELSE

Kapitel 1. Indledning . . . . .	3
A. Udvalgets kommissorium . . . . .	3
B. Udvalgets sammensætning . . . . .	4
C. Oversigt over betænkningens indhold . . . . .	5
Kapitel 2. Træk af udviklingen i lovgivningen om arbejdsretten . . . . .	6
Kapitel 3. De gældende regler om arbejdsretten . . . . .	12
A. Arbejdsrettens sammensætning . . . . .	12
B. Arbejdsrettens kompetence . . . . .	13
C. Ikendelse og beregning af bod . . . . .	13
D. Procesmåden ved arbejdsretten . . . . .	14
E. Fuldbyrkelse af arbejdsrettens domme og betaling af sagsomkostninger . . . . .	14
Kapitel 4. Nogle udenlandske ordninger . . . . .	15
I. Sverige . . . . .	15
II. Norge . . . . .	17
III. England . . . . .	20
Kapitel 5. Ændringer i lov om arbejdsretten . . . . .	23
A. Udvalgets almindelige bemærkninger . . . . .	23
1. Arbejdsrettens kompetence . . . . .	23
2. Arbejdsrettens sammensætning . . . . .	25
3. Spørgsmålet om indførelse af en ankeinstans . . . . .	27
4. Bodsbestemmelserne . . . . .	28
5. Afholdelse af fællesmøde . . . . .	29
6. Fuldbyrkelse af voldgiftskendelser m. v. . . . .	29
B. Forslag til lov om arbejdsretten . . . . .	29

### *Bilagsfortegnelse*

Bilag 1. Arbejdsretsudvalgets skrivelse af 23. januar 1973 til arbejdsministeren . . . . .	39
2. Skrivelse af 8. maj 1972 fra Chaufførernes Forbund i Danmark . . . . .	40
3. Skrivelse af 27. juli 1972 fra Danske Vognmænds Arbejdsgiversammenslutning . . . . .	41
4. Lov om arbejdsretten, jfr. lovbekendtgørelse nr. 124 af 21. april 1964. . . . .	42
5. Arbejdsrettens habilitetsregler af 15. marts 1948. . . . .	47
6. Lag om kollektivavtal af 22. juni 1928. . . . .	48
7. Lag om arbejdsdomstol af 22. juni 1928. . . . .	50
8. Lov om arbejdstvister af 5. maj 1927. . . . .	55

## Kapitel 1. Indledning.

### A. Udvalgets kommissorium.

Den 16. oktober 1970 skrev arbejdsministeren således til højesteretsdommer Povl Hermann:

»Inden for de senere år har der været fremset ønsket om, at det blev taget op til overvejelse at gennemføre en revision af loven om arbejdsretten.

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

Det af arbejdsministeriet den 5. juli 1968 nedsatte udvalg om tilvejebringelse af hovedaftaler mellem Danmarks Rederiforening og henholdsvis Dansk Styrmandsforening, Maskinmestrenes Forening, Radiotelegrafistforeningen af 1917 og Sø-Restaurationsens Forbund i Danmark henstillede således til arbejdsministeriet, at der i forbindelse med en eventuel i øvrigt stedfindende revision af loven om arbejdsretten gennemførtes ændringer med sigte på, at også de af udvalget behandlede overenskomstforhold henhørte under arbejdsrettens kompetence. Der er ligeledes rejst spørgsmål om rettens kompetence i relation til statens overenskomster med visse akademikergrupper.

Også andre spørgsmål vedrørende loven om arbejdsretten har været fremdraget i den

offentlige debat, såsom spørgsmålet om det hensigtsmæssige i en adgang til at indbringe arbejdsrettens afgørelser for en ankeinstans, om det ønskelige i, at retten i visse tilfælde beklædes af et formandskab på tre, samt om arbejdsretslovens bodsbestemmelser er tidsvarende.

Idet det også er taget i betragtning, at den gældende lov om arbejdsretten i det væsentlige hviler på en lovgivning fra 1919, har regeringen besluttet at nedsætte et udvalg til bl. a. i lys af de foran nævnte spørgsmål at gennemgå loven om arbejdsretten og fremkomme med indstilling om eventuelle ændringer.

Under henvisning hertil skal man anmode hr. højesteretsdommeren om at ville indtræde i udvalget som repræsentant for arbejdsretten samt om som formand at lede udvalgets arbejde.

Man har samtidig anmodet Dansk Arbejdsgiverforening om at udpege 2 repræsentanter, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Ministeriet for Statens Lønnings- og Pensionsvæsen om hver at udpege 1 repræsentant, Amtsrådsforeningen i Danmark, Kommunernes Landsforening, Foreningen af Kommuner i Københavns Amt, Københavns kommune og Frederiksberg kommune om i fællesskab at udpege 1 repræsentant, Danske Bankers Forhandlingsorganisation, Sparekassernes Forhandlingsorganisation og Danske Forsikringssekskabers Forhandlingsorganisation om i fællesskab at udpege 1 repræsentant, Landsorganisationen i Danmark om at udpege 3

repræsentanter, Fællesrådet for danske Tjenestemand- og Funktionærorganisationer, Fællesrepræsentationen for danske Arbejdsleder- og tekniske Funktionærforeninger og Akademikernes Samarbejdsudvalg om hver at udpege 1 repræsentant.

Endvidere har man anmodet arbejdsrettens sekretær, civildommer C. Ove Christensen, og kontorchef i arbejdsministeriet K. Kampmann om at indtræde som medlemmer i udvalget samt om i fællesskab at lede udvalgets sekretariatsforretninger. I øvrigt vil udvalget i fornødent omfang kunne tilkalde yderligere sagkyndige.

Den nødvendige sekretærbistand vil blive stillet til rådighed af arbejdsministeriet.«

### **B. Udvalgets sammensætning.**

Udvalget har haft følgende sammensætning:

Højesteretsdommer *Povl Hermann*, udvalgets formand

Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:

Formanden for Dansk Arbejdsgiverforening, *Leif Hartwell*

Kontorchef *S. Raundal Jensen*

Udpeget af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger:

Direktør *Allan Rise*

Udpeget af økonomi- og budgetministeriet:

Kontorchef *K. J. Christensen*

Udpeget af Amtsrådsforeningen i Danmark, Kommunernes Landsforening, Foreningen af Kommuner i Københavns amt, Københavns kommune og Frederiksberg kommune i fællesskab:

Sekretær for Kommunernes Lønningsnævn, / *Mandrup-Christensen*

Udpeget af Danske Bankers Forhandlingsorganisation, Sparekassernes Forhandlingsorganisation og Danske Forsikringssekskabers Forhandlingsorganisation i fællesskab:

Direktør *K. Bøtefyhr*

Udpeget af Landsorganisationen i Danmark:

Sekretær *Verner Sørensen*

Formanden for Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejder Forbund *Anker Jørgensen*.

Næstformanden i Dansk Metalarbejderforbund, *Arne Jensen*

Udpeget af Fællesrådet for danske Tjenestemand- og Funktionærorganisationer:

Direktør *Marvin Madsen*

Udpeget af Fællesrepræsentationen for danske Arbejdsleder- og tekniske Funktionærforeninger:

Forretningsfører *V. Høedt-Rasmussen*

Udpeget af Akademikernes Centralorganisation:

Forhandlingsdirektør *B. Nyløkke Jørgensen*

Udpeget af arbejdsministeriet:

Civildommer *C. Ove Christensen*

Kontorchef *K. Kampmann*

Advokat *Bent Osborg*, Landsorganisationen i Danmark, har deltaget i udvalgets møder som observatør.

Den 19. november 1971 udtrådte Arbejdsgiverforeningens formand, *Leif Hartwell*, af udvalget. I stedet blev direktør *P. Schade-Poulsen* af Dansk Arbejdsgiverforening udpeget til medlem af udvalget.

I skrivelse af 3. januar 1972 meddelte Fællesrepræsentationen for danske Arbejdsleder- og tekniske Funktionærforeninger, at forretningsfører *V. Høedt-Rasmussen* ikke længere kunne repræsentere Fællesrepræsentationen i udvalget, efter at Foreningen af Arbejdsledere i Danmark med virkning fra den 1. januar 1972 var udtrådt af Fællesrepræsentationen. I stedet udpegede Fællesrepræsentationen formanden for Maskinmestrenes Forening, maskinmester *A. C. Hansen*, til medlem.

I skrivelse af 25. april 1972 godkendte arbejdsministeriet, at forretningsfører *V. Høedt-Rasmussen* fortsatte som medlem af udvalget som repræsentant for Foreningen af Arbejdsledere i Danmark.

Den 27. oktober 1972 udpegede Landsorganisationen i Danmark formanden for Dansk Metalarbejderforbund, *Paulus Andersen*, til medlem af udvalget i stedet for afdøde næstformand *Arne Jensen*.

I forbindelse med sin udnævnelse til stats-

minister udtrådte statsminister *Anker Jørgensen* af udvalget. Landsorganisationen i Danmark udpegede i stedet den 27. oktober 1972 formanden for Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejder Forbund, *Ejler Sønder*, til medlem af udvalget.

Udvalgets sammensætning ved afgivelse af nærværende betænkning fremgår af nedenstående underskrifter.

Sekretariatsforretningerne har været varetaget med bistand af fuldmægtig *Povl Holm*, arbejdsministeriet.

Ved tilrettelæggelsen af udvalgets arbejde blev det på et tidligt tidspunkt fundet hensigtsmæssigt at løse de ved kommissoriet pålagte opgaver gennem nedsættelse af to underudvalg. I overensstemmelse hermed nedsattes et underudvalg med den opgave at drøfte spørgsmålet om arbejdsrettens kompetence og sammensætning og et underudvalg, der fik til opgave at behandle spørgsmålet om etablering af en ankeinstans, formandskabets sammensætning og anvendelse af bod.

Underudvalget om arbejdsrettens kompetence og sammensætning har haft følgende sammensætning:

*Povl Hermann* (formand), *K. Bøtefyhr*, *K. J. Christensen*, *Mandrup-Christensen*, *Nyløkke Jørgensen*, *Marvin Madsen* og *C. O. Christensen*.

Underudvalget til behandling af spørgsmålet om etablering af en ankeinstans, formandskabets sammensætning og anvendelse af bod har ved udvalgsarbejdets afslutning haft følgende sammensætning:

*København, den 3. maj 1973.*

**Paulus Andersen.**

**K. J. Christensen.**

**S. Raundahl Jensen.**

**Marvin Madsen.**

**P. Schade-Poulsen.**

**K. Bøtefyhr.**

**A. C. Hansen.**

**B. Nyløkke Jørgensen.**

**J. Mandrup-Christensen.**

**Ejler Sønder.**

*Paulus Andersen, C. O. Christensen* (formand), *S. Raundal Jensen, Allan Rise, P. Schade-Poulsen, Ejler Sønder* og *Verner Sørensen*.

### **C. Oversigt over betænkningens indhold.**

I *kapitel 2* gennemgås træk af den stedfundne udvikling i lovgivningen om arbejdsretten.

I *kapitel 3* beskrives i hovedtræk de gældende regler om arbejdsretten.

I *kapitel 4* beskrives i hovedtræk nogle udenlandske ordninger om arbejdsretter. Beskrivelsen omfatter ordningerne i Sverige, Norge og England.

I *kapitel 5* er redegjort for udvalgets overvejelser om ændringer i loven om arbejdsretten. Kapitlet indeholder desuden et af udvalget udarbejdet forslag til lov om arbejdsretten. Forslaget blev med den som *bilag 1* til nærværende betænkning aftrykte skrive den 23. januar 1973 afgivet til regeringen. Baggrunden herfor var, at fristen for fremsættelse af lovforslag i folketinget blev rykket frem til den 1. februar 1973, og at udvalget af regeringen blev anmodet om at udarbejde forslag til en ny lov om arbejdsretten så betids, at forslaget kunne danne grundlag for regeringens fremsættelse af lovforslag inden fristens udløb.

Der blev i udvalget opnået enighed om forslaget, dog at det medlem i udvalget, der repræsenterer Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, ikke kunne tiltræde, at denne organisation ikke blev medtaget blandt de organisationer m.v., der efter forslagens § 3, stk. 1, deltager i valget af arbejdsrettens dommere og suppleanter.

**C. Ove Christensen.**

**V. Høedt-Rasmussen.**

**K. Kampmann.**

**Allan Rise.**

**Verner Sørensen.**

*Povl Holm.*

## Kapitel 2.

### Træk af udviklingen i lovgivningen om arbejdsretten.

#### I. Arbejdsretter og enighedskamre.

I november 1894 fremsattes i landstinget et forslag til lov om arbejdsretter og enighedskamre. Forslaget, som ikke blev færdigbehandlet, var identisk med et året forud i folketinget ved privat initiativ fremsat lovforslag, som i marts 1894 var blevet vedtaget ved 3. behandling i folketinget, men som ikke blev færdigbehandlet i landstinget.

Lovforslaget, der findes optrykt i Rigsdagstidende 1894-1895, tillæg A, spalte 2617, bestod af to hovedafsnit, betegnet som henholdsvis *arbejdsretter og enighedskamre*. Ifølge forslaget skulle arbejdsretterne pådømme individuelle stridigheder mellem arbejdere og arbejdsgivere i anledning af bestående arbejdsaftaler (dømmende funktion), medens enighedskamrene skulle have til opgave at yde parterne bistand, bl. a. ved tilvejebringelse af nye arbejdsaftaler (mæglerfunktion).

På foranledning af det landstingsudvalg, der behandlede lovforslaget, afgav »Fællesrepræsentationen for dansk Industri og Håndværk« i marts 1895 en udtalelse om lovforslaget. I skrivelsen er henvist til en tidligere af fællesrepræsentationen afgivet udtalelse af september 1894 (optrykt som bilag til lovforslaget), i hvilken det bl. a. siges, at lovforslaget om arbejdsretter og enighedskamre i sin almindelighed og sine grundtanke havde mødt stor sympati og tilslutning hos de delegerede for samtlige tre afdelinger af fællesrepræsentationen. I en henvendelse af marts 1895 (rigsdagstidende 1894-1895, tillæg B, spalte 1501) til landstingsudvalget

gav bestyrelsen for »De samvirkende Fagforeninger« i København gennem sit forretningsudvalg udtryk for, at lovforslaget burde ophøjes til lov.

Landstingsudvalget modtog henvendelsen fra »De samvirkende Fagforeninger« samme dag, som udvalgets beretning blev forelagt til underskrift. Beretningen er optrykt i Rigsdagstidende 1894-1895, tillæg B, spalte 1495.

I oktober 1895 blev lovforslaget genfremsat i landstinget. Lovforslaget blev henvist til behandling i et landstingsudvalg, der afgav betænkning i april 1896. I betænkningen, der er optrykt i Rigsdagstidende 1895-96, tillæg B, spalte 1951, gav udvalgets flertal udtryk for, at den foreliggende opgave ikke på fyldestgørende måde kunne løses ved lovforslaget, således som det forelå. Endvidere blev der i betænkningen givet udtryk for, at det ikke i udvalget var lykkedes at samle et så stort flertal om bestemte ændringsforslag, at der kunne være håb om at komme til et resultat, hvortil landstinget kunne tilslutte sig.

#### II. Lov af 1900 om vidneførsel for arbejdsretter.

Herefter blev der ikke taget yderligere lovgivningsinitiativer i Rigsdagen, før der i februar 1900 i folketinget blev fremsat forslag til lov om vidneførsel for arbejdsretter.

Baggrunden for lovforslaget var det forlig, der den 5. september 1899 blev indgået mellem »Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening« og »De samvirkende Fagforbund i

Danmark«, og som blev kendt som »Septemberforliget«.

I forliget indgik en vedtagelse om oprettelse af en særlig voldgift, den såkaldte »Permanente Voldgiftsret«, til at påkende brud på Septemberforliget. I tilfælde af uenighed om overenskomstens forståelse skulle spørgsmålet indbringes for Hof- og Stadsretten i København, indtil sådanne tvistigheder kunne henvises til en permanent voldgiftsdomstol, over for hvilken der ved lov var fastsat samme vidnepligt som over for landets almindelige domstole.

I en skrivelse af oktober 1899 til regering og rigsdag anmodede forretningsudvalgene for henholdsvis »Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening« og »De samvirkende Fagforbund i Danmark« om, at der hurtigst muligt måtte blive fremsat et sådant lovforslag. Det blev i henvendelsen understreget, at hovedorganisationerne anså det for ønskeligt, at lovforslaget blev begrænset til *alene* at omfatte *vidnepligt*, da organisationerne frygtede, at forslagens vej gennem rigsdagen ville blive vanskeliggjort, hvis der fra nogen side blev knyttet mere omfattende bestemmelser til forslaget.

I januar 1900 modtog justitsministeren fra de to hovedorganisationer meddelelse om, at organisationerne nu havde udpeget medlemmerne til voldgiftsretten, og at disse havde konstitueret sig og var blevet enige om valg af formand.

Ved lovforslagets fremsættelse i folketinget (rigsdagstidende 1899-1900, spalte 34-37) oplyste justitsministeren, at han havde fundet det rigtigt at give lovforslaget en mere almindelig affattelse, uanset at det i alt fald i overskuelig fremtid ikke ville få anvendelse på andre voldgiftsretter end den, der var nedsat som følge af Septemberforliget. Det var derfor foreslået, at loven i al almindelighed skulle angå tilfælde, hvor »en centralforening af arbejdsgivere og en centralforening af arbejdere havde indgået overenskomst angående ordning af arbejdsforholdene i industri og håndværk og dermed beslægtede virksomheder«, og det i en sådan overenskomst var vedtaget, at spørgsmål om

overholdelse af overenskomsten skulle afgøres ved voldgift. Efter lovforslaget skulle det i disse tilfælde ved kongelig anordning kunne bestemmes, at vidneførelse til brug for voldgiftstretens afgørelser blev foretaget i overensstemmelse med de herom i lovforslaget nærmere fastsatte regler.

Lovforslaget gik med enkelte ændringer, der i det væsentlige var af redaktionel karakter, enstemmigt gennem folketinget og landstinget og blev den 3. april 1900 stadfæstet som lov.

### III. Lov af 1910 om Den faste Voldgiftsret.

I august 1908 afsluttedes en omfattende arbejdskonflikt mellem »Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening« og »De samvirkende Fagforbund i Danmark«, idet de to organisationer tiltrådte et af indenrigsminister Sigurd Berg stillet mæglingforslag. Mæglingforslaget indeholdt bl. a. en anmodning til parterne om at nedsætte et fællesudvalg af delegerede for de to hovedorganisationer for »på grundlag af indvundne erfaringer at forhandle såvel om foreliggende forslag angående voldgiftsdomstole som om bestemmelser til forebyggelse af lockout eller strejke, mægling under konflikter etc«. Det i henhold hertil nedsatte udvalg bestod af 10 repræsentanter for »Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening« og 10 repræsentanter for »De samvirkende Fagforbund i Danmark«, medens overretsassessor dr. jur. C. Ussing som formand ledede udvalgets arbejde.

Udvalget, det såkaldte »augustudvalg«, afgav i januar 1910 en betænkning, der indeholdt tre forslag. Det ene af disse - udkast til en normalvedtægt, der skulle anvendes ved faglige stridigheder - vedrørte ikke lovgivningsmagten. De to andre forslag angik *oprettelse af en stående voldgiftsret* og udnævnelse af en forligsmand i arbejdsstridigheder.

Om det første forslag var der enighed i udvalget, og forslaget blev i uændret skikkelse fremsat i folketinget i februar 1910. Forslaget med de af augustudvalget til forslaget fremsatte bemærkninger er optrykt i

rigsdagstidende 1909-10, tillæg A, spalte 2887.

Forslaget blev med nogle mindre ændringer - bl. a. blev betegnelsen »stående voldgiftsret« i forslaget ændret til »fast voldgiftsret« - enstemmigt vedtaget af folketinget og landstinget og stadfæstet som lov af 12. april 1910.

Ved denne lov, der ikke senere er blevet ændret afgørende, oprettedes »Den faste Voldgiftsret« som en egentlig domstol til afløsning af den efter Septemberforliget i 1899 nedsatte »Permanente Voldgiftsret«. Lovens væsentligste regler var i øvrigt følgende:

Voldgiftsretten skulle efter lovens § 1 *sammensættes* af 12 medlemmer, nemlig 6 ordinære dommere og 6 suppleanter. Endvidere 1 formand, 1 næstformand - eller hvis voldgiftsretten skønnede det formålstjenligt 2 næstformænd - og en sekretær. »Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening« og »De samvirkende Fagforbund i Danmark« skulle, så længe de i overvejende grad repræsenterede landets ved industri, håndværk, transport og jordarbejde beskæftigede organiserede arbejdsgivere og arbejdere, vælge hver 3 af de ordinære medlemmer og 3 suppleanter. Valget, som gjaldt for det følgende kalenderår, skulle foregå hvert år i oktober måned. De valgte ordinære medlemmer skulle vælge formand og næstformand (eller næstformænd) for det følgende kalenderår. Formanden og næstformændene måtte opfylde lovens betingelser for beskikkelse til fast dommer i en ordinær ret.

*Rettens område* var efter § 4 A for det første de sager, som efter forliget af 5. september 1899 og lov om vidneførsel for arbejdsvoldgiftsretter hidtil havde været at indbringe for den »Permanente Voldgiftsret«. Dernæst kunne efter § 4 B overtrædelser af overenskomster mellem en arbejderorganisation på den ene side og enten en arbejdsgiverorganisation eller en enkeltvirksomhed på den anden side, for så vidt vedkommende overenskomst ikke indeholdt bestemmelser i modsat retning, indklages for voldgiftsretten efter de i § 4 B herom nærmere fastsatte regler.

Også andre tvistepunkter mellem en arbejdsgiverorganisation og en arbejderorganisation eller mellem en enkeltvirksomhed og en arbejderorganisation kunne efter § 4 C med voldgiftsrettens billigelse indbringes for retten, når der desangående mellem parterne var truffet en almindelig eller for det enkelte tilfælde speciel aftale.

