

Betænkning fra udvalget om

Revision af lov om arbejdsretten

BETÆNKNING NR. 1318



ex. 2

Betænkning fra udvalget om

Revision af lov om arbejdsretten

BETÆNKNING NR. 1318



Købes hos boghandleren eller hos

Statens Information, INFOservice

Postboks 1103, 1009 København K

Telf. 33 37 92 28, Fax 33 37 92 99

ISBN 87-90404-03-3
Betænkning nr. 1318
Holmens Trykkeri, Brøndby

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1

Indledning	3
1.1 Baggrunden for udvalgets nedsættelse	3
1.2 Udvalgets kommissorium	3
1.3 Udvalgets sammensætning	4
1.4 Sekretariat	5
1.5 Møder m.v.	5
1.6 Afgrænsningen af udvalgets arbejde	6

Kapitel 2

Resumé af udvalgets overvejelser	7
2.1 Arbejdsrettens sammensætning	7
2.2 Søgsmålskompetencen	7
2.3 Habilitetsregler	8
2.4 Andre ændringer	8

Kapitel 3

Træk af udviklingen i lovgivningen om Arbejdsretten

samt de gældende regler	9
3.1 Retstilstanden indtil 1973	9
3.1.1 Arbejdsretter og enighedskamre	9
3.1.2 Lov af 1900 om vidneførsel for arbejdsretter	9
3.1.3 Lov af 1910 om Den faste Voldgiftsret	10
3.1.4 Lov af 1919 om Den faste Voldgiftsret	11
3.1.5 Lovændring af 1934	11
3.1.6 Ændringslov af 1961	12
3.1.7 Lovændring af 1964	12
3.1.8 Lovnr. 317 af 13. juni 1973	12
3.2 Gældende regler om Arbejdsretten	13
3.2.1 Arbejdsrettens sammensætning	13
3.2.2 Arbejdsrettens kompetence	14
3.2.3 Idømmelse af bod	15
3.2.4 Procesmåden ved Arbejdsretten	15

Kapitel 4

Kravene ifølge internationale konventioner	17
4.1 Indledning	17
4.2 Dommerhabilitet og rettens sammensætning	18
4.2.1 Kravet om uafhængighed	19

4.2.2	Kravet om upartiskhed	20
4.2.3	Valg af dommere og suppleanter	21
4.3	Ankeadgang	22
4.4	Individuel søgsmålskompetence	23
4.4.1	Den Europæiske Menneskerettighedskonvention og Menneskerettighedsdomstolens praksis	23
4.4.2	Den danske kollektive ordning og begrundelsen herfor	23
4.4.3	De kumulerede teorier	24
4.4.4	Søgsmålsret efter dansk retspraksis	25
4.4.5	Konklusion	26
4.5	Offentlighed	26
4.5.1	Indholdet af offentlighedskravet	26
4.5.2	Den danske ordning i Arbejdsretten	27
4.5.3	Konklusion	27

Kapitel 5

Udvalgets overvejelser og konklusioner	28
5.1 Arbejdsrettens karakter af domstol	28
5.2 Arbejdsrettens sammensætning	28
5.3 Sekretariatslederens kompetence	30
5.4 Den individuelle søgsmålskompetence	30
5.5 Procesmåden	30
5.6 Dissenser	12
5.7 Ankeadgang	32

Kapitel 6

Forslag til Lov om Arbejdsretten	33
--	----

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser	39
---	----

Bilagsfortegnelse:

1. Lov nr. 317 af 13. juni 1973 om Arbejdsretten
2. Skrivelse af 6. oktober 1995 fra DA og LO til arbejdsministeren
3. Skrivelse af 5. februar 1996 fra Den kristelige Fagbevægelse til udvalget
4. Uddrag af relevante ILO konventioner
5. Regler af 15. marts 1948 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.

Kapitel 1

Indledning

1.1 Baggrunden for udvalgets nedsættelse

I sommeren 1995 opstod debat om arbejdsretslovens overensstemmelse med Danmarks internationale forpligtelser, blandt andet som følge af verserende klagemål ved Den Europæiske Menneskerettighedskommission.

Under debatten er der sat spørgsmålstegn ved, om Arbejdsretten opfylder kravene i Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 6 til en "upartisk og uafhængig domstol". Også spørgsmålet om den manglende individuelle søgsmålskompetence er blevet inddraget i debatten. Denne gav anledning til, at Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening i fællesskab udarbejdede et forslag til ændring af loven, jf. betænkningens bilag 2.