I lovens § 17, stk. 1, blev optaget en definition af, hvad der efter loven skulle forstås ved en organisation. Bestemmelsen, der med en i 1919 gennemført ændring, jfr. nedenfor under IV, svarede til den gældende arbejdsretslov § 17, stk. 1, tog sigte på, at sager, der vedrørte andre fag end de i bestemmelsen udtrykkeligt nævnte, industri, håndværk, jord- eller transportarbejde, ikke skulle kunne indbringes for retten.

Loven indeholdt i § 5 bestemmelser om ikendelse af *bod*. Disse regler er ikke senere ændret, og der henvises til beskrivelsen i kap. 3 om bodsbestemmelserne i den gældende arbejdsretslov.

#### **IV. Lov af 1919 om Den faste Voldgiftsret.**

I loven af 1910 var indsat en bestemmelse om, at indenrigsministeren efter 5 års forløb skulle nedsætte et udvalg med lignende sammensætning som det, der skulle forberede loven af 1910. Udvalgets opgave skulle være at foretage en gennemgang af loven og evt. foreslå ændringer.

I 1915 nedsattes under henvisning hertil et udvalg til gennemgang af loven med 10 repræsentanter fra »Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening« og 10 repræsentanter fra »De samvirkende Fagforbund i Danmark«. Til formand for udvalget blev udpeget den tidligere formand for »augustudvalget«, dr. jur. Ussing, der på dette tidspunkt var formand for voldgiftsretten.

Den af udvalget afgivne betænkning indeholdt forslag til ny lov om Den faste Voldgiftsret, og forslaget blev med enkelte af udvalget senere indføjede ændringer fremsat i uændret skikkelse i folketinget i februar 1919. Forslaget, der er trykt i rigsdagstidende 1918-19, tillæg A, spalte 4619, blev



med mindre ændringer vedtaget enstemmigt i folketinget og landstinget, og den 4. oktober 1919 blev forslaget stadfæstet som lov.

Loven afveg kun på enkelte punkter fra loven af 1910. De væsentligste ændringer var følgende:

En udvidelse af antallet af suppleanter til 16 og en bestemmelse om, at der fremtidig fast skulle være 2 næstformænd knyttet til retten.

Retten kompetence blev udvidet ved en ændring af § 4 C i loven af 1910. Ved ændringen blev der åbnet adgang til, at ikke alene uoverensstemmelser mellem en arbejdsgiverorganisation og en *arbejderorganisation*, men også mellem en arbejdsgiverorganisation og en *enkeltarbejder* skulle kunne indbringes for retten for det tilfælde, at der undtagesvis i de indgåede overenskomster var pålagt enkeltarbejdere overenskomstplichter.

Endvidere skete der en udvidelse af retten kompetence ved, at kredsen af de fag, hvis organisationer kunne få sager behandlet af voldgiftsretten, gennem en ændring af lovens § 17, stk. 1, blev udvidet til også at omfatte handels- og kontorvirksomhed, landbrug (herunder skovbrug) og gartneri.

Endelig blev der i § 17 optaget en bestemmelse om, at voldgiftsrettens kompetence ved kongelig resolution kunne udvides til arbejdsforhold i virksomheder, der ikke henhører til industri-, håndværk, handels- og kontorvirksomhed, landbrug, gartneri, jord- og transportarbejde, når Den faste Voldgiftsret enstemmigt anbefalede udvidelsen.

#### V. Lovændring af 1934.

I § 17, stk. 4, i loven af 1919 var indeholdt en regel, hvorefter voldgiftsretten kunne afvise en sag, hvis der ikke mellem parterne var fastsat betryggende regler til sikring af en regelmæssig voldgiftretlig afgørelse af faglig strid.

I en henvendelse til socialministeren fremhævede det i § 3 i den såkaldte lockout-lov af 31. januar 1933 omhandlede udvalg, at det ikke helt sjældent var hændt, at der for Den faste Voldgiftsret var fremkommet sager,

hvor sådanne regler savnedes, og hvor der var etableret arbejdsstandsning på grundlag af tvistigheder, der kunne have været afgjort ad fagretlig vej. Udvalget indstillede derfor, at den gældende § 17, stk. 4, blev erstattet af en regel, hvorefter i mangel af anden vedtagelse mellem parterne den af fællesudvalget af 17. august 1908 vedtagne norm for regler for behandling af faglig strid skulle være gældende mellem parterne.

Lovforslaget, der var identisk med et af det nævnte udvalg udarbejdet udkast, blev fremsat i folketinget og enstemmigt vedtaget i begge ting.

Under forslagens behandling i folketinget modtog det folketingsudvalg, der behandlede forslaget, en henvendelse fra en række organisationer, herunder Fællesrepræsentationen for danske Funktionærforeninger, Dansk Styrmandsforening og Dansk Handels- og Kontormedhjælperforbund, om at blive repræsenteret i Den faste Voldgiftsret i sager, som angik de nævnte organisationers medlemmer.

I folketingsudvalgets betænkning, der er trykt i rigsdagstidende 1933-34, tillæg B, spalte 1397, gav udvalget udtryk for, at dette spørgsmål måtte kræve nærmere overvejelse, og udvalget mente ikke, det på daværende tidspunkt var muligt at stille forslag om ændring af voldgiftsrettens sammensætning, men at spørgsmålet måtte udskydes til en evt. senere revision af loven.

#### VI. Ændringslov af 1961.

I 1961 blev der på ny gennemført en mindre ændring i loven om Den faste Voldgiftsret.

I november 1960 havde de 2 hovedorganisationer afsluttet en ny Hovedaftale, til aflysning af Septemberforliget af 1899.

Ved lovændringen blev Den faste Voldgiftsret kompetent til også at påkende overtrædelser af Hovedaftalen.

Når henvisningen i loven til Septemberforliget ikke ved samme lejlighed udgik af loven, skyldtes det navnlig, at Septemberforliget også efter den nye Hovedaftales ikrafttræden ville kunne bevare sin gyldighed for

de uden for de 2 hovedorganisationer stående organisationer og enkeltvirksomheder, som havde tilsluttet sig Septemberforliget under den ene eller den anden form, men som ikke for deres vedkommende havde truffet aftale om afløsning af Septemberforliget.

### **VII. Lovændring af 1964.**

Den seneste ændring i loven om Den faste Voldgiftsret er gennemført ved ændringslov af 4. marts 1964.

Lovforslaget herom, der med bemærkninger er optrykt i Folketingstidende 1963-64, tillæg A, spalte 939, byggede på en indstilling fra den i august 1956 af økonomi- og arbejdsministeriet nedsatte arbejdsretskommission, der bl. a. havde fået til opgave at tilkendegive sine synspunkter med hensyn til behovet for evt. at foretage ændringer i loven om Den faste Voldgiftsret.

Den faste Voldgiftsret afgav over for kommissionen en udtalelse, hvori retten - efter forhandling med Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen De samvirkende Fagforbund - med de to hovedorganisationer erklærede sig enig i, at den gældende lov i det store og hele var et fyldestgørende grundlag for Den faste Voldgiftsrets funktion. Retten og hovedorganisationerne fandt, at der ikke på daværende tidspunkt var anledning til at foretage en gennemgående revision af loven, men at der på begrænsede områder var trang til ændringer i loven, hvorom retten stillede forslag.

I en af arbejdsretskommissionen i juni 1963 afgivet 2. betænkning tilsluttede kommissionen sig Den faste Voldgiftsrets synspunkter og forslag.

Ved lovændringen, der blev enstemmigt vedtaget i folketinget, blev bl. a. rettens navn ændret til »arbejdsretten« og i overensstemmelse dermed også titlen på loven af 1919. Denne ændring tog i første række sigte på at understrege rettens karakter af en egentlig domstol, men også at tilvejebringe større overensstemmelse med de i Norge og Sverige benyttede betegnelser for tilsvarende retter.

Endvidere blev der givet Sammenslutning

gen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger adgang til at vælge 2 af de 8 suppleanter for rettens arbejdsrivermedlemmer.

De øvrige mindre ændringer tog i første række sigte på at lovfæste allerede gældende praksis. Således blev der eksempelvis i tilknytning til lovens bestemmelse om fuldbyrdelse af arbejdsrettens domme indføjet en bestemmelse om, at også forlig indgået for arbejdsretten skulle kunne fuldbyrdes som forlig indgået for en ret.

### **VIII. Privat forslag af februar 1970 til lov om ophævelse af arbejdsretsloven.**

I februar 1970 fremsatte Hanne Reintoft som det kommunistiske partis repræsentant i folketinget forslag om ophævelse af lov om arbejdsretten. Efter forslaget skulle arbejdsretten ophæves med øjeblikkelig virkning.

Lovforslaget blev henvist til et folketingsudvalg, der tillige behandlede et af socialdemokratiske medlemmer i folketinget fremsat forslag til folketingsbeslutning om forberedelse af en revision af forligsmandsloven.

Udvalget nåede ikke at tilendebringe sit arbejde inden folketingsårets slutning.

I det følgende folketingsår blev lovforslaget om ophævelse af arbejdsretsloven genfremsat af Hanne Reintoft, men blev ikke færdigbehandlet inden udgangen af folketingsåret.

### **IX. Privat forslag af april 1972 til folketingsbeslutning om ændring af arbejdsretsloven.**

Efter forslaget, der blev fremsat af medlemmer af Socialistisk Folkeparti, skulle arbejdsretten bestå af et dommerkollegium på 100, 50 repræsenterende arbejdsretssiden og 50 arbejdsriverersiden.

I den enkelte sags behandling skulle deltage 3 dommere fra såvel arbejder- som arbejdsrivererside. Arbejdsretten skulle sættes nærmest muligt det sted, hvor konflikten havde fundet sted. Den konfliktramte selv skulle være part i sagen, men skulle efter

eget ønske kunne lade sagen føre af forbundet eller anden befuldmægtiget.

Bodssystemet blev foreslået afskaffet.

Endelig skulle det pålægges arbejdsmarkedets parter ved overenskomstforhandlingerne at aftale retsgrundlaget.

Efter forslagens første behandling i folketinget (folketingstidende 1971-72, spalte 5815) blev forslaget henvist til behandling i et folketingsudvalg. Udvalget nåede ikke at tilendebringe sit arbejde inden folketingsårets slutning.

## Kapitel 3.

### De gældende regler om arbejdsretten.

Lov om arbejdsretten er senest bekendtgjort ved lovbekendtgørelse nr. 124 af 21. april 1964. I det følgende gennemgås i korte træk reglerne om arbejdsrettens sammensætning og kompetence. Endvidere gennemgås i korte træk reglerne om ikendelse og beregning af bod. Endelig gives der en kort redegørelse for procesmåden ved arbejdsretten samt for reglerne om fuldbyrdelse af arbejdsrettens domme og betaling af sagsomkostninger.

En række af de nævnte bestemmelser omtales i bemærkningerne til det af udvalget udarbejdede udkast til forslag til lov om arbejdsretten, og vægten er derfor lagt på her at give en samlet oversigt over de gældende regler og trække forskellige hovedpunkter frem.

#### A. Arbejdsrettens sammensætning.

Ifølge § 1 i arbejdsretsloven består arbejdsretten af 6 ordinære dommere og 16 suppleanter, 1 formand, 3 næstformænd samt 1 sekretær.

Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark vælger hver 3 af de ordinære dommere. Af suppleanterne vælges 6 af Dansk Arbejdsgiverforening, 2 af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og 8 af Landsorganisationen i Danmark.

Denne valg måde gælder, så længe de nævnte 3 organisationer i overvejende grad repræsenterer landets ved industri, håndværk, transport, jordarbejde samt landbrug

og skovbrug beskæftigede organiserede arbejdsgivere og arbejdere.

Er det nævnte repræsentationsforhold ikke længere til stede for en af de pågældende organisationers vedkommende, skal der mellem de 3 organisationer optages forhandling om en ændret repræsentation. Organisationerne skal derefter give forslag til ændringer til arbejdsministeren, som så skal tage skridt til at søge loven ændret.

Valget, som gælder for to år regnet fra en 1. november, foregår hvert andet år i oktober måned. Kommer valget af de ordinære dommere og suppleanter ikke i stand inden for den fastsatte frist, gør sekretæren derom indstilling til arbejdsministeriet, der med behørig hensyn til en ligelig repræsentation af arbejdsgiver- og lønmodtagerinteresser erstatter det manglende valg ved udnævnelse. Denne bestemmelse har aldrig været bragt i anvendelse.

De ordinære dommere sammenkaldes hvert år inden 1. december for at vælge formand og næstformænd for det følgende kalenderår. Kommer valget af formand eller næstformænd ikke i stand inden for den fastsatte frist, gør sekretæren indstilling til præsidenten for højesteret, der i forening med præsidenterne for de øvrige københavnske kollegiale retter foretager valget blandt disse retters juridiske medlemmer. Bestemmelsen har været anvendt een gang, nemlig i 1937, da valget af formandskab ikke kom i stand inden den fastsatte frist.

Formanden, næstformændene samt et af de fra hver side valgte 3 ordinære medlem-

mer og et tilsvarende antal suppleanter skal opfylde lovens betingelser for beskikkelse til fast dommer i en ordinær ret, jfr. lovens § 2, stk. 1, 2. pkt.

Rettens sekretær udnævnes af arbejdsministeren efter indstilling fra arbejdsretten.

I den *enkelte sags behandling* deltager rettens formand eller en af næstformændene samt fra henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside 3 ordinære dommere eller suppleanter, hvoraf en dommer fra hver side skal være jurist.

### B. Arbejdsrettens kompetence.

I *stedlig* henseende er rettens område hele landet.

*Sagligt* er rettens kompetence begrænset af bestemmelserne i arbejdsretslovens § 4, A, og § 4, B, nr. 1-4 og nr. 6-7, sammenholdt med lovens § 17, stk. 1.

Indholdet af de nævnte bestemmelser er i hovedtræk følgende:

Efter § 4, A, indbringes for arbejdsretten spørgsmål om overtrædelse af Septemberforliget af 1899 og af den hovedorganisationerne vedtagne Hovedaftale af 18. november 1960.

Efter § 4, B, nr. 1-4 og nr. 6-7, indbringes for arbejdsretten sager om brud på kollektive overenskomster under de i bestemmelsen nærmere angivne betingelser.

Efter § 17, stk. 1, er rettens kompetence begrænset til fag inden for industri, håndværk, handels- og kontorvirksomhed, landbrug, gartneri, jord- eller transportarbejde. Retten har dog uden speciel lovhjemmel behandlet sager fra følgende områder: Hotel- og restaurationsvirksomhed, biografer, forsikringsvirksomheder, apoteker, fiskeri og vagtjeneste.

Endvidere kan der for arbejdsretten indbringes sager om lovligheden af varsler om arbejdsstandsning, jfr. lovens § 4, B, nr. 5, og endelig kan ifølge lovens § 4, C, også *andre tvistepunkter* mellem arbejdsgivere og arbejdere indbringes for arbejdsretten, når retten med en majoritet af mindst 5 billiger det, og der mellem en arbejdsgiver- og arbejderorganisation eller mellem en enkeltvirk-

somhed og en arbejderorganisation derom er truffet en almindelig eller for det enkelte tilfælde speciel aftale.

For så vidt angår *arbejdsrettens kompetence over for de almindelige domstole* er det i lovens § 5, B, nr. 1, fastsat, at søgsmål ved de almindelige domstole er udelukket, når der haves ret til søgsmål ved arbejdsretten. Bestemmelsen er dog ikke til hinder for, at den enkelte arbejder kan anlægge sag ved de almindelige domstole om tilkendelse af tilgodehavende arbejds løn, medmindre organisationen under søgsmålet for arbejdsretten har frafaldet sådan ret på arbejderens vegne.

I lovens § 10 er indeholdt en bestemmelse, hvorefter arbejdsretten kan afvise sagen, hvis denne i sin helhed hører under faglig voldgift. Hvis det må antages at være ugørligt eller dog forbundet med uforholdsmæssigt besvær eller ophold at få tilvejebragt faglig voldgiftskendelse, eller hvis begge parter ønsker det, kan arbejdsretten dog selv træffe afgørelsen.

### C. Ikendelse og beregning af bod.

Bestemmelserne om ikendelse af bod og bodens udmåling findes i lovens § 5, A. Arbejdsretten kan ikende den ansvarlige for et overenskomststridigt forhold en bod, der - såfremt skade er sket - skal tilfalde den skadelidende og i andre tilfælde sagsøgeren.

Er der sket skade, beregnes boden efter skadens størrelse under hensyntagen til, i hvor høj grad overenskomstens overtrædelse har været undskyldelig fra overtræderens side.

Ligesom bod og erstatning under særlig formildende omstændigheder kan bortfalde, skal bod for en ulovlig arbejdsstandsning helt bortfalde, såfremt det skønnes, at den, som arbejdsstandsningen har været rettet imod, ved overenskomststridig adfærd selv har givet rimelig grund til arbejdsstandsningen.

Det anses som særlig skærpene omstændighed, hvis overtræderen af en overenskomst har nægtet at lade sagen afgøre ved voldgift, skønt efter overenskomsten pligtig

hertil, eller har handlet i strid med lovlige afsagt voldgiftskendelse eller en af arbejdsretten afsagt dom.

Om organisationernes ansvar er det i bestemmelsen fastsat, at der, når ikke andet forud er vedtaget, kun kan pålægges organisationen som sådan retligt ansvar, når organisationen har gjort sig delagtig i det påklagede forhold. Er der tale om arbejdsstandsning, kan der, når ikke andet forud er vedtaget, kun pålægges organisationen som sådan retligt ansvar, hvor den har gjort sig delagtig i den påklagede arbejdsstandsning iværksættelse, eller den pågældende konflikt vedrører forståelsen af en foreliggende pris-kurant med almindelige bestemmelser eller en almindelig mellem organisationerne bestående overenskomst.

Endelig er i bestemmelsen indeholdt en regel, hvorefter domme i sager om overenskomstbrud, der består i undladelse af at betale et skyldigt pengebeløb, i stedet for bod kan gå ud på betaling af beløbet.

#### **D. Procesmåden ved arbejdsretten.**

Om procesmåden gælder efter lovens § 8 stk. 1, med de nødvendige forandringer de for borgerlige sager gældende grundsætninger i retsplejelovens 2. bog samt kapitel 27-30. Den i retsplejelovens kapitel 39 angivne særlige procesmåde ved behandlingen af under-tessager er anvendelig.

Blandt afvigelserne fra den almindelige borgerlige retspleje skal her fremhæves nogle bestemmelser, der er indeholdt i selve loven.

Efter lovens § 7 anlægges sag ved, at sagsøgeren - og det vil i reglen være enten Landsorganisationen i Danmark eller Dansk Arbejdsgiverforening - til arbejdsretten ind-giver et klageskrift i mindst 2 eksemplarer. Arbejdsrettens sekretær sender snarest muligt et eksemplar af klageskriftet til sagsøgte

og indkalder samtidig svarskrift i mindst 2 eksemplarer fra sagsøgte. Svarskriftet ind-gives til retten inden for en af sekretæren fastsat frist, og når svarskriftet er modtaget, sender sekretæren et eksemplar af dette til sagsøgeren. Yderligere skriftveksling finder som regel ikke sted.

Forinden den egentlige domsforhandling kan rettens formand indkalde parterne til et forberedende retsmøde for at mægle forlig mellem parterne eller for til forberedelse af domsforhandlingen at foranledige yderligere udtalelser fra parterne. I dette retsmøde kan retten beklædes af formanden alene.

Der gælder ikke nogen indskrænkninger for parterne i retten til at lade mødet ved rettergangsfuldmægtig for arbejdsretten. I hvilket omfang en part er berettiget til at del-tage i forhandlingerne for retten ved hjælp af flere fuldmægtige afgør retten.

Retten træffer også afgørelse om, hvem der foruden parterne og rettergangsfuldmæg-tigene bør have adgang til retsmøderne.

#### **E. Fuldblydelse af arbejdsrettens domme og betaling af sagsomkostninger.**

I lovens § 16 er indeholdt en bestemmelse, hvorefter de af arbejdsretten afsagte domme fuldblydes som endelige og retskraftige domme, ligesom forlig indgået for arbejdsretten fuldblydes som forlig indgået for en ret.

I forbindelse med domsafsigelsen træffer arbejdsretten bestemmelse om betaling af sa-gens omkostninger, der i regelen pålægges den tabende part. Sagsomkostningerne tilfalder arbejdsretten til delvis dækning af ret-tens udgifter. Det er fast praksis, at parterne selv bærer deres egne sagsomkostninger.

I *bilag 4* er aftrykt lov om arbejdsretten, jfr. lovbekendtgørelse nr. 124 af 21. april 1964.

## Kapitet 4. Nogle udenlandske ordninger.

### I. Sverige.

#### A. Lovgivningen.

Den svenske arbejdsret, *Arbetsdomstolen*, blev oprettet ved lov af 22. juni 1928 med det formål at behandle og afgøre sager vedrørende kollektive overenskomster på arbejdsmarkedet. Samme dato gennemførtes *loven om kollektive overenskomster*, der har nøje sammenhæng med loven om arbejdsretten, og som indeholder en række *materielle* bestemmelser om kollektive overenskomster.

I arbejdsretsloven blev optaget de procesuelle regler, som slutter sig til bestemmelserne i loven om kollektive overenskomster, herunder regler om domstolens sammensætning, kompetence og om procesmåden. De nævnte love er med nogle mindre væsentlige ændringer fortsat gældende.

#### B. *Arbetsdomstolens sammensætning.*

Arbetsdomstolen består af 1 formand og 8 medlemmer, af hvilke 2 er særlige medlemmer, således at den ene deltager i behandlingen af sager, hvor det offentlige er part, og den anden i behandling af tjenestemandssager (lovens § 2).

Domstolens medlemmer beskikkes af kongen. Formanden og et af medlemmerne, der fungerer som viceformand, samt yderligere et medlem udgør rettens embedsmandselement. Formanden skal være lovkyndig og have erfaring i bestridelse af hvervet som dommer. Samme krav gælder for viceformanden. Den tredje embedsmand skal have særlig indsigt og erfaring i arbejdsforhold (lovens § 3).