På baggrund af debatten og det ønske om ændring af loven, som arbejdsmarkedets parter på dette grundlag har tilkendegivet, besluttede regeringen at nedsætte et udvalg til at udarbejde forslag til revision af loven.

1.2 Udvalgets kommissorium

I arbejdsministerens brev af 1. december 1995 til Arbejdsrettens formand, højesteretsdommer Palle Kiil, hedder det:

"Der har i den seneste tid været rejst en del debat om Lov om Arbejdsretten og lovens overensstemmelse med Danmarks internationale forpligtelser.

Der har således været rejst spørgsmål om, hvorvidt arbejdsretsloven opfylder de krav, der stilles til en "upartisk og uafhængig domstol" i Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 6.

Den manglende adgang til individuel søgsmålskompetence har ligeledes været inddraget i debatten, idet der har været henvist til tilfælde, hvor en organisation ikke har ønsket at føre sag for Arbejdsretten for medlemmet.

Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening er i vedlagte skrivelse af 6. oktober 1995 fremkommet med en række forslag til ændringer i loven blandt andet på baggrund af den nævnte debat.

Arbejdsretsloven er i øvrigt ikke blevet revideret siden 1973.

På denne baggrund har regeringen besluttet at nedsætte et lovforberedende udvalg, der skal komme med forslag til revision af arbejdsretsloven.

Under henvisning til denne beslutning skal jeg anmode Dem om at indtræde i udvalget og som formand at lede udvalgets arbejde.

Udvalget anmodes om at udarbejde et forslag til ændring af arbejdsretsloven, idet udvalgets drøftelser blandt andet tager udgangspunkt i LO og DA's forslag til ændringer.

Udvalget anmodes om at afslutte sit arbejde senest den 1. maj 1996.

Jeg har samtidig anmodet Dansk Arbejdsgiverforening om at udpege 2 repræsentanter, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Finansministeriet, Kommunernes Landsforening og Amtsrådsforeningen om at udpege hver 1 repræsentant, Landsorganisationen i Danmark om at udpege 3 repræsentanter, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd om at udpege 2 repræsentanter, og Akademikernes Centralorganisation og FR-fællesrepræsentationen om at udpege hver 1 repræsentant.

Endvidere er Justitsministeriet og Arbejdsministeriet samt Arbejdsrettens formandskab blevet anmodet om at udpege hver 1 repræsentant, ligesom Arbejdsrettens sekretær, Byretsdommer Jørn Andersen, er blevet anmodet om at indtræde som medlem af udvalget.

Arbejdsministeriet varetager sekretariatsfunktionen."

*

1.3 Udvalgets sammensætning

Udvalget har haft følgende sammensætning:

Højesteretsdommer Palle Kiil (formand)

Arbejdsretschef Torkild Justesen, udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening

Advokat Merete Preisler, udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening

Direktør Axel Sløk, udpeget af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger

Direktør Steen A. Rasmussen, udpeget af Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Overenskomstchef Lene Møller, udpeget af Kommunernes Landsforening

Kontorchef Erik Kabbeltved Præstegaard, udpeget af Amtsrådsforeningen

Sekretær Finn Sørensen, udpeget af Landsorganisationen i Danmark

Konsulent Leo Lybæk Hansen, udpeget af Landsorganisationen i Danmark

Konsulent Ane K. Lorentzen, udpeget af Landsorganisationen i Danmark

Advokat Peder Vesterbæk, udpeget af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd

Sekretær Kirsten Maxen, udpeget af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd

Advokat Keld Olsen, udpeget af Akademikernes Centralorganisation

Afdelingschef Peter Thorning, udpeget af Ledernes Hovedorganisation

Chefkonsulent Carsten Holm, udpeget af Finansministeriet

Kommitteret Johan Reimann, udpeget af Justitsministeriet

Kontorchef Einar Edelberg, udpeget af Arbejdsministeriet

Højesteretsdommer Per Sørensen, udpeget af Arbejdsrettens formandskab

Administrerende dommer Jørn Andersen, personligt valgt repræsentant

1.4 Sekretariat

Fuldmægtig Trine Hougaard, Arbejdsministeriet

Fuldmægtig Janus Krarup, Arbejdsministeriet

Fuldmægtig Marie-Louise Pold Christensen, Arbejdsministeriet

1.5 Møder m.v.

Udvalget har holdt i alt 8 møder.

I nogle af møderne har advokat Helge Werner, DA, kontorchef Per Laurents, SALA, underdirektør Jannik Dresling, FA, og fuldmægtig i Justitsministeriet Lene Thorsen Jensen deltaget som suppleanter for henholdsvis Torkild Justesen, Axel Sløk, Steen A. Rasmussen og Johan Reimann. Kontor-

chef Per Korshøj, Amtsrådsforeningen er indtrådt som medlem af udvalget i stedet for kontorchef Erik Kabbeltved Præstegaard.

Fra Den kristelige Fagbevægelse har udvalget modtaget den som bilag 3 til betænkningen gengivne skrivelse af 5. februar 1996.

1.6 Afgrænsningen af udvalgets arbejde

Ved tilrettelæggelsen af udvalgets arbejde har der været enighed om, at udvalgets opgave er begrænset til at fremkomme med forslag til revision og ajourføring af den gældende arbejdsretslov **inden for det bestående processystem**, navnlig med henblik på forholdet til de internationale bestemmelser på området, som Danmark har tiltrådt. Med denne begrænsning og af tidsmæssige grunde har udvalget afstået fra at tilvejebringe oplysninger om det arbejdsretlige processystem i andre - navnlig skandinaviske - lande med henblik på en beskrivelse heraf i betænkningen.

Kapitel 2

Resumé af udvalgets overvejelser

Med den begrænsning af udvalgets opgave, som fremgår af kapitel 1, punkt 6, har der i udvalget været enighed om, at der ikke på nuværende tidspunkt bør foreslås andre ændringer af det arbejdsretlige processystem end ændringer, som må anses for påkrævede til opfyldelse af kravene i konventioner, som Danmark har tiltrådt, og ændringer til dels af redaktionel art, som må forekomme naturlige i forbindelse med en revision af den snart 25 år gamle arbejdsretslov.

De ændringer, som har relation til de konventionsretlige forpligtelser, navnlig kravene i Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 6 til en upartisk og uafhængig domstol, omfatter følgende forslag:

2.1 Arbejdsrettens sammensætning

De gældende regler om valg af de ordinære dommere og suppleanter for 3-årige perioder foreslås ændret til, at arbejdsministeren efter indstilling fra de organisationer og myndigheder, som efter gældende lov foretager valgene, fremtidig beskikker de ordinære dommere og suppleanter for 5-årige perioder.

Antallet af suppleanter foreslås udvidet for at undgå konstitution af dommere til medvirken i allerede berammede sager.

Formandskabets dommere, der efter gældende lov vælges af de ordinære dommere for 3-årige perioder, foreslås fremtidig beskikket af arbejdsministeren efter indstilling af rettens ordinære dommere, således at beskikkelsen gælder indtil udløbet af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

Sager, i hvilke en af parterne ikke er tilknyttet en organisation eller myndighed, som har ret til at indstille dommere og suppleanter til beskikkelse som dommer i Arbejdsretten, kan efter forslaget kræves behandlet og pådømt uden medvirken af ordinære dommere eller suppleanter, således at sagen afgøres af et - eventuelt tre - af formandskabets medlemmer. .

2.2 Søgsmålskompetencen

En lønmodtager, der ikke er medlem af en faglig organisation, kan indtale sit krav ved de almindelige domstole. Det er endvidere fastslået i retspraksis, at en lønmodtager altid kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender m.v., hvis vedkommende faglige orga-

nisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet, jf. Højesterets dom i U 1994.953. Denne individuelle søgsmålskompetence foreslås lovfæstet.

2.3 Habilitetsregler

Udvalget foreslår indsat i loven en udtrykkelig henvisning herom til retsplejelovens regler om dommeres habilitet.

2.4 Andre ændringer

De ændringer, som udvalget i øvrigt har stillet forslag om, er i det væsentlige af redaktionel art. Med de foreslåede regler om sekretariatslederens kompetence har udvalget dog herudover ønsket at skabe udtrykkelig hjemmel for den fremgangsmåde, som hidtil er blevet fulgt efter aftale med arbejdsmarkedets parter.

Forslaget indeholder endelig en mindre udbygning af reglerne om procesmåden ved Arbejdsretten.

Forslaget medfører hverken statsfinansielle, erhvervsøkonomiske, miljømæssige eller administrative konsekvenser og indeholder ikke EU-retlige aspekter.