De seks øvrige medlemmer er lægmænd og repræsenterer arbejdsmarkedets parter. To af disse beskikkes efter indstilling af de svenske arbejdsgiverforeningers »förtroenderåd«, som udgør et samarbejdsorgan mellem den svenske arbejdsgiverforening (SAF), rederiforeningen, skov- og landbrugets arbejdsgiverforening og handelens arbejdsgiverorganisation. To medlemmer beskikkes efter indstilling af landsorganisationen i Sverige (lovens § 4).

Det særlige medlem for tjenestemandssager indtræder på lønmodtagerside i stedet for et af de efter indstilling af landsorganisationen beskikkede medlemmer i sager, hvor en tjenestemandorganisation, som ikke er tilsluttet landsorganisationen, eller medlemmer af en sådan forening er part i sagen. Dette gælder dog ikke, hvis en forening, der er tilsluttet landsorganisationen eller medlemmer af en sådan forening også er part i sagen, og uoverensstemmelsen hovedsagelig vedrører sidstnævnte part.

I sager, hvor staten eller en kommune er part, indtræder det særlige medlem for offentlige sager på arbejdsgiverside i stedet for en af de efter »förtroenderådets« indstilling beskikkede medlemmer, medmindre en anden arbejdsgiver også er part i sagen, og uoverensstemmelsen hovedsagelig angår denne part.

Herudover findes et antal suppleanter, der beskikkes på samme måde som de ordinære medlemmer, i hvis sted de skal fungere.

Til domstolen er knyttet en fast sekretær, der udnævnes af kongen, og desuden et mindre sekretariat.

I den *enkelte sags behandling* deltager domstolens 3 embedsmænd (formanden, viceformanden og det medlem, der sammen med formanden og viceformanden udgør domstolens embedsmandselement) samt fra henholdsvis lønmodtager- og arbejdsgiver-side 2 ordinære medlemmer eller suppleanter.

### *C. Arbetsdomstolens kompetence.*

I *stedlig* henseende er domstolens område hele landet.

I *saglig* henseende er domstolen kompetent i sager vedrørende kollektive overenskomster.

Hovedbestemmelsen vedrørende domstolens kompetence er lovens § 11. Efter denne bestemmelse henføres til sager om kollektive overenskomster sager, hvor uoverensstemmelsen angår spørgsmålet om overenskomstens gyldighed, om der består en overenskomst, og om overenskomstens fortolkning. Endvidere om, hvorvidt en handling er overenskomststridig eller strider mod den oven for under A nævnte lov om kollektive overenskomster, samt om følgen af handlinger, som anses for stridende mod overenskomsten eller loven om kollektive overenskomster.

Herudover er domstolen kompetent til at pådømme visse andre sager. Dette gælder således visse sager vedrørende ferieloven, loven om forenings- og forhandlingsret, tjenestemandsløven m.v.

Med hensyn til *domstolens kompetence over for de almindelige domstole* er det i den svenske retsplejelov bestemt, at de almindelige domstole på eget initiativ skal afvise sager, der hører under arbejdsdomstolen.

I lovens § 10 er der givet en adgang for domstolen til i visse tilfælde at afvise sagen, hvis det ikke findes af væsentlig betydning for klageren at få sagen prøvet.

### *D. Skadeserstatning.*

Efter § 8 i loven om kollektive overenskomster, jfr. under A, skal arbejdsgivere, lønmodtagere eller organisationer, der tilside-

sætter deres forpligtelser efter kollektiv overenskomst eller efter loven om kollektive overenskomster, erstatte den derved opståede skade.

Ved bedømmelsen af, om skade er opstået, og i hvilken grad, skal der tages hensyn til ikke blot økonomiske omstændigheder, men også til den berørte parts interesse i at opretholde aftalen og andre lignende omstændigheder. Erstatningens størrelse skal nedsættes, såfremt det findes rimeligt under hensyn til skadevolderens ringe skyld, skadelidtes forhold med hensyn til uoverensstemmelsens opståen, skadens størrelse eller sagens omstændigheder i øvrigt. Skadeserstatningen kan også helt bortfalde.

Endvidere er indeholdt en bestemmelse om, at skadeserstatning ikke i noget tilfælde kan idømmes den enkelte lønmodtager til et højere beløb end 200 kr.

Er flere ansvarlige for en opstået skade, skal efter lovens § 9 skadeserstatningen fordeles efter den større eller mindre skyld, som anses at påhvile de enkelte skadevoldere.

### *E. Procesmåden ved Arbejdsdomstolen.*

Om procesmåden gælder efter lovens § 29 med de nødvendige tillemplinger reglerne i den svenske retsplejelov om behandlingen af sager i tingsretterne, hvor der er adgang til at indgå forlig.

Af de i loven særligt fastsatte regler skal her fremhæves bestemmelserne om organisationernes stilling i processen.

Vedkommende organisation er altid berettiget til at føre sagen for den, som er eller har været medlem af organisationen. Vil nogen anlægge sag mod et medlem eller tidligere medlem af en organisation, som har indgået kollektiv overenskomst, skal også organisationen indstævnes. Organisationens berettiget til at anlægge sag på den direkte berørte parts vegne, hvis denne ikke selv anlægger sagen.

Med hensyn til sagsanlæg gælder en særlig regel, der tager sigte på at hindre et enkelt medlem i at anlægge sag, uden at medlemmet først har forelagt sagen for sin organisa-



tion. Den som er eller har været medlem af en organisation må ikke anlægge sag, medmindre han kan påvise, at organisationen ikke vil påtage sig at føre hans sag.

Efter lovens § 16 skal den, der vil rejse sag ved arbejdsdomstolen, til domstolen indgive en skriftlig ansøgning om, at der må blive udtaget stævning mod modparten. I ansøgningen angiver klageren de omstændigheder, hvorpå han støtter sagen, og den påstand, han nedlægger.

Finder domstolen ikke anledning til at afvise ansøgningen, udfærdiger domstolen en stævning til indklagede med anmodning om at fremkomme med et svar i sagen. Stævningen og stævningsansøgningen skal forkyndes for modparten.

Denne skriftveksling er den eneste forberedende procedure, og der finder således ikke noget forberedende retsmøde sted forud for domsforhandlingen.

#### *F. Tvangsbøder og sagsomkostninger.*

Arbejdsdomstolen har samme adgang som de almindelige domstole til at idømme bøde til fremtvungelse af proceshandlinger eller til at sikre dommens gennemførelse. Efter lovens § 30 kan en sådan bøde - i modsætning til, hvad der gælder ved de almindelige domstole - ikke forvandles til frihedsstraf.

Den tabende part skal som regel betale den vindende part dennes sagsomkostninger.

Efter lovens § 28 kan domstolen bestemme, at hver part skal bære sine omkostninger, når den tabende part under hensyn til sagens omstændigheder har haft rimelig grund til at få sagen afgjort ved domstolen.

Påhviler det flere medparter at erstatte sagsomkostningerne, skal omkostningerne fordeles mellem medparterne, efter hvad der findes rimeligt under hensyn til sagens omstændigheder.

I *bilag 6* til nærværende betænkning er aftrykt loven om kollektive overenskomster (lag om kollektivavtal af 22. juni 1928) og i *bilag 7* loven om Arbejdsdomstolen (lag om arbejdsdomstol af 22. juni 1928), som senest er ændret ved lov nr. 281 i 1965.

## II. Norge.

### *A. Lovgivningen.*

Bestemmelserne om den norske arbejdsret, der blev oprettet i 1915, er indeholdt i lov af 5. maj 1927 om arbejdstvister, som senest er ændret i 1966.

Ud over bestemmelserne om arbejdsretten er i loven fastsat en række materielle bestemmelser om kollektive overenskomster. Endvidere er lovfæstet fredspligten i overenskomstforhold, og endelig er der i loven optaget regler om forhandlingspligt og om tvungen mægling i interessetvister.

### *B. Arbejdsrettens sammensætning.*

Arbejdsretten består af 1 formand og 6 andre medlemmer, af hvilke 4 udnævnes efter indstilling af arbejdsmarkedets parter. Endvidere udnævnes et antal suppleanter (lovens § 10).

Formanden og det ene af de to medlemmer, der ikke udnævnes efter indstilling af arbejdsmarkedets parter, skal opfylde betingelserne for at være højesteretsdommer. Det andet medlem må ikke indtage en sådan stilling eller erhverv, at han kan betragtes som repræsentant for nogen af parterne.

Arbejdsgiverforeninger, som omfatter mindst 100 arbejdsgivere, der tilsammen beskæftiger mindst 10.000 lønmodtagere, samt fagforeninger med mindst 10.000 medlemmer kan hver for sig fremsætte forslag om 2 medlemmer af retten med suppleanter. Hvert forslag skal omfatte det dobbelte antal kandidater (lovens § 11).

Blandt dem, der således er bragt i forslag, udnævnes 2 medlemmer med suppleanter fra henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside. Fremsættes der konkurrerende forslag fra flere organisationer, udnævnes rettens medlemmer blandt kandidaterne fra de organisationer, der har det største antal medlemmer. Bestemmelsen indebærer i praksis, at de af rettens medlemmer, der udnævnes efter indstilling, alle udnævnes efter forslag af arbejdsmarkedets 2 hovedorganisationer.

Arbejdsretten er ikke forhandlings- eller

beslutningsdygtig, medmindre alle rettens medlemmer er til stede (lovens § 15).

Der er i *lov af 18. juli 1958 om offentlige tjenestetvister* indeholdt en særlig regel om arbejdsrettens sammensætning i sager, der er omfattet af nævnte lov. Når arbejdsretten behandler sådanne sager, skal de fire medlemmer, der er udnævnt efter indstilling af arbejdsmarkedets parter, erstattes af 2 medlemmer, som skal repræsentere staten, og 2 medlemmer, der udnævnes efter indstilling af de forhandlingsberettigede hovedsammenslutninger.

Udelukket fra at være medlem af arbejdsretten ved behandlingen af sager efter loven om offentlige tjenestetvister er medlemmer af regeringen og stortinget, tjenestemænd i det ministerium, hvorunder statens lønsager hører, medlemmer af en hovedsammenslutning eller tjenestemandsoverenskomstbestyrelse og fast ansatte funktionærer i en sådan organisation.

### *C. Arbejdsrettens kompetence.*

Arbejdsrettens kompetence er begrænset af bestemmelserne i lovens § 7 sammenholdt med bestemmelserne i § 6 samt af lovens § 9, der giver en vis adgang for arbejdsretten til at behandle sager vedrørende individuelle arbejdsaftaler.

Efter § 6, nr. 1, der fastslår parternes fredspligt, må uoverensstemmelser om fortolkning af en kollektiv overenskomst eller om, hvorvidt der består en overenskomst, samt om krav, der støtter sig på en kollektiv overenskomst, ikke søges løst ved arbejdsnedlæggelse eller arbejdsstandsning.

I § 7, nr. 2, første punktum, er fastsat, at uoverensstemmelser, som er nævnt i § 6, nr. 1, skal behandles af arbejdsretten, dog at parterne er berettiget til at vedtage privat voldgift, jfr. § 7, nr. 2, sidste punktum.

En undtagelse fra denne regel er gjort i § 7, nr. 3. Efter denne bestemmelse skal uoverensstemmelser om kollektive overenskomster *ikke* indbringes for arbejdsretten, men for *herreds- eller byret*, hvis uoverensstemmelsen angår en kollektiv overenskomst,

der er indgået mellem en fagforening og en eller flere enkelte arbejdsgivere eller en arbejdsgiverforening, som efter sine vedtægter ikke har medlemmer i flere end 2 fylker. Arbejdsrettens formand kan dog give sit samtykke **til**, at sager af denne art indbringes direkte for arbejdsretten, jfr. lovens § 7, nr. 5.

I § 6, nr. 3, er endvidere indeholdt en bestemmelse, hvorefter uoverensstemmelser mellem en fagforening og en arbejdsgiver eller arbejdsgiverforening om ordningen af løn- og arbejdsvilkår eller andre arbejdsforhold, *som ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst*, ikke må søges løst ved kollektive kampskridt, før nærmere i loven fastsatte frister er udløbet. Sager om brud på denne bestemmelse kan ligeledes indbringes for arbejdsretten.

Videre skal nævnes, at arbejdsretten efter lovens § 6, nr. 2, undtagelsesvis kan give sit samtykke til, at et brud på fredspligten efter § 6, nr. 1, besvares med strejke eller lockout. Betingelsen herfor er, at bruddet på fredspligten er konstateret ved en af arbejdsretten afsagt dom, og at bruddet fortsætter 4 dage efter dommens afsigelse.

Endelig er indeholdt en bestemmelse om arbejdsrettens kompetence i *lov af 18. juli 1958 om offentlige tjenestetvister*. Efter denne lovs § 24 kan de uoverensstemmelser, som er nævnt i lovens § 20, nr. 1, af parterne i vedkommende kollektive overenskomst indbringes for arbejdsretten, som skal være den eneste kompetente domstol i sådanne sager, dog at parterne kan vedtage privat voldgift.

Efter bestemmelsen i § 20, nr. 1, må uoverensstemmelser mellem en hovedsammenslutning eller tjenestemandsoverenskomst og staten om fortolkning af en kollektiv overenskomst eller om, hvorvidt der består en overenskomst, samt om krav, der støtter sig på en kollektiv overenskomst, ikke søges løst ved arbejdsnedlæggelse eller arbejdsstandsning.

Om den særlige sammensætning af retten i disse sager henvises til bemærkningerne herom foran under punkt *B*.

#### D. Erstatningsansvar.

Bestemmelserne om ansvar og erstatning for overenskomstbrud og ulovlig arbejdsstandsning findes i lovens §§ 4 og 5.

Har medlemmer af en fagforening eller en arbejdsgiverforening overtrådt en kollektiv overenskomst eller gjort sig skyldig i en ulovlig arbejdsstandsning, er såvel foreningen som vedkommende medlemmer erstatningsansvarlige. *Organisationsansvar* indtræder alene, når organisationen selv er ansvarlig for overtrædelsen eller for fortsættelsen af det overenskomststridige forhold eller i den ulovlige arbejdsstandsning.

Erstatning for overenskomstbrud eller ulovlig arbejdsstandsning fastsættes af arbejdsretten under hensyn til skadens størrelse, skadevolderens skyld og økonomiske bæreevne, skadelidtes forhold og omstændighederne i øvrigt. Under særlig formildende forhold kan erstatningen helt bortfalde.

#### E. Procesmåden ved arbejdsretten.

Om organisationernes stilling i processen er i lovens § 8 fastslået princippet om, at det alene er organisationerne, der kan optræde som part ved arbejdsretten.

Er der indgået overenskomst mellem en fagforening, dens underafdelinger og medlemmer på den ene side og en arbejdsgiver eller arbejdsgiverforening, dens underafdelinger og medlemmer på den anden side, er det kun den overordnede fagforening eller arbejdsgiverforening eller den enkeltstående arbejdsgiver, som har søgsmålsret. Den overordnede organisation kan dog overdrage søgsmålsretten til en underordnet organisation, som har undertegnet overenskomsten.

I tilslutning til disse bestemmelser er der til værn for de enkelte organisationsmedlemmer fastsat en regel om, at dersom en part vil nedlægge påstand mod særskilt nævnte medlemmer af en organisation, da skal disse stævnes ved siden af foreningen.

Sagen indbringes for arbejdsretten ved en skriftlig stævning, som sendes til rettens formand (lovens § 18). Stævningen skal indeholde en fremstilling af sagen og de krav, som klageren vil rejse. Med stævningen ind-

sendes udskrift af de forhandlinger, der har været ført mellem parterne om uoverensstemmelsen, eller dokumentation for, at sådanne forhandlinger har været ført eller søgt ført fra klagerens side.

Mangler sådan dokumentation, gør retsformanden klageren opmærksom herpå, og meddeler ham, at retten ikke kan behandle sagen, medmindre forhandlinger er ført eller klageren forgæves har søgt at få forhandlinger i stand.

Når stævningen er i orden, og retsformanden finder det godtgjort, at forhandlinger har været ført mellem parterne eller forgæves har været søgt ført af klageren, sender han afskrift af stævningen til indklagede med anmodning om at fremkomme med skriftligt svar i sagen.

Når den nævnte skriftveksling har fundet sted, indkaldes parterne til møde i retten. Indkaldelsen forkyndes.

Forhandlingerne føres for åbne døre, medmindre retten beslutter at udelukke offentligheden. Dørene skal lukkes, når forhandlingerne vedrører forretnings- eller organisationshemmeligheder.

#### F. Sagsomkostninger.

Behandlingen af sager ved arbejdsretten er gratis (§ 45).

Retten kan dog ved kendelse pålægge en af parterne eller begge at godtgøre statskassen udgifterne i forbindelse med sagens behandling enten helt eller delvis.

En part kan få sine omkostninger ved sagens behandling tilkendt hos den anden part efter reglerne om sagsomkostninger i almindelige borgerlige sager.

#### G. Anke.

Arbejdsrettens *domme* er endelige og kan fuldbyrdes efter reglerne for fuldbyrdelse af højesterets domme. Dog kan en af arbejdsretten afsagt dom indankes for højesteret til ophævelse på det grundlag, at sagens realitet ikke hører under arbejdsrettens kompetence.

Med hensyn til arbejdsrettens *kendelser* bemærkes, at kendelser, hvorved arbejdsretten *afviser en sag*, kan påkæres til højeste-

rets kærsmålssudvalg. Herudover er der i visse tilfælde givet adgang for parterne og andre, for hvem arbejdsrettens kendelse har umiddelbar betydning, til at kære rettens kendelser.

I de tilfælde, hvor en sag efter sin art hører under arbejdsretten, men efter undtagelsesbestemmelsen i lovens § 7, nr. 3, jfr. ovenfor under C om rettens kompetence, i første instans skal indbringes for herreds- eller byret, fungerer arbejdsretten som ankeinstans (§ 26 b nr. 3).

I bilag 8 er af trykt lov af 5. maj 1927 om arbeidstvister med lovændringer, senest af 10. juni 1966.

### III. England.

#### A. Lovgivningen.

I modsætning til ordningerne i Danmark og Sverige og til dels i Norge, hvor sager vedrørende kollektive overenskomster på arbejdsmarkedet er henlagt til en enkelt domstol med sæde i vedkommende lands hovedstad, omfatter den engelske lovgivning på området en række lokale arbejdsdomstole, *Industrial Tribunals*, samt en arbejdsret for hele landet, *The National Industrial Relations Court* eller *The Industrial Court*.

*The Industrial Court* er oprettet ved lov af 5. august 1971 om arbejdsforhold, *The Industrial Relations Act*, der ændrer og udbygger de forud for loven gældende regler om forholdet mellem lønmodtagere og arbejdsgivere og mellem disses organisationer. *The Industrial Court* virker dels som ankeinstans for de lokale arbejdsretter og er dels 1. instans i en række arbejdsretlige sager efter loven af 1971. Herudover varetager retten yderligere nogle funktioner.

*The Industrial Tribunals* er oprettet ved lov af 1964 om erhvervsmæssig uddannelse, *The Industrial Training Act*. Disse retter har ved reformen i 1971 fået udvidet deres kompetenceområde til at behandle en række sager efter den nye lov.

Loven om arbejdsforhold af 1971 indeholder en række materielle bestemmelser om kollektive overenskomster, om registrering af fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer, om bilæggelse af uoverensstemmelser gennem forhandling, herunder forhandling med bistand af offentlig myndighed, om voldgift, og om afgørelser af uoverensstemmelser ved arbejdsretter.

Loven fastslår princippet om frie forhandlinger i forbindelse med indgåelse af kollektive overenskomster og princippet om, at der bør findes faste regler for en fredelig og hurtig bilæggelse af uoverensstemmelser gennem forhandling, forlig eller voldgift.

Endvidere er fastslået princippet om retten til frit at organisere sig og endelig princippet om beskyttelse af lønmodtagere mod *unfair industrial practice*, der f. eks. kan være indgreb i en lønmodtagers ret til at organisere sig, men som i øvrigt er betegnelsen for en række nærmere i loven definerede retsstridige handlinger, der foretages enten af en organisation eller en enkeltperson.

*The Industrial Court* og de forannævnte lokale arbejdsretter, *Industrial Tribunals*, samt en række øvrige af loven omfattede myndigheder og institutioner skal varetage deres opgaver efter loven i overensstemmelse med de nævnte fire principper.

Af de af loven omfattede institutioner, der har særlig betydning for arbejdsretternes virksomhed, er registratoren for fagforeninger og arbejdsgiverforeninger, *The Chief Registrar of Trade Unions and Employers' Associations*, der i et vist omfang kan henviser sager til afgørelse ved arbejdsretterne. *The Registrar* har bl. a. til opgave gennem registrering af arbejdsmarkedets organisationer at kontrollere, at organisationernes vedtægter er i overensstemmelse med de standarder, der er fastsat i loven, og at beskytte de enkelte organisationsmedlemmers rettigheder.

Endvidere kommissionen om arbejdsforhold, *The Commission on Industrial Relations*, hvis medlemmer har særligt kendskab til arbejdsmarkedsforhold, og som har til

opgave at holde sig orienteret om spørgsmål vedrørende arbejdsmarkedsforhold i almindelighed og søge gennemført forbedringer på frivillig basis. Kommissionen er rådgivende for *The Industrial Court* i visse sager, herunder i sager om anerkendelse af organisationernes ret til at blive registreret.

### *B. Industrial Tribunals.*

#### *Sammensætning,*

*The Industrial Tribunals* består af 1 retsformand, der skal være jurist, samt 2 medlemmer med særligt kendskab til arbejdsmarkedsforhold.

#### *Kompetence.*

*The Industrial Tribunals* udøver fremdeles den kompetence, der er tillagt dem efter loven af 1964 om erhvervsmæssig uddannelse, *The Industrial Training Act*. Endvidere behandler de sager efter lov om ydelser til rationaliseringsramte arbejdere af 1965, *The Redundancy Payments Act*, visse spørgsmål i henhold til lov om arbejdskontrakter af 1963, *The Contracts of Employment Act*, samt en række andre spørgsmål om arbejdsforhold.