Kapitel 3

Træk af udviklingen i lovgivningen om Arbejdsretten samt de gældende regler

3.1 Retstilstanden indtil 1973

3.1.1 Arbejdsretter og enighedskamre

I november 1894 fremsattes for Landstinget et forslag til lov om arbejdsretter og enighedskamre. Forslaget, som ikke blev færdigbehandlet i Landstinget, var identisk med et lovforslag, som var blevet vedtaget af Folketinget i marts 1894.

Lovforslaget bestod af 2 hovedafsnit, betegnet som henholdsvis arbejdsretter og enighedskamre. Arbejdsretterne skulle ifølge forslaget pådømme individuelle stridigheder mellem arbejdere og arbejdsgivere i anledning af bestående arbejdsaftaler. Enighedskamrene skulle have til opgave at yde parterne bistand, bl.a. ved tilvejebringelse af nye arbejdsaftaler.

Lovforslaget blev genfremsat i Landstinget i oktober 1895. Lovforslaget blev henvist til behandling i et landstingsudvalg, der afgav betænkning i april 1896. I betænkningen gav udvalgets flertal udtryk for, at det foreliggende lovforslag ikke på fyldestgørende måde kunne løse den foreliggende opgave. Der blev endvidere givet udtryk for, at det ikke i udvalget var lykkedes at samle så stort flertal om ændringsforslag, at lovforslaget kunne opnå flertal i Landstinget.

3.1.2 Lov af 1900 om vidneførsel for arbejdsretter

I februar 1900 blev der fremsat et 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, det såkaldte "Septemberforlig."

I forliget indgik en vedtagelse om oprettelse af en særlig voldgift, den såkaldt "Permanente Voldgiftsret", til at påkende brud på Septemberforliget. I tilfælde af uoverensstemmelse vedrørende overenskomstens fortolkning 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 de almindelige domstole.

Ved lovforslagets fremsættelse i Folketinget oplyste justitsministeren, at han havde fundet det rigtigst at give lovforslaget en mere almindelig affattelse, uanset at det i hvert fald i overskuelig fremtid ikke ville få anvendelse for andre voldgiftsretter end den, der var nedsat efter Septemberforliget. Det var derfor foreslået, at loven i almindelighed skulle angå tilfælde, hvor "en centralforening af arbejdsgivere og en centralforening af arbejdere havde indgået overenskomst angående ordning af arbejdsforholdet 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 forslaget skulle det i disse tilfælde ved kongelig anordning kunne bestemmes, at vidneførsel til brug for voldgiftsrettens afgørelser blev foretaget i overensstemmelse med de herom i lovforslaget indeholdte regler.

Lovforslaget blev med enkelte ændringer enstemmigt vedtaget af Folketing og Landsting og stadfæstet som lov den 3. april 1900.

3.1.3 Lov af 1910 om Den faste Voldgiftsret

Efter afslutningen på en omfattende arbejdskonflikt mellem Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening og De samvirkende Fagforbund i Danmark nedsatte parterne et fællesudvalg, det såkaldte "augustudvalg", bestående af 10 repræsentanter for hver af parterne og med overretsassessor, dr.jur. C. Ussing som formand. I udvalgets betænkning foreslog man bl.a. at oprette en stående voldgiftsret.

Dette forslag blev med enkelte ændringer, bl.a. en ændring af betegnelsen "den stående voldgiftsret" til "den faste voldgiftsret", enstemmigt vedtaget af Folketing og Landsting og stadfæstet som lov af 12. april 1910.

Voldgiftsretten blev sammensat af 12 medlemmer, 6 ordinære dommere og 6 suppleanter, samt en formand, en næstformand - eller hvis voldgiftsretten skønnede det formålstjenligt 2 næstformænd - og 1 sekretær. Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening og De samvirkende Fagforbund i Danmark skulle hver vælge 3 af de ordinære dommere og 3 suppleanter. Valget skulle finde sted i oktober og gælde for det følgende kalenderår. De ordinære dommere skulle vælge formand og næstformænd for det følgende kalenderår. Formanden og næstformændene skulle opfylde lovens betingelser for beskikkelse til fast dommer i en ordinær ret.