*The Industrial Relations Act* udvider de lokale arbejdsretters kompetence, i princippet således, at de af loven omfattede sager om *unfair industrial practice*, der vedrører enkelte personer, hører under de lokale arbejdsretter, medens sager, der vedrører *organisationerne*, behandles af *The Industrial Court*.

Til de lokale arbejdsretter hører således i første række sager om uberettiget afskedigelse, chikane fra arbejdsgiverside mod en lønmodtager på grund af hans medlemskab af en fagforening og sager om en organisations nægtelse af at optage en lønmodtager eller arbejdsgiver som medlem.

Sager om retten til medlemskab af en organisation kan også indbringes for *The Registrar*, jfr. om denne myndighed foran under A, og arbejdsretterne kan ikke behandle sådanne sager, så længe de behandles af *The Registrar*.

### *Anke.*

De lokale arbejdsretters afgørelser efter loven om arbejdsforhold kan indbringes for *The Industrial Court*.

### *C. The Industrial Court.*

#### *Sammensætning.*

*The Industrial Court* består af et antal dommere, der udpeges blandt dommerne i *High Court* og i *Court of Appeal*, samt mindst 1 dommer fra *Court of Session*, der er den øverste domstol i Skotland for så vidt angår borgerlige sager. Endvidere udpeges et antal ikke-juridiske medlemmer med særlig sagkundskab eller erfaring i arbejdsforhold. Udpegningen må ikke ske for et kortere tidsrum end 3 år, dog at rettens medlemmer altid frit kan træde tilbage fra hvervet. Rettens formand udpeges blandt rettens juridiske dommere.

Retten er forhandlingsdygtig, når 1 dommer og 2 ikke-juridiske medlemmer deltager i sagens behandling. Giver parterne deres samtykke dertil, er det tilstrækkeligt, at der deltager 1 juridisk dommer og 1 ikke-juridisk medlem.

#### *Kompetence.*

*The Industrial Court* er 1. instans i alle sager om *unfair industrial practice*, der ikke hører under de lokale arbejdsretter, jfr. om disse retters kompetence ovenfor under B.

Retten er endvidere som 1. instans kompetent til at behandle klager, hvorefter en arbejdsgiver ikke har truffet de foranstaltninger, der påhviler ham efter loven, med henblik på at indgå en *agency shop agreement*, d. v. s. en overenskomst med en fagforening, hvorefter det er en betingelse for beskæftigelse, at de lønmodtagere, der er omfattet af overenskomsten, som hovedregel skal være medlemmer af fagforeningen.

Retten er også 1. instans i sager, hvor en arbejdsgiver har undladt at give en fagforening, som han slutter overenskomst med, de oplysninger, som han efter loven er forpligtet til at give om forhold, der har betydning for overenskomstforhandlingerne.

Endelig kan for retten indbringes spørgsmål om fortolkning af kollektive overenskomster.

*The Industrial Court* virker desuden som *ankeinstans* i en række sager, der afgøres af de lokale arbejdsretter, herunder alle sager, der afgøres af de lokale retter efter loven om arbejdsforhold.

Endvidere er retten ankeinstans for visse afgørelser truffet af *The Registrar*, jfr. om denne myndighed foran under A, herunder klager over afslag på ønske om registrering af en organisation og klager over eventuelle krav om ændringer i vedtægterne som betingelse for registrering.

#### *Anke.*

Afgørelser truffet af *The Industrial Court* er *endelige*, dog kan spørgsmål om forståelse af loven indankes for *Court of Appeal*, og i Skotland for *Court of Session*.

#### *D. Procesmåden.*

Efter loven udarbejder *The Secretary of State* de nødvendige processuelle regler for såvel *The Industrial Court* som de lokale *Industrial Tribunals*, herunder regler om genoptagelse af sager for arbejdsretterne.

Parterne kan møde i retterne enten personligt eller ved advokat, ved en repræsentant for deres organisation eller hvem de i øvrigt måtte ønske som rettergangsfuldmægtig.

Forhandlingerne føres for åbne døre. Dørene skal lukkes i nærmere i loven angivne tilfælde, bl. a. hvor offentliggørelse af oplysninger vil skade den nationale sikkerhed eller en enkeltperson.

Ved behandlingen af sager for *The Industrial Court* skal retten så vidt muligt medvirke til, at sagen afsluttes ved forlig.

#### *E. Erstatning.*

*The Industrial Court* og *Industrial Tribunals* kan under nærmere i loven fastsatte betingelser tilkende den forurettede part en erstatning, der skal ydes af den anden part. Erstatningen skal være af en sådan størrelse, som retten finder ret og rimelig under hensyntagen til samtlige omstændigheder. Finder retten, at den forurettede part delvis har forårsaget eller medvirket til de forhold, som klagen vedrører, skal retten nedsætte erstatningen under hensyn til, hvad den finder ret og rimeligt.

Loven begrænser størrelsen af den erstatning, som *The Industrial Court* kan pålægge en fagforening at betale. Hvor det drejer sig om en fagforening, der har et medlemstal på under 5000 medlemmer er grænsen sat til £ 5000. Har fagforeningen mellem 5000 og 25.000 medlemmer er grænsen £ 25.000. Er der tale om en fagforening med mellem 25.000 og 100.000 medlemmer er grænsen £ 50.000, og for fagforeninger med over 100.000 medlemmer er grænsen £ 100.000.

## Kapitel 5.

### Ændringer i lov om arbejdsretten.

I dette kapitel er der redegjort for udvalgets overvejelser om ændringer i lov om arbejdsretten. Kapitlet indeholder desuden det af udvalget i januar 1973 til regeringen afgivne forslag til lov om arbejdsretten. Om baggrunden for, at forslaget blev afgivet, inden udvalgets betænkning kunne foreligge, henvises til bemærkningerne herom i oversigten over betænkningens indhold, kapitel 1, C. Opmærksomheden henledes på, at betænkningen på en række punkter indeholder bemærkninger og synspunkter, som ikke har kunnet komme til udtryk i forbindelse med afgivelsen af udvalgets forslag til lov om arbejdsretten.

#### A. Udvalgets almindelige bemærkninger.

##### 1. Arbejdsrettens kompetence.

###### a. Rettens faglige område.

Efter den gældende lov er arbejdsrettens kompetence begrænset til kollektive overenskomster indgået med organisationer, hvis medlemmer er beskæftiget inden for industri, håndværk, handels- og kontorvirksomhed, landbrug, gartneri, jord- eller transportarbejde.

Bestemmelsen, der i den nugældende affattelse går tilbage til loven af 1919 om Den faste Voldgiftsret, begrænser efter udvalgets opfattelse arbejdsrettens virksomhed på en måde, der ikke kan anses for hensigtsmæssig i dag, hvor bl. a. ansættelsesforhold i den offentlige sektor i stigende omfang reguleres ved kollektive overenskomster.

Udvalget finder derfor, at arbejdsrettens kompetence bør udvides til at omfatte alle

kollektive overenskomster om løn- og arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet, altså også overenskomster indgået med andre lønmodtagerorganisationer end de i loven nævnte arbejderorganisationer samt overenskomstforhold, hvor arbejdsgiveren er en offentlig myndighed.

Udvalget understreger, at arbejdsrettens kompetence som hidtil bør begrænses til overenskomstforhold. Uoverensstemmelser vedrørende aftaler eller andre bestemmelser for de under staten og kommunerne ansatte tjenestemænd forudsættes som hidtil behandlet efter bestemmelserne i tjenestemandsløvgivningen og de kommunale tjenestemandregulativer og -vedtægter.

###### b. Rettens saglige område.

Efter gældende lov hører under arbejdsrettens kompetence spørgsmål om overtrædelse af Septemberforliget af 1899 og af Hovedaftalen af 1960. Begge disse er nu bortfaldet.

Endvidere behandler retten sager om brud på bestående kollektive overenskomster mellem lønmodtagerorganisationer og arbejdsgiverorganisationer eller enkeltvirksomheder og om, hvorvidt kollektive konfliktvarsler er i strid med bestående overenskomster.

Sager om fortolkning af Septemberforliget og Hovedaftalen har efter fast praksis hørt under arbejdsretten. Der ventes indgået en ny hovedaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark i indværende år, og udvalget mener, at det for så vidt angår den ny hovedaftale

bør fastsættes i selve loven, at foruden spørgsmål om overtrædelse af hovedaftalen skal også spørgsmål om fortolkning af denne høre under arbejdsretten. På linie hermed finder udvalget, at spørgsmålet om overtrædelse og fortolkning af hovedoverenskomster og hovedaftaler, der svarer til en mellem de to hovedorganisationer indgået hovedaftale, skal kunne indbringes for arbejdsretten. Når udvalget ønsker at medtage »hovedoverenskomster« skyldes det, at man inden for visse af de nye områder, der foreslås omfattet af loven, benytter betegnelsen hovedoverenskomst synonymt med hovedaftale.

Spørgsmålet om fortolkning af almindelige kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold bør efter udvalgets opfattelse som hidtil høre under faglig voldgift, medmindre der er tale om fortolkningsspørgsmål, der opstår i forbindelse med arbejdsrettens behandling af sager om brud på overenskomster. I sådanne tilfælde har arbejdsretten anset sig for kompetent til at tage stilling til fortolkningsspørgsmål.

Udvalget har ment, at spørgsmål om, hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst, bør kunne indbringes for arbejdsretten, og har herved lagt vægt på, at et så vigtigt spørgsmål bør afgøres af arbejdsretten og ikke ved faglig voldgift, som efter den i 1969 bortfaldne Hovedaftale.

Udvalget har desuden overvejet, om arbejdsretten bør kunne pådømme sager om lovligheden af anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for krav om overenskomst på områder, hvor der ikke i forvejen er indgået kollektiv overenskomst. Man har i denne forbindelse overvejet det principielle spørgsmål, om lovgivningsmagten bør udelukke en uorganiseret *arbejdsgiver* fra at anlægge sag ved de almindelige domstole, i tilfælde hvor arbejdsgiveren måtte foretrække disse.

Der har i udvalget været enighed om, at sådanne spørgsmål, der efter den gældende lovgivning hører under de almindelige domstole, bør høre under arbejdsretten. Udvalget lægger herved vægt på, at arbejdsrettens

dommerkollegium må forudsættes at besidde større sagkundskab på området end de almindelige domstole. Udvalget finder det endvidere betydningsfuldt, at uoverensstemmelser af denne art undergives en hurtigere behandling, end det er muligt ved de almindelige domstole, og at en hovedkonflikts retmæssighed herved i alle tilfælde vil blive behandlet af samme retsinstans som den, der skal tage stilling til eventuelle sympatikonflikters retmæssighed. Det er som hovedregel arbejdsretten, der skal tage stilling til varslede sympatikonflikters lovlighed, og det vil ikke være muligt at træffe denne afgørelse, før der foreligger en dom med hensyn til hovedkonfliktens lovlighed. Også af denne grund er det påkrævet, at spørgsmålet om en hovedkonflikts lovlighed i alle tilfælde henlægges til arbejdsrettens afgørelse.

Efter den gældende arbejdsretslov kan arbejdsretten behandle spørgsmål, der til dels eller som helhed hører under faglig voldgift, hvis det må antages ugørligt eller forbundet med uforholdsmæssigt besvær eller ophold at få tilvejebragt en faglig voldgiftskendelse, eller hvis begge parter ønsker det (lovens § 10).

Der har i den arbejdsretlige litteratur været peget på, at det vil være en uheldig begrænsning i arbejdsrettens kompetence, om bestemmelsen skulle føre til, at principielle fortolkningsspørgsmål unddrages arbejdsrettens afgørelse, fordi en af parterne kræver fortolkningsspørgsmålet afgjort ved faglig voldgift (K. Illum i en afhandling i UfR 1961 B 265 ff. og Per Jacobsen i Kollektiv Arbejdsret side 416 ff.).

Det har i udvalget været overvejet, om der af hensyn til arbejdsrettens retsdannende funktion bør indføres en almindelig adgang for arbejdsretten til at optage sådanne fortolkningsspørgsmål til afgørelse, selv om parternes samtykke hertil ikke foreligger. Udvalgets overvejelser vedrørende dette spørgsmål har resulteret i, at der i udvalget er enighed om ikke at foreslå en sådan ændring. Udvalget har herved lagt vægt på, at en sådan regel ville kunne komme i



strid med de af parterne nedlagte påstande og parternes herredømme over sagen.

## 2. Arbejdsrettens sammensætning.

Efter den gældende arbejdsretslov deltager Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landsorganisationen i Danmark i valget af rettens dommere og suppleanter. Efter fast praksis udpeger rettens sekretær efter forhandling med de nævnte organisationer de dommere eller suppleanter, der på henholdsvis lønmodtager- og arbejdsgiver-side skal beklæde retten i den enkelte sag.

Der har i udvalget været enighed om, at der består en nøje sammenhæng mellem arbejdsrettens kompetence og arbejdsrettens sammensætning, således at inddragelse af nye områder under rettens kompetence naturligt må føre til en udvidelse af antallet af rettens dommere. Udvidelsen af dommerkollegiet bør imidlertid efter udvalgets opfattelse holdes inden for et sådant omfang, at rettens funktioner ikke vanskeliggøres.

Under hensyn hertil og til at der efter gældende praksis er adgang til at udpege dommere ved konstitution i tilfælde, hvor det undtagelsesvis ikke er muligt at indkalde det fornødne antal dommere eller suppleanter blandt rettens valgte dommere, og hvor det af hensyn til sagens hastende karakter er nødvendigt, at retten kan sættes med kort varsel, har det i udvalget været overvejet, om der i loven bør gives de organisationer, inden for hvis område sagen opstår, en almindelig adgang til at udpege en person uden for rettens faste dommerpanel til dommer.

I udvalgets overvejelser vedrørende dette spørgsmål er bl. a. indgået den som *bilag 2* aftrykte henvendelse fra Chaufførernes Forbund i Danmark om muligheden for at udpege dommere, når den ene eller begge parter står uden for de organisationer, der vælger arbejdsrettens dommere.

En sådan ordning med udpegning af ad hoc dommere blev på et tidligt tidspunkt opgivet af udvalget.

Der blev i udvalget lagt vægt på, at ar-

bejdsretten er en statsdomstol i lighed med landets øvrige domstole, men med en særlig sammensætning af dommerkollegiet. Arbejdsretten måtte ikke sidestilles med en privat faglig voldgift, hvis medlemmer i reglen udpeges af parterne til den enkelte sag.

Der har endvidere i udvalget været peget på det uheldige i at give parterne adgang til at udpege dommere i hver enkelt sag, der kommer til behandling i arbejdsretten, idet det efter udvalgets opfattelse ville være i strid med almindelige habilitetsregler, om der udpeges dommere fra netop den organisation, hvis sag er til behandling. Ved udtagning af dommere fra det faste dommerkollegium undgås så vidt muligt dommere, der har tilknytning til den organisation, som er involveret i den verserende sag, jfr. herved rettens habilitetsregler af 15. marts 1948, der er af trykt som *bilag 5*.

Udvalget finder endvidere, at etablering af en ordning med ad hoc dommere udpeget af sagens parter ikke kan støttes på nogen eksisterende ordning i dansk retspleje. Udvalget har herved i første række set på sammensætningen af dommerkollegiet i Sø- og Handelsretten i København, der er en særdomstol, ligesom arbejdsretten er det. Sø- og Handelsretten består af et juridisk element og et antal handelskyndige og søkyndige medlemmer, der vælges for en bestemt periode, således som det er tilfældet med hensyn til arbejdsrettens dommere, og som indkaldes til sagernes behandling efter *rettens bestemmelse*.

Tanken om ad hoc dommere har efter udvalgets opfattelse heller ikke kunnet finde støtte i domsmændsordningen. Domsmændene vælges for en periode på 4 år og udtages efter *rettens bestemmelse* på grundlag af rettens domsmændsliste, således at de medvirker i alle de sager, hvis behandling påbegyndes den dag, hvor udtagelsen sker, selv om sagen ikke afsluttes samme dag, og antallet af domsmænd fastsættes på en sådan måde, at en domsmand må ventes at komme til at virke 4 gange årlig.

Et *flertal af udvalget* (udvalgets medlemmer med undtagelse af Høedt-Rasmussen)

har på linie hermed fundet, at der også efter en revision af arbejdsretsloven bør være tale om en domstol med et fast dommerkollegium. En akcept af tanken om ad hoc dommere ville efter flertallets opfattelse berøve arbejdsretten karakteren af en egentlig ret, hvilket begreb forudsætter, at der til retten er knyttet en fast stab af dommere.

På grundlag af synspunktet om, at der bør opretholdes et fast dommerkollegium, har udvalgets flertal herefter lagt vægten på en drøftelse af spørgsmålet om, hvilke organisationer, der bør deltage i valget af rettens dommere og suppleanter og i forbindelse hermed spørgsmålet om dommerkollegiets størrelse.

I overvejelserne om disse spørgsmål er indgået den som *bilag 3* aftrykte henvendelse til arbejdsministeriet fra Danske Vognmænds Arbejdsgiversammenslutning, som er blevet forelagt udvalget af arbejdsministeriet. I henvendelsen foreslås det, at der ved den forestående revision af arbejdsretsloven åbnes adgang for sammenslutningen til at blive repræsenteret i arbejdsretten gennem et af sammenslutningen selv udpeget medlem af retten.

Udvalgets flertal har ikke ment at kunne anbefale en imødekommelse af sammenslutningens anmodning.

Flertallet peger på nødvendigheden af, at der ved afgrænsningen af, hvilke organisationer der skal deltage i valget af rettens dommere, bliver bygget på centralorganisationerne.

Endvidere lægges der vægt på, at samtlige dommere får adgang til at deltage i valget af arbejdsrettens formandskab, hvilket ikke vil blive praktisk muligt, hvis antallet af dommere bliver for stort.

Også dommernes øvrige funktioner som dommerkollegium (indstilling efter forligsmændslovens § 1 til arbejdsministeriet om udnævnelse af forligsmænd og mæglingsmænd, besvarelse af spørgsmål fra folketingsudvalg m.v.) nødvendiggør efter flertallets opfattelse, at antallet af dommere begrænses mest muligt. I denne forbindelse bemærkes, at der i lovforslagets § 9, stk. 3,

er åbnet adgang til i overenskomsten at bestemme, at uoverensstemmelser om overenskomstforholdet ikke skal indbringes for arbejdsretten.

Flertallets overvejelser har resulteret i følgende sammensætning af arbejdsretten, der indebærer, at antallet af rettens ordinære dommere udvides med 6 til i alt 12, og at antallet af suppleanter for rettens ordinære dommere udvides med 12 til i alt 28:

Dansk Arbejdsgiverforening vælger:

3 ordinære medlemmer og  
6 suppleanter.

Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger,  
Danske Bankers Forhandlingsorganisation,  
Sparekassernes Forhandlingsorganisation og  
Danske Forsikringselskabers Forhandlingsorganisation i fællesskab vælger:

1 ordinært medlem og  
4 suppleanter.

Økonomi- og budgetministeriet,  
Amtsrådsforeningen i Danmark,  
Kommunernes Landsforening,  
Foreningen af Kommuner i Københavns amt,  
Københavns kommune og  
Frederiksberg kommune i fællesskab vælger:

2 ordinære medlemmer og  
4 suppleanter.

Landsorganisationen i Danmark vælger:

4 ordinære medlemmer og  
7 suppleanter.

Fællesrådet for danske Tjenestemand- og  
Funktionærorganisationer,  
Akademikernes Centralorganisation og  
Fællesrepræsentationen for danske Arbejdsleder- og tekniske Funktionærforeninger i fællesskab vælger:

2 ordinære medlemmer og  
7 suppleanter.

Flertallet har lagt vægt på, at den foreslåede sammensætning sikrer alsidighed, og at rettens dommere besidder den fornødne sagskundskab samt får mulighed for erfaring i rettens arbejde. Forslaget indebærer endvidere, at der vælges lige mange dommere

og suppleanter fra henholdsvis lønmodtager- og arbejdsgiverside.

Et *mindretal* (*Høedt-Rasmussen*) udtaler:

Mindretallet mener, at den foreslåede sammensætning af arbejdsretten udelukker for mange organisationer fra de nye områder, bl. a. Teknisk Landsforbund, Ingeniør-sammenslutningen, Aktive Handelsrejsende og Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, og at dette vil svække tilliden til arbejdsretten.

Mindretallet foreslår derfor, at de 9 medlemmer, der efter flertallets forslag skal vælges af de nye lønmodtagergrupper, fordeles med 2 til hver af de af flertallet foreslåede organisationer, nemlig Fællesrådet for danske Tjenestemands- og Funktionærorganisationer, Akademikernes Centralorganisation og Fællesrepræsentationen for danske Arbejdsleder- og tekniske Funktionærforeninger, og at de resterende 3 medlemmer vælges af de organisationer, som mindretallet har peget på.

Som alternativ mulighed finder mindretallet, at der bør åbnes adgang for de ikke repræsenterede organisationer til at udpege ad hoc dommere uden for rettens faste dommerpanel til at deltage i behandlingen af sager, der vedrører de berørte organisationer. Til støtte for en sådan ordning giver mindretallet udtryk for, at dommersammensætningen i arbejdsretten stort set svarer til, hvad der gælder for en faglig voldgift. Endvidere peges der på, at tanken om ad hoc dommere ikke er uforenelig med det domstolsbegreb, der kendes fra Sø- og Handelsretten og domsmandsretterne. Der peges videre på, at princippet om et fast dommerkollegium ikke er fastholdt som følge af den foreslåede opretholdelse af adgangen til at udpege en manglende dommer ved konstitution.

Med hensyn til valg af arbejdsrettens formandskab foreslår *udvalget*, at der vælges 1 formand og 3 næstformænd samt 2 suppleanter for disse, og at valget sker med deltagelse af alle 12 ordinære dommere. Om baggrunden for den foreslåede udvidelse i forhold til den gældende lov henvises til

bemærkningerne under 3 om spørgsmålet om indførelse af en ankeinstans.