Rettens saglige kompetence omfattede for det første sager, som efter Septemberforliget og loven om vidneførsel for arbejdsvoldgiftsretter hidtil havde været omfattet af den Permanente Voldgiftsrets kompetence. Dernæst kunne der for retten indbringes sager om overtrædelser af overenskomster mellem en lønmodtagerorganisation på den ene side og enten en arbejdsgiverorganisation eller en enkelt virksomhed på den anden side, med mindre den pågældende overenskomst indeholdt bestemmelser i modsat retning.

Også andre uoverensstemmelser mellem en arbejdsgiverorganisation og en lønmodtagerorganisation eller mellem en enkelt virksomhed og en lønmodtagerorganisation kunne med voldgiftsrettens billigelse indbringes for retten, når der var truffet aftale herom mellem parterne.

Loven indeholdt bestemmelser om ikendelse af bod.

3.1.4 Lov af 1919 om Den faste Voldgiftsret

Efter 1910-loven skulle indenrigsministeren efter 5 års forløb nedsætte et udvalg med henblik på at foretage en gennemgang af loven og eventuelt foreslå ændringer. Udvalget blev nedsat i 1915 og bestod af 10 repræsentanter fra Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening og 10 repræsentanter fra De samvirkende Fagforbund i Danmark. Voldgiftsrettens formand, dr.jur. C. Ussing blev udpeget som formand for udvalget.

Udvalgets forslag til ny lov om Den faste Voldgiftsret blev med mindre ændringer vedtaget enstemmigt i Folketing og Landsting og den 4. oktober 1919 stadfæstet som lov.

Ved loven udvidedes antallet af suppleanter til 16. Loven indeholdt endvidere en bestemmelse om, at der fremtidigt skulle være tilknyttet 2 næstformænd til retten.

Rettens kompetence blev udvidet således, at også uoverensstemmelser mellem en arbejdsgiverorganisation og en enkelt lønmodtager kunne indbringes for retten, hvis der undtagelsesvis i de indgåede overenskomster var pålagt enkelte lønmodtagere overenskomstpligter.

3.1.5 Lovændring af 1934

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

Ved ændringsloven i 1934 blev denne regel erstattet af en regel om, at den af fællesudvalget af 17. august 1908 vedtagne norm for regler for behandling af faglig strid i mangel af anden vedtagelse skulle være gældende mellem parterne.

Under behandlingen af forslaget til ændringsloven modtog det folketingsudvalg, der behandlede forslaget, en henvendelse fra en række organisationer om at blive repræsenteret i Den faste Voldgiftsret i sager, som angik disse organisationer.

I folketingsudvalgets betænkning gav udvalget udtryk for, at dette spørgsmål måtte kræve nærmere overvejelse, og at spørgsmålet derfor måtte udskydes til en eventuel senere revision af loven.

3.1.6 Ændringslov af 1961

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

Anledningen hertil var, at de to hovedorganisationer i 1960 havde indgået en ny Hovedaftale til afløsning af Septemberforliget af 1899.

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

3.1.7 Lovændring af 1964

I august 1956 nedsatte økonomi- og arbejdsministeriet en arbejdsretskommission, der bl.a. havde til opgave at tilkendegive sine synspunkter med hensyn til behovet for eventuelt at revidere loven om Den faste Voldgiftsret.

I en af arbejdsretskommissionen i 1963 afgivet 2. betænkning tilsluttede kommissionen sig de synspunkter, som Den faste Voldgiftsret efter forhandling med Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen De samvirkende Fagforbund havde givet udtryk for i en udtalelse til kommissionen. Det fremgik heraf, at den gældende lov i det store og hele var et fyldestgørende grundlag for rettens funktion, og at retten derfor ikke på daværende tidspunkt fandt anledning til at foretage en gennemgribende revision af loven.

Ved lovændringen, der blev enstemmigt vedtaget i Folketinget, blev bl.a. rettens navn ændret til Arbejdsretten. Denne ændring tog i første række sigte på at understrege rettens karakter af en egentlig domstol, men også på at tilvejebringe større overensstemmelse med de i Norge og Sverige benyttede betegnelser for tilsvarende retter. Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger fik adgang til at vælge 2 af de 8 suppleanter for rettens arbejdsgivermedlemmer.

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 anden domstol.