Med hensyn til arbejdsrettens sammensætning ved behandlingen af den enkelte sag er der i udvalget enighed om, at retten normalt skal sammensættes af 1 retsformand og 3 dommere eller suppleanter fra henholdsvis lønmodtager- og arbejdsgiverside. Dette svarer til den hidtidige retstilstand, men er ikke udtrykt positivt i den gældende lov. Det kræves ikke som efter den gældende lov, at en af dommerne fra hver side skal opfylde betingelserne for at kunne beskikkes til fast dommer i en ordinær ret.

### *5. Spørgsmålet om indførelse af en ankeinstans.*

Udvalget har indgående overvejet, om der bør være adgang til at indanke arbejdsrettens afgørelser for højere instans. Overvejelserne vedrørende dette spørgsmål har resulteret i, at der i udvalget er enighed om, at en sådan ankeadgang ikke kan anses for hensigtsmæssig. Udvalget har herved lagt vægt på, at rettens dommerkollegium omfatter repræsentanter for organisationerne, samt at rettens formandskab består af højt kvalificerede jurister.

Udvalget foreslår derfor problemet i forbindelse med spørgsmålet om indførelse af en ankeinstans løst ved, at der åbnes adgang til, at rettens formandskab ved domsforhandlingen i sager af større principiel betydning kan udvides til 3 i stedet for normalt 1.

Udvalget understreger, at den hidtidige sammensætning af retten ved en domsforhandling, hvorefter retten i den enkelte sag sammensættes af 1 medlem af formandskabet og 3 dommere fra henholdsvis lønmodtager- og arbejdsgiverside, fortsat bør være rettens normale sammensætning. Adgangen til den foreslåede udvidelse af rettens formandskab ved domsforhandlingen i en sag er kun tænkt benyttet i sager af særlig principiel betydning.

Det bemærkes, at der i udvalget har været peget på, at ankespørgsmålet muligt kunne løses ved, at flere opgaver blev lagt

ud til faglig voldgift med adgang til at indbringe de faglige voldgiftsafgørelser for arbejdsretten. Denne tanke blev opgivet, bl. a. på grund af vanskelighederne ved at afgøre, hvilke sager der i givet fald skulle henlægges til faglig voldgift. Der er endvidere i udvalget lagt vægt på, at faglig voldgift er en privat institution, og at der ikke på andre områder findes regler om, at sådanne afgørelser kan indbringes for en offentlig domstol.

#### *4. Bodsbestemmelserne.*

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

Dansk Arbejdsgiverforenings repræsentanter i udvalget har ikke kunnet være enige i, at idømmelse af bod ikke skulle have nogen præventiv virkning, og har endvidere påpeget, at adgangen til at indbringe overenskomstbrud - herunder overenskomststridige arbejdsstandsninger - for arbejdsretten klart må forudsætte, at retten har mulighed for at anvende en sanktion i sådanne tilfælde. Disse repræsentanter har derimod kunnet være enige i, at der kan forekomme tilfælde, hvor en optræden fra arbejdsgive-

rens side har været af en sådan karakter, at boden bør bortfalde. Fra arbejdsgiverside har man tillige kunne tiltræde, at visse kortvarige arbejdsstandsninger ikke skal medføre bodsansvar for de implicerede lønmodtagere. Med hensyn til politiske demonstrationsstrejker er der endvidere fra arbejdsgiverside henvist til, at boden kan nedsættes eller helt bortfalde, når en arbejdsstandsning skyldes, at en større gruppe lønmodtagere har ønsket at deltage i en politisk demonstration.

På baggrund af disse synspunkter har der i udvalget været enighed om, at foreslå følgende ændringer.

Efter den gældende lovtekst indgår et egentligt erstatningssynspunkt ved fastsættelsen af bodens størrelse. Dette synspunkt, der i øvrigt ikke ses at have spillet nogen større rolle i arbejdsrettens praksis, foreslås opgivet.

Boden foreslås fastsat under hensyn til samtlige sagens omstændigheder og under behørigt hensyn til, i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side.

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

Den nuværende bestemmelse om, at bod skal bortfalde, når overenskomststridig adfærd fra modpartens side skønnes at have givet rimelig grund til en arbejdsstandsning, foreslås opretholdt, og det foreslås herudover som noget nyt, at boden tillige skal bortfalde ved arbejdsstandsninger, når det godtgøres, at disse skyldes trivselsmæssige faktorer, som modparten bærer ansvaret for.

I forbindelse med udvalgets forslag under 5, om at arbejdsstandsninger straks skal ind-

berettes til organisationerne, og at der skal holdes fællesmøde under organisationernes medvirken til drøftelse af en arbejdsstandsning dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse, foreslår udvalget, at bod ikke skal kunne pålægges de deltagere i en arbejdsstandsning, der har genoptaget arbejdet inden afholdelse af fællesmødet eller har fulgt en henstilling fra fællesmødet om straks at gå i arbejde, medmindre det godtgøres, at arbejdsstandsningen har savnet rimelig begrundelse eller må betragtes som led i en systematisk aktion. Afholdes fællesmødet ikke senest dagen efter arbejdsstandsningens påbegyndelse, eller bliver arbejdet ikke genoptaget straks efter fællesmødets afholdelse, skal et eventuelt bodsansvar for deltagerne i arbejdsstandsningen have virkning fra arbejdsstandsningens begyndelse.

Som eksempel på, at en arbejdsstandsning har savnet rimelig begrundelse, peger udvalget på, at arbejdsstandsningen har fundet sted som protest mod en på et mæglings- eller andet organisationsmøde truffet afgørelse, og som eksempel på, at en arbejdsstandsning må betragtes som led i en systematisk aktion, kan nævnes tilfælde, hvor arbejdsstandsningen er iværksat til støtte for et mere generelt rejst krav om en bestemt lønforhøjelse.

##### *5. Afholdelse af fællesmøde.*

Efter den i 1969 bortfaldne Hovedaftale skulle der afholdes et såkaldt fællesmøde, når der opstod brud på Hovedaftalen eller brud på anden kollektiv overenskomst. Fællesmødet skete med deltagelse af de i sagen implicerede parter, deres organisationer og repræsentanter for hovedorganisationerne. Fællesmøde uden for det nævnte område holdes med deltagelse af de implicerede parter og deres organisationer, når parterne er organiserede.

På baggrund af det ønskelige i at begrænse arbejdsstandsninger mest muligt har der i udvalget været enighed om, at der generelt bør være en pligt for parterne til at holde fællesmøde i forbindelse med arbejdsstandsninger.

Udvalget foreslår derfor, at der i loven indsættes en bestemmelse om, at arbejdsstandsninger straks skal indberettes til organisationerne, og at fællesmøde under organisationernes medvirken til drøftelse af en arbejdsstandsning skal holdes dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt forinden fællesmødets afholdelse.

Under 4 er behandlet den betydning for udformningen af bodsbestemmelserne, som forslaget om afholdelse af det nævnte fællesmøde indebærer.

##### *6. Fuldbyrkelse af voldgiftskendelser m.v.*

Efter lov af 24. maj 1972 om voldgift kan voldgiftskendelser fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om tvangsfuldbyrdelse af domme. Loven finder ikke anvendelse med hensyn til tvister, der skal afgøres ved faglig voldgift.

Der er i udvalget enighed om, at der i forbindelse med en revision af arbejdsretsloven bør tilvejebringes hjemmel for tvangsfuldbyrdelse af faglige voldgiftskendelser og forlig, der indgås for en faglig voldgiftsret eller ved mæglings- og organisationsmøder.

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

#### **B. Forslag til lov om arbejdsretten.**

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

##### *Bemærkninger.*

Efter forslaget, der træder i stedet for den gældende arbejdsretslovs § 1, stk. 1, udvides

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

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

#### *Bemærkninger.*

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

§ 3. Rettens ordinære medlemmer og suppleanter vælges således:

Dansk Arbejdsgiverforening vælger:

3 ordinære medlemmer og  
6 suppleanter.

Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Danske Bankers Forhandlingsorganisation, Sparekassernes Forhandlingsorganisation og Danske Forsikringssekskabers Forhandlingsorganisation i fællesskab vælger:

1 ordinært medlem og  
4 suppleanter.

Økonomi- og budgetministeriet, Amdsrådsforeningen i Danmark, Kommunernes Landsforening, Foreningen af Kommuner i Københavns amt, Københavns kommune og Frederiksberg kommune i fællesskab vælger:

2 ordinære medlemmer og  
4 suppleanter.

Landsorganisationen i Danmark vælger:

4 ordinære medlemmer og  
7 suppleanter.

Fællesrådet for danske Tjenestemand- og Funktionærorganisationer, Akademikernes Centralorganisation og Fællesrepræsentationen for danske Arbejdsleder- og tekniske

Funktionærforeninger i fællesskab vælger:  
2 ordinære medlemmer og  
7 suppleanter.

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

#### *Bemærkninger.*

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

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

I *stk. 2.*, der træder i stedet for den gældende lovs § 1, stk. 3, første led, er det foreslået, at valget af dommere og suppleanter af praktiske hensyn skal gælde for 3 år. Dette indebærer i forhold til de gældende regler en udvidelse af valgperioden med 1 år.

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

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

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

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

### *Bemærkninger.*

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

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

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

*Stk. 2.* Kommer valget af formand eller næstformænd og suppleanterne for disse ikke i stand inden for den i § 4, stk. 3, fastsatte frist, gør sekretæren derom indstilling til præsidenten i højesteret, der i forening med præsidenterne for de øvrige kollegiale retter i København foretager valget blandt disse retters juridiske medlemmer.

### *Bemærkninger.*

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

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

### *Bemærkninger.*

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

Forslaget i *2. pkt.*, der træder i stedet for den gældende lovs § 1, stk. 6, *2. pkt.*, tilsigter at skabe udtrykkelig hjemmel for, at der

kan antages en hjælpesekretær ved arbejdsretten. Efter den gældende bestemmelse er der alene adgang til i sekretærens forfald at beskikke en stedfortræder for denne.

§ 7. Formanden og næstformændene samt suppleanterne for disse må opfylde lovens betingelser for beskikkelse til fast dommer i en ordinær ret.

### *Bemærkninger.*

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

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

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

### *Bemærkninger.*

I *stk. 1,1. pkt.* er fastslået den normale sammensætning af retten ved en domsforhandling, hvorefter retten i den enkelte sag sammensættes af 1 medlem af formandskabet og 3 dommere fra henholdsvis lønmodtager- og

arbejdsgiverside. Bestemmelsen, der svarer til den hidtidige retstilstand, findes ikke i den gældende arbejdsretslov, men findes at være en naturlig konsekvens af forslaget i 2. og 3. pkt. om rettens sammensætning i visse sager. Det findes i øvrigt naturligt, at rettens normale sammensætning under domsforhandling er hjemlet i loven.

Det forudsættes, at rettens sekretær blandt de efter § 3 valgte ordinære dommere og suppleanter som hidtil udpeger de dommere, der på henholdsvis lønmodtager- og arbejdsgiverside skal beklæde retten i den enkelte sag, efter forhandling med de organisationer og offentlige institutioner på henholdsvis lønmodtager- og arbejdsgiverside, inden for hvis område sagen falder. Udvalget peger på det hensigtsmæssige i, at det tilstræbes, at der blandt dommerne på såvel lønmodtager- som arbejdsgiverside medtages en, der har erfaring i behandlingen af sager i arbejdsretten.

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

I *stk. 1, 2. og 5. pkt.* er det foreslået, at rettens formandskab ved domsforhandlingen i den enkelte sag kan udvides, når parterne er enige derom, og rettens formandskab tiltræder det, samt når den retsformand, der leder behandlingen af den pågældende sag, beslutter det.

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

Bestemmelsen i forslagets *stk. 2* svarer til nugældende praksis.

§ 9. For arbejdsretten indbringes sager om

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

*Stk. 2.* Arbejdsstandsninger skal straks indberettes til organisationerne, og fællesmøde under organisationernes medvirken til drøftelse af en arbejdsstandsning skal afholdes dagen efter dennes iværksættelse, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt forinden fællesmødets afholdelse.

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

*Stk. 4.* Ud over de i *stk. 1* nævnte sager kan sager vedrørende uoverensstemmelser



mellem arbejdsgivere og lønmodtagere indbringes for arbejdsretten, når retten billiger det, og der mellem en arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisation eller mellem en enkeltvirksomhed og en lønmodtagerorganisation derom er truffet aftale.

#### *Bemærkninger.*

Der henvises til de almindelige bemærkninger.

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

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

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

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

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

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 1*, nr. 3,

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

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

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

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

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

I forslaget *stk. 3* er indeholdt visse begrænsninger i adgangen til at indbringe sager for arbejdsretten. Der er herunder i *stk. 3*, 1. pkt. fastslået den almindelige regel om, at en overenskomstovertrædelse for så vidt angår lønmodtagerside skal være foretaget af en lønmodtagerorganisation eller af flere medlemmer af en sådan i fællesskab som betingelse for, at overtrædelsen kan indbringes for arbejdsretten. I den gældende lov findes tilsvarende bestemmelser i § 4 B.

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

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

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

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

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

#### *Bemærkninger.*

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

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

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

*Stk. 2.* Uanset *stk. 1* kan den enkelte lønmodtager anlægge sag om tilkendelse af tilgodehavende løn ved de almindelige domstole, medmindre lønmodtagerens faglige or-

ganisation under en sag, der er anlagt ved arbejdsretten, har frafaldet retten hertil på lønmodtagerens vegne, eller den manglende betaling af lønkravet skyldes uenighed af faglig karakter.

#### *Bemærkninger.*

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

§ 12. I de i § 9, *stk. 1*, nr. 1 og 2, nævnte sager kan arbejdsretten idømme den eller dem, der har deltaget i det overenskomststridige forhold, en bod, der skal tilfalde klageren. Består overenskomstrænkelsen i undladelse af at betale et skyldigt pengebeløb, kan dommen i stedet for bod gå ud på betaling af beløbet. Når ikke andet forud er vedtaget, kan der kun pålægges en organisation som sådan retligt ansvar, når den har gjort sig delagtig i det påklagede forhold.

*Stk. 2.* Boden fastsættes under hensyn til samtlige sagens omstændigheder og under behørig hensyntagen til, i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side. Ved bedømmelsen af en overenskomststridig arbejdsstandsning skal hensyn tages til, om der fra modpartens side har foreligget forhold af en sådan art, at arbejdsstandsningen må anses for at være en forståelig reaktion herpå. Boden kan i øvrigt under særligt formildende omstændigheder helt bortfalde, og den skal bortfalde, når overenskomststridig adfærd fra modpartens side skønnes at have givet rimelig grund til en arbejdsstandsning. Endvidere skal boden bortfalde, når det godtgøres, at en arbejdsstandsning skyldes trivselsmæssige faktorer, som modparten bærer ansvaret for. Bod kan ikke pålægges de deltagere i en arbejdsstandsning, der har genoptaget arbejdet in-

den afholdelse af det i § 9, stk. 2, omtalte fællesmøde eller har fulgt en henstilling fra dette møde om straks at gå i arbejde, medmindre det godtgøres, at arbejdsstandsningen har savnet rimelig begrundelse eller må betragtes som led i en systematisk aktion.

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

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

*Stk. 5.* Efter de i denne paragraf givne regler kan bod også pålægges i sager, der anlægges for arbejdsretten ifølge § 9, stk. 4.

#### *Bemærkninger.*

Der henvises til de almindelige bemærkninger.

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

Med hensyn til *stk. 2* bemærkes, at i forhold til den gældende lovtekst er et egentligt erstatningssynspunkt ved fastsættelse af bodens størrelse opgivet. Dette synspunkt ses i øvrigt ikke at have spillet nogen større rolle i arbejdsrettens praksis.

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

Den nuværende bestemmelse om, at en bod skal bortfalde, når overenskomststridig

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

Som eksempel på, at en arbejdsstandsning har savnet rimelig begrundelse, kan nævnes, at arbejdsstandsningen har fundet sted som protest mod en på et mæglings- eller andet organisationsmøde truffet afgørelse, og som eksempel på, at en arbejdsstandsning må betragtes som led i en systematisk aktion, kan nævnes tilfælde, hvor arbejdsstandsningen er iværksat til støtte for et mere generelt rejst krav om en bestemt lønforhøjelse.

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

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

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

§ 13. Arbejdsretten har sit sæde i København, men kan sættes uden for København, når retten skønner det hensigtsmæssigt. Rettens sekretær fungerer som justitssekretær.

Retsbog føres i overensstemmelse med reglerne i retsplejelovens kap. 3.

#### *Bemærkninger.*

Forslaget svarer med hovedsagelig redaktionelle ændringer til gældende lovs § 6, 1.-4. punkt.

§ 14. Sag anlægges af og mod vedkommende arbejdsgiver- eller lønmodtagerorganisation, uanset om overtrædelsen er foretaget eller kollektivt kampskridt er varslet eller iværksat af eller mod enkelte medlemmer af organisationen. Er en organisation medlem af en mere omfattende organisation, skal sagen anlægges af og mod sidstnævnte organisation. Er arbejdsgiverparten en enkeltvirksomhed (enkeltmand, firma, aktieselskab eller offentlig institution), der ikke er tilsluttet en arbejdsgiverorganisation, anlægges sagen af eller mod enkeltvirksomheden.

#### *Bemærkninger.*

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

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

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

*Stk. 2.* Sekretæren sender snarest muligt et eksemplar af klageskriftet til indklagede og indkalder samtidig svarskrift i to eksemplarer fra indklagede. Svarskrift indgives til retten inden for en af sekretæren fastsat

frist. Når svarskrift er modtaget, sender sekretæren et eksemplar af svarskriftet til klageren. Yderligere skriftveksling finder som regel ikke sted.

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

#### *Bemærkninger.*

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

§ 16. Retten kan, om det findes fornødent, lade stævning forkynde for indklagede efter reglerne i retsplejelovens § 155.

*Stk. 2.* Foretages forkyndelse efter stk. 1, kan de i retsplejelovens § 341, jfr. § 363 og § 434, bestemte følger af indklagedes udeblivelse bringes i anvendelse. Udeblivelsesdom kan afsiges af retsformanden uden tilkaldelse af rettens øvrige medlemmer.

*Stk. 3.* Den, mod hvem sagen anlægges, er pligtig at møde for arbejdsretten også uden for den retskreds, hvor han har værne-ting.

#### *Bemærkninger.*

Forslaget svarer med redaktionelle ændringer til gældende lovs § 9.

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

#### *Bemærkninger.*

Forslaget svarer til gældende lovs § 8, stk. 2. Det bemærkes, at domsforhandlingerne ved arbejdsretten gennem de sidste 10 år har

været offentlige, og at denne praksis forudsættes opretholdt.

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

*Bemærkninger.*

Den foreslåede bestemmelse svarer til gældende lovs § 14.

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

*Bemærkninger.*

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

§ 20. De af arbejdsretten afsagte domme fuldbyrdes som endelige og retskraftige domme, ligesom forlig indgået for arbejdsretten fuldbyrdes som forlig indgået for en ret.

*Stk. 2.* Afgørelser ved mæglings- og organisationsmøder samt ved faglige voldgiftsretter kan fuldbyrdes, når retsplejelovens regler om forkyndelse af domme er iagttaget, og den i retsplejelovens § 487 nævnte fuldbyrdesfrist er udløbet. Begæring om eksekution fremsættes for fogden ledsaget af udskrift af afgørelsen. Udskriften skal være bekræftet af mæglingsmændene eller af de organisationer, som har været parter i organisationsmødet, for voldgiftsavgørelsens vedkommende af voldgiftsrettens opmand.

*Stk. 3.* Under eksekution af de nævnte afgørelser påkender fogden alle indsigelser mod afgørelsens gyldighed. Fogden kan dog henvise rekvirenten til at indbringe afgørel-

sen for arbejdsretten, hvis han finder, at indsigelsen ikke kan påkendes på det foreliggende grundlag.

*Bemærkninger.*

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

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

*Stk. 2* tager sigte på at tillægge faglige voldgiftskendelser samt forlig indgået for en faglig voldgiftsret eller ved mæglings- og organisationsmøder eksigibilitet. Baggrunden for forslaget er, dels at voldgiftskendelser og forlig indgået for voldgiftsretter er inappellable, dels at afgørelser på mæglings- og organisationsmøder er udtryk for enighed mellem mæglingsmændene og organisationsrepræsentanterne, hvorfor det forekommer unødvendigt, at sådanne kendelser og afgørelser, som det nu er tilfældet, skal indbringes til en rent formel behandling af arbejdsretten for at opnå eksekutionsgrundlag.

I *stk. 3* foreslås, at indsigelser mod de omhandlede afgørelser påkendes af fogden, der dog kan henvise rekvirenten til arbejdsretten, hvis han finder, at indsigelsen ikke kan påkendes på det foreliggende grundlag.

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

*Bemærkninger.*

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

§ 22. Er der ikke mellem overenskomstparterne vedtaget betryggende regler til afgørelse af uenighed af faglig karakter, anses bestemmelserne i den til enhver tid mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte norm for regler for behandling af faglig strid at være gældende mellem parterne. Mæglingsudvalget

skal bestå af 2 medlemmer, hvoraf 1 vælges af hver af de i overenskomsten deltagende parter. Den faglige voldgiftsret skal bestå af 4 medlemmer, hvoraf hver af parterne vælger 2. Opnås ikke enighed om opmanden, udnævnes denne af formanden for arbejdsretten.

*Bemærkninger.*

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

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

*Bemærkninger.*

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

UDVALGET OM ARBEJDSRETTE

København, den 23. januar 1973.

Hr. arbejdsminister *Erling Dinesen*.

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

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

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

Vedtages loven i denne folketingssamling, bør dog efter udvalgets opfattelse de nu fun-

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

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

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

Med venlig hilsen

**Povl Hermann.**

CHAUFFØRERNES FORBUND I DANMARK

8. maj 1972.

Udvalget om revision af Arbejdsretten  
v/ fuldmægtig Povl Holm  
Arbejdsministeriet  
Laksegade 19  
1063 Kbh., K

Ved nærværende skal vi meddele, at vort forbund gentagne gange ved sager, som vi har til pådømmelse i arbejdsretten, har været i den situation, at rettens sammensætning ikke alene har været dommere fra arbejdsgiverforeningen og Landsorganisationen, men også, at Landsorganisationen har udpeget dommere fra Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejder Forbund, der i visse af de nævnte sager har haft direkte interesser. Vi kan her pege på en enkelt sag, hvor Landsorganisationens formand offentligt udtalte sig imod Landsorganisationens dommere, da man gav vort forbund medhold.

Vi skal hertil bemærke, at vi efter dette tidspunkt har kunnet konstatere en tydelig drejning i Arbejdsrettens holdning i de enkelte sager.

Under henvisning hertil skal vi tillade os at foreslå, at der ved lovens revision optages bestemmelser om, at for så vidt en eller begge parter, der har sager til pådømmelse ved Arbejdsretten, står uden for de i loven nævnte hovedorganisationer, har den eller de hovedorganisationer adgang til at udpege en meddommer.

Vi skal for en god ordens skyld tilføje, at det efter vor opfattelse må være i alles interesse, at troen på Arbejdsrettens uvildighed opretholdes.

Såfremt udvalget formener det nødvendigt, ønsker vi meget gerne at give møde for nærmere at uddybe vore synspunkter.

Med venlig hilsen

**John Hansen.**  
Formand.



DANSKE VOGNMÆNDS  
ARBEJDSGIVERSAMMENSLUTNING

København K, den 27. juli 1972.

Til

*Arbejdsministeriet  
Laksegade 19  
1063 K.*

Idet man henviser til lov om Arbejdsretten, således som den fremstår ved lovbekendtgørelse nr. 124 af 21. april 1964, tillader Danske Vognmænds Arbejdsgiversammenslutning sig at anmode ministeriet i forbindelse med den forestående revision af loven at tage fordelingen af dommere og dommer-suppleanter iflg. nævnte lov's § 1, stk. 2, op til revision.

Som begrundelse for Arbejdsgiversammenslutningens andragende skal man anføre, at DVA, som står uden for Dansk Arbejdsgiverforening, efter at man pr. 1. juli 1971 har modtaget indmeldelse af Kjøbenhavns Vognmands-laug, har et medlemstal på ialt 6.653 ud af landets ialt 6.700 organiserede lastbilvognmænd, hvilket svarer til en organisationsprocent tæt op imod 100.

Det kan endvidere oplyses, at disse vognmænd beskæftiger 15-16.000 chauffører, og

at den udbetalte arbejds-løn inden for Arbejdsgiversammenslutningens sektor for 1971 udgjorde ca. 475 mill. kr. Arbejdsgiversammenslutningen forhandler og administrerer i denne forbindelse en række kollektive overenskomster vedr. løn og arbejdsvilkår dækkende de inden for erhvervet hørende arbejdsgivere og de beskæftigede chauffører og medhjælpere.

Disse overenskomster er indgået med Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejder Forbund samt Chaufførernes Forbund i Danmark.

Under henvisning til omstående finder Arbejdsgiversammenslutningen det rimeligt at anmode ministeriet om, at man tilgodeser en repræsentation i Arbejdsrettens dommerkollegie udpeget af vor organisation.

Man håber på ministeriets velvillige behandling af andragendet.

Med venlig hilsen

**P. a. v.**

**O. Egede Andersen.**

*Sten Stube.*

## Lov om arbejdsretten.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Stk. 2.* De juridiske medlemmer af kol-

legiale retter i København - afset fra disses formænd - er pligtige at modtage valg til formands- og næstformandsstillingerne. Denne pligt gælder dog ikke, når vedkommende i 3 år har beklædt stillingen.

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

§ 3. Honorar for formand, næstformænd og sekretær samt diæter for rettens medlemmer udredes ligesom rettens kontorudgifter, for så vidt de ikke dækkes gennem de ved rettens afgørelser pålagte sagsomkostninger, af staten gennem bevilling på finansloven.

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

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

- 1) Når en arbejdsgiverorganisation gør sig skyldig i et forhold, hvorved en overenskomst med en arbejderorganisation krænkes,
- 2) når et eller flere medlemmer af en arbejdsgiverorganisation i strid med en af organisationen indgået overenskomst foretager noget, hvorved den vedkommande arbejderorganisation eller dennes enkelte medlemmers ret efter overenskomsten krænkes,
- 3) eller omvendt når en arbejderorganisation gør sig skyldig i et forhold, eller medlemmer af en sådan i fællesskab foretager noget, hvorved en overenskomst med en arbejdsgiverorganisation krænkes,  
kan den organisation, hvis ret eller hvis medlemmers ret er krænket, påklage dette forhold ved at indklage den pågældende modstående organisation for arbejdsretten.
- 4) Når en enkeltvirksomhed har sluttet overenskomst med en arbejderorganisation, kan organisationen og enkeltvirksomheden indklage hinanden for arbejdsretten for lignende overtrædelser som de under 1-3 nævnte.
- 5) Når en arbejdsgiverorganisation eller medlemmer af samme, henholdsvis en enkeltvirksomhed, varsler lockout over for en arbejderorganisation eller medlemmer af samme, og den arbejderorganisation, mod hvis medlemmer den bebudede lockout er rettet, vil gøre gældende, at lockouten eller det uopfyldte krav, hvorpå den erklæres, er i strid med indgåede overenskomster, og ved anbefalet brev inden 5 dage over for den organisation, der selv eller hvis medlemmer har bebudet arbejdsstandsningen - henholdsvis over for den enkeltvirksomhed, der har bebudet arbejdsstandsningen - har protesteret mod lockoutens lovlighed, kan enhver af parterne inddrage spørgsmålet om lockoutens lovlighed for arbejdsretten.  
Efter tilsvarende regler kan også spørgsmålet om lovligheden af en strejke, der af en arbejderorganisation eller medlemmer af samme varsles over for en arbejdsgiverorganisation eller medlemmer af en sådan eller over for en enkeltvirksomhed, af enhver af parterne indbringes for arbejdsretten.
- 6) Når en arbejdsgiverorganisation eller medlemmer af samme, henholdsvis en enkeltvirksomhed, iværksætter eller fortsætter lockout over for en arbejderorga-

nisation eller medlemmer af samme, kan sidstnævnte organisation, når den formener, at lockouten i og for sig eller det uopfyldte krav, hvorpå den erklæres, er i strid med bestående overenskomster, lovlig afsagte voldgiftskendelser eller en af arbejdsretten afsagt dom, sagsøge arbejdsgiverorganisationen, henholdsvis enkeltvirksomheden.

- 7) Når en arbejderorganisation eller medlemmer af samme på lignende måde i strid med bestående overenskomster, voldgiftskendelser eller arbejdsrettens dom iværksætter eller fortsætter strejke over for en arbejdsgiverorganisation eller medlemmer af samme, henholdsvis over for en enkeltvirksomhed, kan arbejdsgiverorganisationen, henholdsvis enkeltvirksomheden, sagsøge arbejderorganisationen for arbejdsretten.

C. Også andre tvistepunkter mellem arbejdsgivere og arbejdere kan, når arbejdsretten med en majoritet af mindst 5 billiger det, indbringes for samme, når der mellem en arbejdsgiver- og arbejderorganisation eller mellem en enkeltvirksomhed og en arbejderorganisation derom er truffet en almindelig eller for det enkelte tilfælde speciel aftale.

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

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

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

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

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

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

4. I de under § 4B. nr. 6 og 7 nævnte tilfælde kan den eller de for det påklagede forhold ansvarlige ikendes en bod efter de i denne paragrafs 1. til 3. stykke givne regler. Hvis der i de heromhandlede tilfælde bliver spørgsmål om dels at erklære en påbegyndt arbejdsstandsning for ulovlig, dels at ikende bod, kan arbejdsretten, når det sidste spørgsmål kræver længere tids undersøgelse, foreløbig afgøre det første spørgsmål.

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

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

B. 1. Hvor der haves ret til søgsmål ved arbejdsretten, er søgsmål ved de almindelige domstole afskåret, dog er den enkelte arbejder ikke dermed afskåret fra ved disse at

søge sig tilgodehavende arbejds løn tilkendt, medmindre organisationen under søgsmålet for arbejdsretten har frafaldet sådan ret på arbejderens vegne.

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

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

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

*Stk. 2.* Formanden kan forinden den egentlige domsforhandling, for at mægle forlig mellem parterne eller for til forberedelse af domsforhandlingen at foranledige yderligere udtalelser af parterne, indkalde disse til et forberedende retsmøde, hvor retten kan beklædes af formanden alene.

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

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

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

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

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

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

*Stk. 2.* Enhører det foreliggende spørgsmål for en del under en faglig voldgiftsret, kan retten også udsætte domsafsigelsen, til voldgiftskendelsen er indhentet. Retten kan til oplysning i en faglig tvist sætte sig i direkte forbindelse med fagenes voldgiftsretter og, når den skønner det fornødent, tilkalde bistand af fagkyndige, som har ret til at udtale sig under forhandlinger og så vidt muligt skal være til stede i lige antal for hver af parterne. Efter arbejdsrettens bestemmelse kan de fagkyndige overvære voteringen.

§ 11. Den i lov om rettens pleje kap. 29 omtalte pligt for parten til at give møde personlig for arbejdsretten for at besvare spørgsmål gælder uden afstandsbe grænsning. Efter arbejdsrettens bestemmelse kan afhøringen dog undtagelsesvis foretages for un-

derretten på det sted, hvor parten bor eller opholder sig.

§ 12. Som vidne er enhver pligtig uden afstandsbegrænsning at give møde for arbejdsretten, når denne bestemmer det.

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

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

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

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

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

§ 16. De af arbejdsretten af sagte domme bliver at fuldbyrde som endelige og retskraftige domme, ligesom forlig indgået for arbejdsretten fuldbyrdes som forlig indgået for en ret. Idømte sagsomkostninger bliver at tillægge arbejdsrettens kasse (jfr. § 3).

§ 17. Ved en organisation forstås i denne lov *enten* en flerhed af arbejdsgivere, der beskæftiger arbejdere ved industri, håndværk, handel- og kontorvirksomhed, landbrug, gartneri, jord- eller transportarbejde, og som ved en dem alle forbindende med en flerhed af arbejdere indgået overenskomst

mod overholdelse af visse pligter fra arbejdernes side er forpligtede til at yde disse visse arbejdsbetingelser, når arbejderne beskæftiges af dem ved de nævnte virksomheder, *eller* en flerhed af arbejdere, hvem der ved en sådan med en arbejdsgiverorganisation eller en enkeltvirksomhed indgået overenskomst mod overholdelse af visse pligter er tilsikret visse arbejdsbetingelser, når de nævnte arbejdere beskæftiges hos de pågældende arbejdsgivere.

*Stk. 2.* Ved kongelig resolution, udfærdiget gennem arbejdsministeriet, kan arbejdsrettens myndighedsområde dog udvides til arbejdsforhold i virksomheder, der ikke henhører til industri, håndværk, handels- og kontorvirksomhed, landbrug, gartneri, jord- og transportarbejde, når arbejdsretten enstemmig anbefaler udvidelsen.

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

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

## Regler for den fremgangsmåde, der med hensyn til spørgsmålet om fagdommeres inhabilitet bør følges ved deres indkaldelse til deltagelse i den enkelte sag ved Den faste Voldgiftsret.

En dommer eller suppleant undlades indkaldt i følgende tilfælde:

- 1) Når den pågældende dommer som organisationsleder eller af andre grunde, f. eks. som knyttet til en virksomhed, der er part i sagen, påstås ansvarlig for en handling eller en undladelse, som foreligger til pådømmelse i retten.
- 2) Endvidere når vedkommende dommer er ansvarlig leder eller medleder af en organisation, der påstås dømt for overenskomstbrud.

I begge tilfælde indtræder inhabilitet, uanset om der påstås bodsansvar eller ej. Det er dog en forudsætning, at påstanden begrundes med, at organisationen som sådan, under hensyn til sin stilling under sagen har pådraget sig ansvar. Inhabilitet indtræder altså ikke, når ansvaret alene udledes af en særlig ansvarsbestemmelse i den pågældende overenskomst.

I tilfælde 2) må det være en forudsætning for at statuere en organisationsleders inhabilitet, at ansvaret for handlingen, undladelsen eller overenskomstbrudet søges pålagt selve den organisation, til hvilken han

er knyttet, og ikke en under denne stående afdeling eller underorganisation.

- 3) Når en dommer således udtræder, bør en dommer, der på tilsvarende måde er knyttet til den nærmest tilsvarende modstående organisation, der som klager nedlægger påstanden, ej heller indkaldes.
- 4) Når den pågældende har handlet i sagen som rettergangsfuldmægtig, må han være udelukket fra at træde ind i sagen som dommer på et senere tidspunkt.
- 5) Endelig når vedkommende dommer har fungeret som opmand eller voldgiftsmand i en faglig voldgiftsret, der har truffet en afgørelse, hvis bedømmelse er en del af sagsgenstanden.
- 6) Udover de foran særlig nævnte tilfælde bør indkaldelse også så vidt muligt undgås, når andre omstændigheder foreligger, som er egnede til at vække alvorlig tvivl om en dommers upartiskhed.
- 7) Hvis der er nedlagt påstand mod selve hovedorganisationen, kan ovenstående regler under hensyn til dommerkollegiets sammensætning ikke konsekvent gennemføres.

København, den 15. marts 1948.

*Dansk Arbejdsgiverforening  
Hans L. Larsen.*

*De samvirkende Fagforbund i Danmark  
Eiler Jensen.*

*Den faste Voldgiftsret  
A. Drachmann Bentzon.*

## Lag om kollektivavtal given Stockholms slott den 22 juni 1928.

(Loven er aftrykt med den pr. 1. januar 1972 gældende affattelse.)

## 1 §.

Avtal mellan arbetsgivare eller förening av arbetsgivare och fackförening eller annan liknande förening av arbetare om villkor, som skola lända till efterrättelse för anställning av arbetare, eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetare skall upprättas skriftligen. Har skriftligt förslag till avtal godkänts genom brev eller har avtalets innehåll upptagits i protokoll, som till riktigheten vitsordats på sätt parterna överenskommit, vare det ock gällande.

Såsom arbetstagare skall vid tillämpningen av denna lag även anses den som, utan att anställningsförhållande föreligger, utför arbete för annans räkning och därvid till denne intager en beroende ställning av väsentligen samma art som en arbetstagers till arbetsgivaren; och skall den för vars räkning arbetet utföres anses såsom arbetsgivare enligt lagen.

Om avtal enligt första stycket sägs, och verkningarna därav skall gälla vad i denna lag stadgas.

Om avtal enligt första stycket avser villkor i fråga om hyresförhållande som beror av anställning, äger avtalet i denna del verkan som kollektivavtal endast i den mån det gäller fråga som avses i 3 kap. 33-35, 40, 46-55 eller 67 § lagen den 14 juni 1907 (nr 36 s. 1) om nyttjanderätt till fast egendom<sup>1)</sup> och under förutsättning att det på arbetstagersidan slutits eller godkänts av organisation som enligt lagen den 11 september 1936 (nr 506) om förenings- och förhandlingsrätt är att anse såsom huvudorganisation.

Bestämmelser i denna lag, som hava avseende å förening av arbetsgivare eller arbetare, skola äga motsvarande tillämpning

<sup>1)</sup> Numera 12 kap 33-35, 40, 46-55, eller 67 § Jordabalken.

å förening eller förbund av flera sådana föreningar; och skall, då frågar är om dylik sammanslutning, vad i denna lag sägs om medlem i förening gälla om de anslutna föreningarna, så ock om deras medlemmar.

## 2 §.

Kollektivavtal, som slutits av förening, vare beträffande yrkesgrupper och område, som avses i avtalet, bindande jämväl för medlem i föreningen, vare sig han inträtt före eller efter avtalet; dock ej i den mån han redan är bunden av annat kollektivavtal. Utträder medlem, upphøre han ej på den grund att vara bunden av avtalet.

## 3 §.

Har mellan arbetsgivare och arbetare, som äro bundna av samma kollektivavtal, träffats överenskommelse om villkor, som innebär avvikelse från kollektivavtalet, vare överenskommelsen ej gällande i vidare mån än avvikelsen må anses tillåten enligt kollektivavtalet.

## 4 §.

Arbetsgivare eller arbetare, som äro bundna av kollektivavtal, må under den tid avtalet är gällande icke vidtaga arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd:

1. på grund av tvist om avtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller på grund av tvist, huruvida visst förfarande strider mot avtalet eller mot vad i denna lag stadgas;

2. för att åstadkomma ändring i avtalet;

3. för att genomföra bestämmelse, avsedd att träda i tillämpning efter det avtalet utlupit; eller

4. för att bispringa annan i fall, då denne icke själv äger vidtaga stridsåtgärd.



Är förening eller medlem däri bunden av kollektivavtal, må föreningen ej anordna eller eljest föränleda stridsåtgärd, som enligt första stycket icke är lovlig, ej heller genom lämnande av understöd eller på annat sätt medverka vid olovlig stridsåtgärd, som medlem vidtagit. Förening, som själv är bunden av kollektivavtal, vare jämväl pliktig att söka hindra sina medlemmar att vidtaga olovlig stridsåtgärd eller att, om sådan redan vidtagits, söka förmå dem att häva den.

Vad i denna paragraf stadgas skall gälla, ändå att avtalet innehåller bestämmelse, som strider häremot. Har i kollektivavtal upptagits föreskrift om längre gående förpliktelse, lände den till efterrättelse.

#### 5 §.

Är kollektivavtal, för vars upphörande fordras uppsägning, å ena sidan eller båda slutet av flera, äge part att för egen del uppsäga avtalet hos en eller flera å andra sidan. Har avtal sålunda uppsagts till viss tid endast vad angår några parter, och vill annan part å den sida, från vilken uppsägning skett, eller part å andra sidan samtidigt helt eller delvis frånträda avtalet, må han verkställa uppsägning inom tre veckor efter den dag, då uppsägning eljest skolat senast verkställas, eller, om den avtalade uppsägningstiden understiger sex veckor, inom hälften av uppsägningstiden.

#### 6 §.

Uppsägning av kollektivavtal skall ske skriftligen eller genom telegram.

Därest meddelande om uppsägning, under mottagarens senaste kända adress, inlämnats för befordran med post eller telegraf så tidigt, att det bort framkomma under tid, inom vilken uppsägning må verkställas, skall uppsägning anses hava skett, även om meddelandet ej rätteligen framkommer.

#### 7 §.

Har arbetsgivare, arbetare eller förening, som är bunden av kollektivavtal, gjort sig skyldig till förfarande, som i synnerlig mån strider mot avtalet eller mot vad i denna lag stadgas, och finnes förfarandet vara av väsentlig betydelse för avtalsförhållandet i dess

helhet, må på yrkande av part å andra sidan avtalet kunna av arbetsdomstolen förklaras icke vidare vara gällande.

Är avtalet å någondera sidan eller båda slutet af flera, och har i tvist mellan allenast vissa parter i avtalet detta förklarats icke skola gälla i avseende å dem, äge annan part å den sida, från vilken talan väckts, eller part å andra sidan inom tre veckor från det domen gavs uppsäga avtalet att omedelbart upphöra att gälla i vad honom angår.

Därest i anledning av väckt talan visst förfarande förklarats strida mot kollektivavtal eller mot bestämmelserna i denna lag, men rättelse det oaktat ej sker, må arbetsdomstolen, ändå att fall, som avses i första stycket, ej föreligger, på yrkande förklara, att å motsidan arbetsgivare, arbetare eller förening skall, så länge rättelse ej skett, vara befriad från sådan förpliktelse enligt avtalet eller denna lag, vars fullgörande med hänsyn till det otillåtna förfarandet finnes icke skäl igen kunna påfordras.

#### 8 §.

Åsidosätter arbetsgivare, arbetare eller förening sina förpliktelser enligt kollektivavtal eller denna lag, gälde därav uppkommen skada.

Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till intresset i avtalets upprätthållande och övriga sådana omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende å tvistens uppkomst, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må ock äga rum. Ej må i något fall skadestånd ådömas enskild arbetare till högre belopp än tvåhundra kronor.

#### 9 §.

Äro flera ansvariga för skada, skall skadeståndsskyldigheten dem emellan fördelas efter den större eller mindre skuld, som prövas ligga envar till last.

## Lag om arbetsdomstol given Stockholms slott den 22 juni 1928.

(Loven er aftrykt med den pr. 1. januar 1972 gældende affattelse.)

### *Om arbetsdomstolens sammansætning.*

#### 1 §.

För upptagande och avgörande av mål rörande kollektivavtal skall finnas en arbetsdomstol med säte i Stockholm.

Om skyldighet för arbetsdomstolen att i vissa fall upptaga och avgöra andra mål än i första stycket sägs är särskilt stadgat.

Såsom arbetare skall vid tillämpningen av denna lag även anses den som, utan att anställningsförhållande föreligger, utför arbete för annans räkning och därvid till denne intager en beroende ställning av väsentligen samma art som en arbetares till arbetsgivaren; och skall den för vars räkning arbetet utföres anses såsom arbetsgivare enligt lagen.

Med offentlig arbetsgivare förstås i denna lag staten och arbetsgivare som avses i kommunalt tjänstemannalagen.

#### 2 §.

Arbetsdomstolen skall bestå av ordförande och åtta ledamöter. Av ledamöterna skola två vara särskilda ledamöter, en för mål där offentlig arbetsgivare är part och en för tjänstemannamål.

#### 3 §.

Ordföranden och två ledamöter förordnas av Konungen för viss tid bland personer, som icke kunna anses företräda arbetsgivar- eller arbetarintressen. Ordföranden och en av ledamöterna, vilken förordnas att vara vice ordförande, skola vara lagkunniga och i domarvärv erfarna. Den andre ledamoten skall äga särskild insikt och erfarenhet i arbetsförhållanden och därmed förbundna avtalsfrågor.

För vardera ledamoten förordnar Konungen två ersättare, som uppfylla de för ledamoten stadgade behörighetsvilkoren.

Äro både ordföranden och vice ordföranden hindrade att tjänstgöra, inträda båda de för den sistnämnde förordnade ersättarna, och uppehålls ordförandeskapet av den, som med hänsyn til förordnandet är den äldste av dem.

#### 4 §.

Övriga ledamöter förordnas av Konungen för två år i sänder. För dessa ledamöter förordnar Konungen för samma tid ersättare. Ledamöter och ersättare skola vara i arbetsförhållanden erfarna och kunniga.

Två ledamöter och sex ersättare för dem förordnas efter förslag av de svenska arbetsgivarföreningarnas förtroenderåd samt två ledamöter och sex ersättare för dem efter förslag av landsorganisationen i Sverige. För den särskilde ledamoten för mål där offentlig arbetsgivare är part skola förordnas tre ersättare. Vid förordnande av denne ledamot och ersättarna för honom skall iakttagas, att minst två utses efter förslag av kommunförbund. Även för den särskilde ledamoten för tjänstemannamål skola förordnas tre ersättare. Denne ledamot och två ersättare för honom skola utses efter förslag av tjänstemännens centralorganisation. Den återstående ersättaren skall utses efter förslag av annan huvudorganisation för tjänstemän, som icke är ansluten till landsorganisationen.

Förslag å ledamöter och ersättare skall för att vinna avseende upptaga minst dubbelt

så många personer som de, vilka skola utses med ledning av förslaget. Har vederbörligt förslag icke avgivits, förordnar Konungen ändå ledamöter och ersättare som här avses.

Ledamot eller ersättare, som avses i denna paragraf, skall vara svensk medborgare och hava uppnått tjugofem års ålder. Befattningen må ej utövas av den som är omyndig eller i konkurstillstånd.

#### 5 §.

Den särskilde ledamoten för mål där offentlig arbetsgivare är part skall vid handläggning av sådant mål inträda på arbetsgivarsidan i stället för en av de ledamöter som förordnats efter förtroenderådets förslag, om icke även annan arbetsgivare är part på arbetsgivarsidan och tvisten huvudsakligen rör denne.

Den särskilde ledamoten för tjänstemannamål skall vid handläggning av mål, där tjänstemannaförening som icke är ansluten till landsorganisationen eller medlem i sådan förening är part på arbetarsidan, inträda på arbetarsidan i stället för en av de ledamöter som förordnats efter landsorganisationens förslag, om icke även till landsorganisationen ansluten förening eller medlem i sådan förening är part på arbetarsidan och tvisten huvudsakligen rör sistnämnda part.

#### 6 §.

Har ledamot eller ersättare, som avses i 4 §, åtagit sig uppdraget, äger han ej bliva entledigad, med mindre särskilda omständigheter därtill föranleda. Avsägelse av uppdraget prövas av Konungen.

Avgår sådan ledamot eller ersättare, förordnar Konungen annan för återstående delen av den tid, för vilken den avgångne varit utsedd. Härvid skall vad i 4 § stadgas om förslag äga motsvarande tillämpning.

Har någon såsom ordförande eller ledamot över varit huvudförhandling eller deltagit i förrättning enligt 10 § andra stycket, men avgår han, innan målet blivit avgjort, vare han det oaktat skyldig att tjänstgöra vid fortsatt behandling av målet.

#### 7 §.

Skulle vid något rättegångstillfälle ledamot utebliva eller finnas vara av jäv hindrad att tjänstgöra, och kan ej ersättare tillkallas, äger ordföranden kalla annan lämplig person i stället.

#### 8 §.

Innan någon tager säte i arbetsdomstolen, skall han hava avlagt domared eller försäkran enligt vad i 4 kap. 11 § rättegångsbalken sägs.

#### 9 §.

Arbetsdomstolen sammanträder på kallelse av ordföranden så ofta det erfordras för måls handläggning. Domstolen må, där det prövas nödigt, sammanträda utom Stockholm.

#### 10 §.

Arbetsdomstolen vare domför med ordförande och fyra ledamöter. Av ledamöter, som avses i 1 §, skola lika många närvara för vardera sidan. Mål, däri särskild ledamot skall inträda, må ej handläggas utan att denna ledamot eller ersättare för honom är närvarande med mindre fall som i 7 § sägs föreligger.

Besiktning å arbetsplats eller annan dylik förrättning må kunna verkställas av ordföranden jämte två ledamöter, en för arbetsgivarsidan och en för arbetarsidan.

Handläggning, som er sker vid huvudförhandling eller ket och som icke heller innefattar måls avvisande, ankommer på ordföranden. Sådan handläggning må och enligt ordförandens uppdrag ombesörjas av lagfaren tjänsteman vid domstolen, som den därtill förordnat.

*Om mål rörande kollektivavtal och om rätt till talan i sådana mål.*

#### 11 §.

Till mål rörande kollektivavtal hänföres mål, däri tvisten är:

1. om kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd;

2. huruvida visst förfarande strider mot kollektivavtal eller mot vad i lagen om kollektivavtal stadgas; eller

3. om påföljd av förfarande, som förmenas strida mot kollektivavtal eller nämnda lag.

Twist, som eljest skulle höra under arbetsdomstolen, må i stället enligt avtal hänskjutas til avgörande av skiljemän, där fråga ej är om förklaring, som avses i 7 § av lagen om kollektivavtal.

#### 12 §.

Har någon vid arbetsdomstolen väckt talan, som er innefattar yrkande att motparten skall förpliktas något fullgöra eller underlåta, och finnes det ej äga avsevärd betydelse för honom att sådan fastställsetalan vinner prövning, må den avvisas av domstolen.

#### 13 §.

Förening, som slutit kollektivavtal, äge vid arbetsdomstolen väcka och utföra talan för den som är eller varit medlem i föreningen; och må denne själv ej kära, med mindre han visar, att föreningen undandrager sig att tala å hans vägnar. Vad som finnes stadgat om part med hänsyn till jävshållande, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som röra bevisningen skall ock gälla den för vilken förening kärar.

Vil någon föra talan vid arbetsdomstolen mot medlem eller förutvarande medlem i förening, som slutit kollektivavtal, skall även föreningen instämmas; och må föreningen svara å medpartens vägnar där denne ej själv utför sin talan.

Har förening eller förbund av flera arbetsgivar- eller arbetarföreningar slutit kollektivavtal, skall vad nu är sagt om medlem gälla såväl de sammanslutna föreningarna som deras medlemmar.

#### 14 §.

Är i kollektivavtal stadgat, att för biläggande av twist rörande avtalet förhandling skall äga rum mellan parterna eller mellan dem överordnade föreningar, må arbetsdom-

stolen icke, förrän dylik förhandling ägt rum, till prövning upptaga sådan twist, med mindre av omständigheterna framgår, att för förhandlingen mött hinder, vilket icke berott av käranden.

#### 15 §.

Mot arbetsdomstolens beslut må talan ej fullföljas.

#### *Om förfarandet vit arbetsdomstolen.*

#### 16 §.

Den som vill väcka talan vid arbetsdomstolen har att hos domstolen göra skriftlig ansökan om stämning å motparten. I stämningsansökan skall käranden uppgiva de omständigheter vara han grundar sin talan, uppställda efter sitt sammanhang, så ock det yrkande han framställer. Vid ansökan bör käranden i huvudskrift eller besannad avskrift foga de skriftliga bevis som innehavas av honom.

Förekommer ej anledning att avvisa ansökan, skall domstolen utfärda stämning å svaranden att svara å käromålet.

#### 17 §.

Stämningen skall jämte stämningsansökan och därvid fogade handlingar delgivas svaranden.

Delgivningen skall ske genom domstolens försorg; dock må domstolen, om det finnes lämpligt, förelägga käranden att verkställa delgivningen.

Vad i andra stycket stadgas äge motsvarande tillämpning, när delgivning i rättegången eljest skall ske.

#### 18 §.

Utfärdas stämning, skall förberedelse i målet äga rum. Förberedelsen skall vara skriftlig, om icke domstolen finner muntlig förberedelse vara lämpligare och parts inställelse kunna ske utan oskälig kostnad eller synnerlig olägenhet.

Domstolen äger förelägga part vid vite att fullgöra vad han har att iakttaga under förberedelsen.

### 19 §.

Försummar part att vid skriftlig förberedelse inkomma med svaromål eller annan infortrad skrift eller uteblir part från sammanträde för muntlig förberedelse, må domstolen ändock vidtaga åtgärder för fortsatt förberedelse, om detta kan antagas vara till gagn för målets utredning. I annat fall skall domstolen utan hinder av partens utevaro eller försummelse utsätta målet till huvudförhandling.

### 20 §.

Sedan förberedelsen avslutats, skola parterna kallas till huvudförhandling. Part så ock ställföreträdare för part vare skyldig att infinna sig personligen, om hans närvaro finnes erforderlig för utredningen.

### 21 §.

Domstolen äger, om det finnes erforderligt, självmant föranstalta om bevisning: Dock må domstolen ej utan framställning av part höra vittne, som ej förut hörts på parts begäran, om det icke finnes påkallat med hänsyn till avgörandets betydelse utöver det mål, varom är fråga.

### 22 §.

Uteblir part från sammanträde för huvudförhandling, äge domstolen ändock på yrkande av tillstädeskommen part företaga målet till förhandling och avgörande. Erinran härom skall intagas i kallelsen till sammanträdet. Framställes ej sådant yrkande som nyss sagts, skall målet avskrivas.

### 23 §.

Uppskjutes påbörjad huvudförhandling, skall målet återupptagas till slutlig handläggning så snart ske kan; och må därvid fortsatt huvudförhandling äga rum, ändå att längre tid än två veckor förflutit från den tidigare handläggningens slut.

### 24 §.

I protokoll vid huvudförhandling vare ej nödigt att anteckna utsaga av vittne eller sakkunnig eller av part under sanningsförsäkran.

### 25 §.

Domstolen bestämmer i vilken ordning omröstning till dom eller beslut skall äga rum.

Är beträffande samma käromål fråga om flera omständigheter, som var för sig äro av omedelbar betydelse för utgången, skola de ändock ej uppställas till särskild omröstning.

### 26 §.

Domen skall i första hand grundas å vad vid huvudförhandlingen förekommit. Dock må domstolen till grund för domen lägga jämväl andra i målet förebragta omständigheter.

### 27 §.

Dom skall meddelas så snart ske kan, sedan huvudförhandlingen avslutats.

Domen skall underskrivas av dem som deltagit i avgörandet. Utskrifter av domen, å domstolens vägnar underskrivna av ordföranden, skola samma dag som domen meddelas genom ordförandens försorg med posten utsändas till parterna. Äro flera parter å samma sida, må gemensam utskrift sändas till en av dem. Särskild underrättelse om tiden och sättet för domens meddelande erfordras ej.

Vad i denna paragraf stadgas om dom äge motsvarande tillämpning å slutligt beslut, om frågans beskaffenhet fordrar det.

### 28 §.

Beträffande rättegångskostnad äge domstolen förordna, att vardera parten skall bära sin kostnad jämväl då den tappande parten med hänsyn till målets beskaffenhet haft skälig anledning att få tvisten prövad av domstol.

Skyldighet för flera medparter att ersätta rättegångskostnad skall fördelas mellan dem efter vad som finnes skäligt med hänsyn till deras förhållande till saken och rättegången.

### 29 §.<sup>1)</sup>

Angående rättegången vid arbetsdomstolen skall i övrigt i tillämpliga delar lända till efterrättelse vad i rättegångsbalken eller eljest finnes stadgat beträffande rättegång

<sup>1)</sup> »rådhusrätt« ändrat till »tingsrätt«.

vid rådhusrätt i mål, där förlikning om saken är tillåten.

*Särskilda bestämmelser.*

**30 §.**

Vite, vartill någon blivit fäld för underlåtenhet att fullgöra arbetsdomstolens dom, må ej förvandlas.

**31 §.**

Parterna äga utan avgift erhålla utskrift av arbetsdomstolens dom eller slutliga beslut samt protokoll.

**32 §.**

(Ophævet).

## Lov av 5. mai 1927 om arbeidstvister.

Med endringslover, sist av 10. juni 1966.

### Første kapitel.

#### *Innledning.*

#### § 1. *Betydningen av uttrykk som loven bruker.*

Denne lov forstår ved:

1. *Arbeider* - enhver som mot vederlag utfører arbeid av hvilken som helst art i en annens tjeneste og som ikke går inn under lov om offentlige tjenestetvister.
2. *Arbeidsgiver* - enhver, som sysselsetter en eller flere arbeidere.
3. *Fagforening* - enhver sammenslutning av arbeidere eller av arbeideres foreninger, når sammenslutningen har det formål å varetta arbeidernes interesser overfor deres arbeidsgivere.
4. *Arbeidsgiverforening* - enhver sammenslutning av arbeidsgivere eller arbeidsgiveres foreninger, når den har det formål å varetta arbeidsgivernes interesser overfor deres arbeidere.
5. *Arbeidsnedleggelse* (streik) - en hel eller delvis arbeidsstans som arbeidere i fellesskap eller i forståelse med hverandre iverksetter for å tvinge fram en løsning av en tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening. Som ledd i en arbeidsnedleggelse reknes det at vedkommende bedrift som følge av arbeidsnedleggelsen søkes sperret for arbeidskraft.
6. *Arbeidststenging* (lockout) - en hel eller delvis arbeidsstans som en arbeidsgiver iverksetter for å tvinge fram en løsning av en tvist mellom ham selv eller en annen arbeidsgiver og en fagforening eller mellom en arbeidsgiverforening og en fagforening, uten hensyn til om andre arbeidere tas inn istedenfor de utestengte. Som ledd i en arbeidststenging reknes det at de utestengte arbeidere søkes hindret i å få annet arbeid.
7. *Arbeidsoppsigelse* - arbeidernes oppsigelse av sine arbeidsplasser eller arbeidsgiveres oppsigelse av arbeidere i hensikt å iverksette arbeidsnedleggelse eller arbeidststenging.
8. *Tariffavtale* - en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold.

#### § 2. *Opplysningsplikt.*

Fagforening og arbeidsgiverforening eller sammenslutninger av sådanne plikter på anmodning av vedkommende regjeringsdepartement eller riksmeglingsmannen å meddele opplysninger om foreningens eller sammenslutningens organisasjon, medlemsforhold m. v. En sammenslutning av foreninger plikter å gi sådan meddelelse også om sine underavdelinger.

#### § 3. *Tariffavtaler.*

1. Tariffavtaler skal opprettes skriftlig og inneholde bestemmelser om utløpstid og oppsigelsesfrist. Senest to uker etteråt avtalen er underskrevet, skal et eksemplar sendes til riksmeglingsmannen.
2. Hvis ikke annet er fastsatt om tiden for en tariffavtales gyldighet, anses den som sluttet for tre år, regnet fra den dag, den ble underskrevet.

Blir en tariffavtale ikke sagt opp innen den tid, som er fastsatt for oppsigelse, eller hvis ingen oppsigelsesfrist er nevnt i avtalen, minst tre måneder før gyldighetstiden utløper, anses avtalen fornyet for ett år. Oppsigelse skal gis skriftlig.

3. Hvis en arbeidsavtale mellom en arbeider og en arbeidsgiver, som begge er bundet av en tariffavtale, inneholder noen bestemmelse, som strider mot tariffavtalen er denne bestemmelse ugyldig.
4. Et medlem eller en underavdeling av en forening blir ikke ved å utmeldes eller utstøtes fri for sine forpliktelser etter de tariffavtaler, som gjelder for foreningen ved uttredelsen.

#### § 4. *Ansvar for tariffbrudd og ulovlig arbeidsstans.*

Har medlemmer av en fagforening eller arbeidsgiverforening brutt en tariffavtale eller gjort seg skyldig i ulovlig arbeidsstans er så vel foreningen som vedkommende medlemmer erstatningsansvarlige. Foreningens ansvar inntre bare når den selv er skyld i bruddet eller i fortsettelsen av det tariffstridige forhold eller i den ulovlige arbeidsstans.

#### § 5. *Fastsettelse av erstatning for tariffbrudd og ulovlig arbeidsstans.*

Erstatning for tariffbrudd eller ulovlig arbeidsstans skal av retten fastsettes under hensyn til skadens størrelse, skadevolderens skyld og økonomiske bæreevne, skadelidtes forhold og omstendighetene for øvrig. Under særlig formildende forhold kan erstatningen falle helt bort.

#### § 6. *Fredsplikten.*

1. En tvist om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller beståen eller om krav som grunner seg på en tariffavtale, må ikke søkes løst ved arbeidsnedleggelse, arbeidsstengning eller annen arbeidskamp.

2. Er det avgjort ved dom at det foreligger arbeidsnedleggelse, arbeidsstengning eller annen arbeidskamp i strid med § 6 nr. 1

og det tariffstridige forhold ikke er brakt til opphør innen fire dager etter domsavsigelsen, kan den skadelidende part eller den organisasjon han er medlem av, begjære Arbeidsrettens samtykke til å iverksette arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning.

Begjæring herom sendes Arbeidsrettens formann som snarest mulig etter fristens utløp berammer møte til behandling av begjæringen. Arbeidsretten kan ikke gi samtykke medmindre rettens formann og minst ett av de to medlemmer som er nevnt i § 10 nr. 3 siste ledd er enige.

Iverksettelse av arbeidsstans med samtykke av Arbeidsretten berettiger ikke den annen part eller den organisasjon han er eller har vært medlem av, til å iverksette eller fortsette arbeidsnedleggelse, arbeidsstengning eller annen arbeidskamp i anledning av tvisten.

3. En tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om ordningen av arbeids- eller lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold, som ikke omfattes av en tariffavtale, må ikke søkes løst ved arbeidsnedleggelse, arbeidsstengning eller annen arbeidskamp før de i §§ 29 og 36 bestemte frister er utløpet. Gjelder tvisten opprettelse av en tariffavtale som skal avløse en tidligere tariffavtale, må dessuten gyldighetstiden for denne være utløpet.

Så lenge arbeidsnedleggelse, arbeidsstengning eller annen arbeidskamp ikke må iverksettes (jfr. §§ 29 og 36), skal den tariffavtale og de lønns- og arbeidsvilkår som gjaldt ved tvistens utbrudd stå ved makt hvis ikke parterne blir enige om noe annet.

#### §6a.

#### 2net kapitel.

#### *Arbeidsretten.*

#### § 7. *Arbeidsrettens sete og domsmyndighet.*

1. Det opprettes en Arbeidsrett med sete i rikets hovedstad.
2. Med de unntak som er nevnt under nr. 3 og nr. 4, skal Arbeidsretten behandle de tvister som er omhandlet i § 6 nr. 1,



og tvister om det foreligger brudd på bestemmelsene i § 6 nr. 3. Arbeidsretten skal også treffe de avgjørelser som er nevnt i § 6 nr. 2.

Partene kan vedta privat voldgift om de tvister som er nevnt i § 6 nr. 1.

3. Når tvisten gjelder en tariffavtale med en enkelt arbeidsgiver eller med flere enkelte arbeidsgivere eller med en arbeidsgiverforening som etter sine lover ikke har medlemmer i mer enn to fylker, skal sak reises etter reglene i denne lov (§26b) for herreds- eller byretten der den bedrift ligger som tvisten gjelder. Omfatter tvisten flere bedrifter i forskjellige domssokn, kan sak reises for alle bedrifter under ett i et av disse domsokn. Etter avtale mellom partene kan sak reises også for en annen herreds- eller byrett.
4. Partene kan avtale at også andre tvister enn de som er nevnt i nr. 3, skal bringes inn for herreds- eller byrett etter reglene i denne lov.

Etter søknad fra en av partene kan Arbeidsrettens formann overføre en sak fra Arbeidsretten til herreds- eller byrett.

5. Sådanne saker som nevnt i nr. 3 kan med samtykke av Arbeidsrettens formann bringes direkte inn for Arbeidsretten eller overføres fra herreds- eller byrett til Arbeidsretten, når en av partene søker om det.
6. Er arrest gjort for å sikre erstatningskrav hvis avgjørelse hører under Arbeidsretten eller under herreds- eller byrett i medhold av denne lov, må sak om erstatningskravet reises innen 6 dager.

#### § 8. *Søksmål i anledning av en tariffavtale.*

Er en tariffavtale sluttet mellom en fagforening, dens underavdelinger og medlemmer på den ene side og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening, dens underavdelinger og medlemmer på den annen side, er det bare den overordnede fagforening eller ar-

beidsgiverforening eller den enkeltstående arbeidsgiver som har søksmålsrett. Den overordnede fagforening eller arbeidsgiverforening kan dog skriftlig overdra sin søksmålsrett til en underavdeling som har undertegnet tariffavtalen. Overdragelsen som skriftlig skal meddeles Arbeidsretten og tariffmotparten, kan begrenses til en enkelt tvist, men den kan også foretas med virkning for hele tariffperioden. For så vidt det foreligger overdragelse av sistnevnte karakter, kan vedkommende underavdeling saksøkes direkte og alene av den annen søksmålsberettigede part i tariffavtalen.

Medlem eller underavdeling som etter første ledd ikke har søksmålsrett, kan heller ikke opptre som hjelpeintervenient med mindre den som har søksmålsrett gir sitt samtykke.

Hvis en part vil nedlegge påstand mot særskilt nevnte medlemmer av en forening, skal disse stevnes ved siden av foreningen.

#### § 9. *Krav, som utspringer av arbeidsavtaler.*

Under sak om en tariffavtale kan også inndras krav, som utspringer av en arbeidsavtale, hvis kravet vil få sin umiddelbare avgjørelse ved dommen i hovedsaken.

Har Arbeidsretten i sin domsslutning fastslått en viss forståelse av en tariffavtale, gjelder denne forståelse også for enhver arbeidsavtale, som er bygget på tariffavtalen.

#### § 10. *Arbeidsrettens medlemmer.*

1. Arbeidsretten skal bestå av en formann og seks andre medlemmer.
2. Arbeidsrettens formann, dens øvrige medlemmer og minst to varamenn for hvert av disse oppnevnes av Kongen for tre år. Fire medlemmer med varamenn oppnevnes etter innstilling som i § 11 bestemt.
3. Medlemmene av Arbeidsretten må være norske statsborgere, ha fylt 30 år, være vederheftige og ikke fradømt stemmerett i offentlige anliggender og adgang til å oppnå offentlig tjeneste, eller dømt etter

nærværende lovs § 42. De må ikke være medlem av en fagforenings eller arbeidsgiverforenings styre, og de må ikke være fast ansatt i en sådan forenings tjeneste.

Formannen og det ene av de to medlemmer, som der ikke avgis innstilling om etter § 11, skal dessuten oppfylle de betingelser som er foreskrevet for høyesterettsdommere. Det annet medlem må ikke inneha sådan stilling eller sådant verv, at han kan betraktes som representant for noen av partene.

#### § 11. *Innstillingsretten.*

1. Arbeidsgiverforening, som omfatter minst 100 arbeidsgivere, der tilsammen beskjeftiger minst 10 000 arbeidere, samt fagforening, som teiler minst 10 000 arbeidere, kan hver for seg fremsette forslag til to medlemmer av retten med varamenn. Hvert forslag skal dog omfatte det dobbelte antall menn. De, som foreslås, må ha erklært seg villige til å motta vervet.
2. Blant dem, som således er brakt i forslag, oppnevnes to medlemmer med varamenn fra hver side. Er konkurrerende forslag fremkommet fra forskjellige foreninger av arbeidere eller arbeidsgivere, kommer antallet av medlemmer innen vedkommende foreninger i fortinnsvis betraktning ved valget av menn.
3. Er ikke innstilling kommet inn til vedkommende regjeringsdepartement innen en frist, som det selv fastsetter, skjer oppnevningen uten innstilling.

#### § 12. *Oppnevning av nytt medlem.*

Hvis et rettsmedlem eller en varamann dør eller blir fritatt for sitt verv eller ikke lenger fyller de krav, som § 10 nr. 3 stiller, skal nytt medlem eller ny varamann oppnevnes for den tid, som er igjen.

Gjelder det et medlem eller en varamann, som er oppnevnt etter innstilling overensstemmende med § 11, skal der gis vedkommende organisasjoner adgang til å avgi ny innstilling.

#### § 13. *Ugildhet.*

1. Et medlem av Arbeidsretten er ugild i de samme tilfelle som en dommer i alminnelig borgerlige saker. Når andre særlige omstendigheter foreligger, som er skikket til å svekke tilliten til et medlems uhildhet, skal han likeledes vike sete. Spørsmål herom kan reises både av ham selv og partene.
2. Retten avgjør ved kjennelse, om noen skal vike sete som ugild.

#### § 14. *Stedjortreder for en dommer som er ugild eller har forfall.*

Hvis formannen er ugild eller har forfall, oppnevner Kongen stedfortreder.

Hvis et annet medlem av retten er ugild eller har forfall, skal formannen tilkalle en av varamennene for dette medlem i den rekkefølge oppnevningen viser.

Varamann som er oppnevnt etter innstilling fra en forening hvis innstilling ikke er fulgt ved oppnevningen av de faste medlemmer, skal i saker som gjelder denne forening eller dens medlemmer, tilkalles til tjenstgjøring i stedet for det medlem hvis varamann han er.

Når medlem som er oppnevnt etter innstilling fra en forening, har forfall, skal varamann som er oppnevnt etter innstilling fra denne forening, tilkalles til tjenstgjøring før andre varamenn. Er det ingen sådan varamann for vedkommende medlem, men for et annet medlem, tilkalles først denne varamann.

#### § 15. *Rettens forkandlingsdyktighet.*

Retten er ikke forhandlings- eller beslutningsdyktig, uten at alle medlemmer er til stede.

Hvis et medlem av retten under forhandlingene får forfall, som må antas å ville vare lenger enn en uke, oppnevnes stedfortreder etter § 14.

De rettsmedlemmer, som har begynt på en sak, skal føre den til ende, selv om deres tjenestetid løper ut under behandlingen av saken.

### § 16. *Dommerløfte.*

Ingen må gjøre tjeneste som medlem av Arbeidsretten, før han har avlagt skriftlig forsikring om, at han samvittighetsfullt vil oppfylle sine plikter.

Forsikringen sendes til vedkommende regjeringsdepartement. Kongen fastsetter, hvordan den skal lyde.

### § 17. *Partenes representanter.*

Partene kan møte selv og ved fullmektig. Fler enn tre personer kan ikke møte for noen part.

Partenes representanter må være fullmyndige, norske statsborgere og ikke fradømt stemmerett i offentlige anliggender og adgang til å oppnå offentlig tjeneste.

Vedkommende departement kan dog dispensere fra påbudet om, at partenes representanter skal være norske statsborgere.

Fullmakten må være uinnskrenket.

### § 18. *Forberedelsen av saken.*

1. Saken bringes inn for Arbeidsretten ved en skriftlig stevning, som sendes til rettens formann. Det skal innleveres så mange eksemplarer eller bekreftede gjenpartar at retten og de som stevningen skal sendes til, kan få hvert sitt eksemplar.

Stevningen skal inneholde:

- a. begge parters fulle navn og adresse,
- b. en fremstilling av saken og de krav som saksøkeren vil reise,
- c. oppgave over de bevis, som saksøkeren akter å føre, hvordan han tenker å skaffe dem til veie, og det, han akter å godtgjøre ved dem,
- d. oppgave over de bevis, som saksøkeren ønsker fremskaffet av motparten eller ved rettens hjelp,
- e. forslag med hensyn til tid og sted for behandling av saken.

Er der mangler ved stevningen, skal formannen snarest mulig gjøre saksøkeren oppmerksom på dem og forklare hvordan de bør rettes.

2. Med stevningen skal sendes utskrift av de forhandlinger, som er ført mellom partene om tvisten, eller bevis for, at sådanne forhandlinger er ført eller søkt fra saksøkerens side.

Mangler sådant bevis, skal formannen gjøre saksøkeren oppmerksom herpå og meddele ham, at retten ikke kan behandle saken, med mindre forhandlinger er ført eller forgivevs søkt av saksøkeren.

3. Når stevningen er i orden, og formannen finner det godtgjort at forhandlinger om tvisten har vært ført av partene eller forgivevs har vært søkt av saksøkeren, sender han uten opphold avskriften av stevningen til saksøkte. Samtidig anmoder han saksøkte om å gi skriftlig tilsvaret innen en viss tid og i dette fremsette sine bemerkninger til stevningen, nevne de krav som fra hans side vil bli reist, og gi bevisoppgaver svarende til dem som er nevnt under nr. 1 c og d. Det skal innleveres så mange eksemplarer eller bekreftede gjenpartar at retten og de som tilsvaret skal sendes til, kan få hvert sitt eksemplar.

4. Formannen fastsetter tid og sted for behandlingen av saken i retten. Rettsmøtet skal holdes snarest mulig. Det kan holdes også utenfor rettens faste sete.

5. Formannen varsler de øvrige medlemmer av retten. Likeså varsler han varamann, hvis der kan ventes fremsatt en ugildhetsinnsigelse, som han tror kan bli godkjent av retten.

6. Formannen utferdiger innkallelse til partene og lar den forkynne med en varselsfrist som ikke må være under 48 timer, heri ikke medregnet den nødvendige reisetid. Når særlige omstendigheter foreligger og formannen finner det påkrevd, kan forkynnelsen foretas gjennom presse og Norsk Rikskringkasting. Har saksøkte gitt tilsvaret, skal formannen sende avskriften til saksøkeren. Departementet kan gi nærmere bestemmelser om forkynning gjennom presse og Norsk Rikskringkasting.

7. Formannen innkaller de vitner, sakkyn-dige eller andre personer, som han finner bør avhøres. De som innkalles, har krav på aftenvarsel utenom den nødvendige reisetid. Til forberedelse av bevisførselen har formannen for øvrig samme myndighet som retten etter § 19.
7. Retten kan kreve bevis opptatt ved enhver av de alminnelige underretter. Bevisopptagelsen skal fremmes hurtigst mulig, om nødvendig ved ekstrarett. Dommeren skal av eget tiltak sørge for å fremme forretningen. Vitner gis aftenvarsel. Partene innkalles bare, når det er krevd i rettsanmodningen.

### § 19. Saksbehandlingen.

1. Formannen leder forhandlingene.
2. Saken behandles og bevisene føres på den måte, som retten finner høvelig. Hovedforhandlingen skal være muntlig, med mindre begge parter samtykker i skriftlig behandling, og retten finner den ubetenkelig.
3. Retten skal sørge for, at saken blir fullt opplyst.
4. Retten kan innhente forklaringer av parter, sakkyndige og enhver annen, hvis prov kan være av betydning for saken. Enhver kan nekte å svare på et spørsmål, når svaret kan utsette ham seiv eller hans ektefelle, slektninger eller besvogrede i rett opp- eller nedstigende linje, søsken eller likeså nær besvogrede for straff eller tap av den borgerlige aktelse. Det samme gjelder spørsmål, som på sådan måte berører hans forlovede, fosterforeldre eller fosterbarn, når retten så beslutter. Det, som er bestemt om ektefeller, gjelder seiv om ekteskapet er oppløst.
5. Retten kan kreve fremlagt dokumenter, forretningsbøker og andre bevisligheter, som en part, eller noen som plikter å vitne i saken, har rådighet over. Den kan pålegge en part eller et vitne å undersøke regnskapsbøker eller andre bevisligheter og å gjøre opptegnelse derom og ta dem med seg.
6. Retten kan foreta syn og gransking enten seiv eller ved et eller flere av sine medlemmer eller ved oppnevnte sakkyndige. Herunder kan også redskaper kreves brukt, maskiner satt i gang og arbeidsmåter påvist.

### § 20. Partenes uteblivelse.

Hvis noen av partene uteblir, og det er opplyst eller sannsynlig, at han har gyldig forfall, skal saken utsettes.

Er det ikke opplyst eller sannsynlig, at han har gyldig forfall, og den annen part møter, kan han kreve saken fremmet. Saken skal i så fald så vidt gjørlig behandles, som om den uteblevne part hadde vært til stede.

Hvis begge parter uteblir, og det ikke er opplyst eller sannsynlig, at noen av dem har gyldig forfall, skal saken heves.

### § 21. Møteplikt for vitner og parter.

1. Enhver plikter etter innkallelse fra rettens formann å møte som vitne for Arbeidsretten, når han bor eller oppholder seg innenfor en sådan avstand fra rettsstedet, at han for å nå dette ikke behøver å reise over 600 km med jernbane eller 300 km med dampskib eller 100 km på annen måte eller en tilsvarende veilengde dels på den ene og dels på den annen måte.

Er det maktpåliggende, at et vitne møter, kan formannen av eget tiltak eller etter ansøking fra en av partene utvide møteplikten.

2. Enhver som er til stede på rettsstedet eller i nærheten av det, kan retten pålegge å fremstille seg uten opphold for å avgi vitnesbyrd. Møtende vitner kan den pålegge å komme igjen senere.
3. Vitner, som formannen har innkalt, kan kreve godtgjørelse av statskassen etter straffeprosesslovens regler for vitner i lagmannsrettssaker. Vitner, som partene fremstiller, kan retten tilstå sådan godt-

gjørelse, når avhørelsen har vært av betydning for saken.

4. Om partenes plikt til å møte personlig etter særlig pålegg gjelder samme regler som for vitner etter nr. 1 og 2.

#### § 22. Sakkyndige.

Enhver som plikter å vitne i saken, er etter oppnevning av retten eller formannen pliktig til å gjøre tjeneste som sakkyndig.

Oppnevnte sakkyndige har krav på godtgjørelse etter reglene i lov av 21. juli 1916.

Deres tilkommende utres av statskassen.

Sakkyndige, som ikke er oppnevnt, kan retten etter omstendighetene tilstå sådan godtgjørelse.

#### § 23. Forhandlingenes offentlighet.

Forhandlingene føres for åpne dører, hvis ikke retten beslutter å utelukke offentligheten. Dørene skal lukkes, når forhandlingene kommer inn på forretnings- eller foreningshemmeligheter eller annet som ikke utedkommende bør få kunnskap om.

De deler av fremlagte bøker, som ikke vedkommer saken, kan retten forsegle.

Enhver, som har vært til stede under forhandlinger for lukkede dører, plikter å bevare taushet om det, som er forhandlet, hvis ikke retten tillåter offentliggjørelse.

#### § 24. Rettsbok.

I rettsboken føres inn tid og sted for rettsmøtet, navnene på dommere, rettskriver, parter og deres representanter, vitner og sakkyndige.

Fremlagte dokumenter nevnes, og forhandlingenes gang gjengis i korthet. Påstander og innsigelser føres inn fullstendig eller vedlegges. Likeså føres inn alle rettens avgjørelser og forlik, som slutes mellom partene.

Retten kan beslutte, at forhandlingene skal opptas med hurtigskrift.

#### § 25. Rettens avgjørelser.

1. Rettens avgjørelser treffes med stemmeflerhet. Jfr. dog § 6, nr. 2.

Dom skal avsies snarest mulig, etter at saksbehandlingen er slutt. Går det mer enn en uke før dom blir avsagt, skal grunnen nevnes i dommen.

2. Skrivfeil, regnefeil, utelatelse og andre åpenbare feil kan formannen rette av eget tiltak. Om rettelsen skal han uten opphold underrette partene gjennom anbefalt brev.

Er noen av partene misfornøyet med rettelsen, kan han kreve saken forelagt for den samlede rett. Begjæringen må rettes til formannen senest en uke, etter at meddelelse om rettelsen er mottatt. Formannen skal uten opphold forelegge saken for retten.

3. Er dommen ufullstendig eller uklar, kan den rettes av den samlede rett etter begjæring fra en av partene, og etter at den annen part er hørt. Begjæringen må være kommet til formannen senest 2 uker etter at dommen er avsagt.
4. Prosessledende kjennelser og andre beslutninger kan retten omgjøre, hvis ingen ervervet rett er til hinder for det.

#### § 26. Kjæremål og anke.

1. Kjennelse hvorved Arbeidsretten avviser en sak for Arbeidsretten eller fra herreds- eller byrett, kan påkjæres til Høyesteretts kjæremålsutvalg. Kjæremålsfristen er en måned.

2. Den, som ikke er part, kan påkjære en kjennelse, som pålegger ham å avgi forklaring, ed eller forsikring, fremlegge eller gi adgang til skriftlige bevis eller andre ting eller gjøre tjeneste som sakkyndig, eller som ilegger ham straff- eller omkostningsansvar. Partene kan påkjære kjennelser, som ilegger dem selv straff- og omkostningsansvar etter §§ 41 og 43.

Kjæremålet må erklæres straks, hvis vedkommende er til stede i retten, men ellers senest tre dager, etter at han har fått meddelelse om avgjørelsen. Såfremt noen har opptrådt som motpart eller kan betraktes som motpart, bør han underrettes om kjære-

målet. Kjæremålet har oppsettende virkning for den kjærende.

3. Formannen sender uten opphold kjæremålserklæringen med de nødvendige dokumenter og utskrifter til Høyesteretts kjæremålsutvalg. Retten, den kjærende og andre, som kjæremålet har betydning for, kan gi skriftlig uttalelse om saken. Påberopes kjennsgjerninger, som ikke tidligere er nevnt, skal uttalelsen alltid sendes gjennom retten.

4. Arbeidsrettens dommer og andre kjennelser enn de, som nevnes under nr. 1 og 2, er endelige og kan fullbyrdes etter regiene for høyesterettsdommer. Dog kan en dom påankes til Høyesterett til opphevelse på det grunnlag, at saken ikke hører under Arbeidsrettens domsmyndighet. Fristen for sådan anke er en måned.

§26a. (Ophævet).

§ 26 b. *Saker for herreds- eller byrett.*

1. For saker som etter § 7, nr. 3 og 4 hører under herreds- eller byrett gjelder denne lovs regler om rettergangsmåten for Arbeidsretten, men grensen for parters og vitners møteplikt etter § 21 nr. 1, 1. ledd skal være som foreskrevet i § 199, 2. ledd i lov om rettergangsmåten for tvistemål.

2. Retten settes med to domsmenn. En av dem skal være arbeidsgiver og den annen skal være arbeider. Domsmennene oppnevnes av rettens formann etter forslag fra partene. Hvert av forslagene skal omfatte tre navn. De som blir foreslått må ha erklært seg villige til å overta vervet.

Er forslag ikke kommet fram til rettens formann innen den frist han har satt, oppnevner han domsmennene etter regiene i § 87, 2. ledd, og i § 88 i loven om domstolene.

Som domsmann må ingen oppnevnes som er ugild etter § 13 eller er tjenestemann i arbeidsgiverforening eller fagforening eller lønnet tillitsmann i sådan forening med tillitsmannsstillingen som sitt hovederhverv.

3. Anke i sak som nevnt i nr. 1 går til Arbeidsretten. For ankeretten gjelder ingen verdigrense. Kjæremål over kjennelse som avviser en sådan sak fra herreds- eller byrett, hører også under Arbeidsretten.

Anke og kjæremålsfristen er en måned.

4. For anke til Arbeidsretten gjelder reglene i 25 de kapitel i loven om rettergangsmåten i tvistemål med de endringer som følger av denne lov. Den frist som er nevnt i § 365, 2. ledd, skal være 14 dager.

For kjæremål til Arbeidsretten gjelder reglene i § 399 i loven om rettergangsmåten i tvistemål.

Anke og kjæremål behandles av Arbeidsretten etter de regler som gjelder for andre arbeidsrettssaker.

5. For andre kjæremål enn i nr. 3 nevnt gjelder reglene i 26de kapitel i loven om rettergangsmåten i tvistemål.

### 3dje kapitel.

(Dette kapitel indeholder regler om mægling i arbeidsstridigheder).

### 4de kapitel.

#### *Straffebestemmelser.*

§40. (Ophævet).

§ 41. *Fornærmelig åtferd m.v.*

1. Den som under et møte for Arbeidsretten fornærmer retten eller noen som møter for den, eller forstyrrer møtet, krenker rettens verdighet eller ikke lyder påbud fra retten eller formannen, kan utvises og ved kjennelse under saken ilegges bøter.

Den som skriver noe usømmelig eller fornærmelig i et søksmålsskrift, kan likeledes ved kjennelse under saken ilegges bøter.

2. Bestemmelsene under nr. 1 gjelder også under saksbehandling for mæglingsmyndighetene.

3. Om noen straffes etter denne paragraf, kan han dog forfølges på vanlig måte for gjerningen. Men bøtene kommer i betraktning ved straffutmålingen.

#### § 42. *Bradd på taushetsplikt m. v.*

Den som bryter sin taushetsplikt etter § 23, jfr. § 35, 2 straffes med bøter. På samme måte straffes den som overtrer forskriftene i § 35 nr. 3, 4, 5, 6 og 8.

#### § 43. *Ut'eblivelse m.v.*

1. Hvis et vitne eller noen, som ellers har fått særlig pålegg om å møte personlig, uteblir uten gyldig forfall eller ikke i tide har meldt forfall eller uten lov forlater møtet før det er slutt, kan han ved kjennelse under saken ilegges bøter og pålegges helt eller delvis å erstatte de omkostninger, som han har voldt.

Uteblir han etter ny innkallelse eller oppfordring til å møte, kan han enda en gang ilegges bøter og omkostningsansvar.

Like med uteblivelse uten gyldig forfall regnes det, at en sakkyndig uten gyldig grunn nekter å overta sitt verv eller forsømmer sin plikt, og at noen må avvises fordi han møter beruset.

2. Nekter noen uten gyldig grunn å forklare seg eller avlegge ed eller forsikring, kan han ved kjennelse under saken ilegges bøter og pålegges helt eller delvis å erstatte de omkostninger, som er voldt ved nektelsen. Han kan ikke ilegges sådan straff og sådant omkostningsansvar mer enn to ganger i samme sak.

3. Hvis noen ikke etterkommer pålegg om å fremlegge et dokument eller fremvise, forelegge eller gi adgang til en ting eller å etterse og gjøre utdrag av et dokument eller lignende, regnes det like med, at han nekter å forklare seg.

#### § 44. *Ansvar for kjæremål.*

For åpenbart grunnløst kjæremål kan Høyesteretts kjæremålsutvalg ilegge bøter og omkostningsansvar.

## 5te kapitel.

### *Slutningsbestemmelser.*

#### § 45. *Saksomkostninger.*

1. Det betales ikke for sak som behandles av Arbeidsretten eller meglingsmyndighetene.

Utgiftene for statskassen til en rettssak etter denne lov kan retten ved kjennelse pålegge en av partene eller begge å godtgjøre statskassen, helt eller delvis.

2. Omkostningene ved en rettssak etter denne lov kan den ene part få seg tilkjent hos den annen etter reglene for saksomkostninger i alminnelige borgerlige saker. Derimot skal hver part i mangel av annen avtale selv bære sine omkostninger ved megling.

#### § 46. *Lønninger m. v.*

1. Lønninger og honorarer til medlemmene av arbeidsretten, riksmeglingsmannen og meglingsmennene utres av statskassen. Utgiftene til kontorhold, lokaler og skriverhjelp under møtene utres likeledes av statskassen.

2. Arbeidsrettens formann og riksmeglingsmannen skal ha fast årlig lønn.

Kretsmeglingsmennene skal enten ha fast årlig lønn og et honorar bestemt av vedkommende regjeringsdepartement for hver enkelt sak eller en fast årlig lønn alene.

De øvrige medlemmer av Arbeidsretten og de særskilt for hvert tilfelle oppnevnte meglingsmenn tilstås honorar for hver sak av vedkommende regjeringsdepartement. Medlemmene av Arbeidsretten kan også tilstås fast lønn. Godtgjørelsen til domsmenn i saker som behandles av herreds- eller byrett etter denne lov, fastsettes etter § 91 i sporteloven.

3. Under reiser har medlemmer av Arbeidsretten og meglingsmennene krav på skyss- og kostpenger etter lov av 25. juni 1926 nr. 1. For herreds- og byrettsaker etter denne lov får rettens formann

og domsmennene skyss- og kostpenger etter de regler som ellers gjelder for slike saker.

4. Kongen gir de nødvendige bestemmelser om utførelsen av rettskriverforeningene ved Arbeidsretten.

§ 47. *Lovens ikrafttreden.*

1. Denne lov trer i kraft straks. Fra samme tid oppheves lov om arbeidstvister av 6. august 1915.

2. Fra 1. juli 1927 skal følgende paragrafer lyse så: . . . . .