3.1.8 Lov nr. 317 af 13. juni 1973

Den 16. oktober 1970 bad arbejdsministeren Arbejdsrettens daværende formand, højesteretsdommer Poul Hermann, om som formand at lede et udvalgsarbejde med henblik på revision af lov om arbejdsretten. Udvalget, der ud over formanden, bestod af 6 arbejdsgiverrepræsentanter og 6 repræsentanter for lønmodtagerorganisationer, blev nedsat på baggrund af ønsket om en revision, der havde været rejst fra forskellig side. Udvalget skulle navnlig overveje at foreslå udvidelse af

rettens kompetence, således at retten fik kompetence til at pådømme overtrædelser af kollektive overenskomster indgået med organisationer omfattende andre lønmodtagere end de i arbejdsretsloven nævnte, dvs. lønmodtagere beskæftiget inden for industri, håndværk, handels- og kon-torvirksomhed, landbrug, gartneri jord- eller transportarbejde.

Udvalget afgav betænkning den 3. maj 1973 (betænkning nr. 685/1973). Det i betænkningen indeholdte lovforslag var allerede forinden blevet fremsat for Folketinget og blev med enkelte ændringer enstemmigt vedtaget af Folketinget den 30. maj 1973. Loven trådte i kraft den 1. juni 1973 og indeholder de gældende regler om Arbejdsretten.

3.2 Gældende regler om Arbejdsretten

3.2.1 Arbejdsrettens sammensætning

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

Bortset fra sekretæren sammensættes Arbejdsretten ved valg.

Rettens ordinære medlemmer og suppleanter vælges efter § 3 af følgende arbejdsgiver- og lønmod-tagerorganisationer samt offentlige instanser:

Dansk Arbejdsgiverforening vælger 3 ordinære medlemmer og 6 suppleanter, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og de organisationer, der i dag udgør Finanssektorens Arbejdsgiverforening, vælger i fællesskab 1 ordinært medlem og 4 suppleanter, Finansministeriet, Amdsrådsforeningen i Danmark, Kommunernes Landsforening og Københavns og Frederiksberg Kommuner vælger i fællesskab 2 ordinære medlemmer og 4 suppleanter, Landsorganisationen i Danmark vælger 4 ordinære medlemmer og 7 suppleanter, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation og Ledernes Hovedorganisation vælger i fællesskab 2 ordinære medlemmer og 7 suppleanter. Valget gælder for 3 år, og foretages hvert 3. år i september måned. Genvalg kan finde sted.

Rettens formandskab vælges efter § 4 af de ordinære medlemmer. Rettens sekretær udpeges af arbejdsministeren efter indstilling fra retten, jf. § 6.

I behandlingen af den enkelte sag deltager en retsformand og 6 ordinære dommere eller suppleanter med 3 fra henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside. I visse tilfælde deltager 3 retsformænd.

I forbindelse med Arbejdsretsudvalgets overvejelser vedrørende sammensætningen af Arbejdsretten blev det i udvalget overvejet, om man burde indføre en almindelig adgang for organisationer, inden

for hvis område sagen opstår, til at udpege en person uden for det faste dommerpanel til at deltage som dommer i den konkrete sag.

En sådan regel om ad hoc-dommere blev imidlertid afvist af udvalget under henvisning til, at Arbejdsretten er en statsdomstol i lighed med landets øvrige domstole, omend med en særlig sammensætning af dommerkollegiet. Arbejdsretten måtte ikke kunne sidestilles med en privat faglig voldgift, hvis medlemmer i reglen udpeges af parterne til den enkelte sag. Spørgsmålet om ad hoc-dommere blev drøftet under Folketingets behandling af den gældende lov, men afvist. I arbejdsmarkedsudvalgets betænkning over lovforslaget (Folketingstidende 1972-73, tillæg B, spalte 2249) hedder det, at udvalget "er af den opfattelse, at Arbejdsrettens karakter af en egentlig domstol ville blive ændret hen imod en faglig voldgift, hvis ønsket om ad hoc-dommere blev imødekommet".

3.2.2 Arbejdsrettens kompetence

Rettens stedlige kompetence omfatter hele landet. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Reglerne om rettens saglige kompetence findes i lovens § 9, hvorefter retten kan afgøre sager om overtrædelse og fortolkning af hovedaftaler, sager om overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold, om lovligheden af varslede kampskridt, om der foreligger en kollektiv overenskomst og om lovligheden af kollektive kampskridt inden for områder, der ikke er dækket af en kollektiv overenskomst. Retten kan endvidere påkende sager, når retten billiger det, og der mellem en arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisation eller mellem en enkelt virksomhed og en lønmodtagerorganisation er truffet aftale derom, jf. § 9, stk. 4. Efter forligsmandslovens § 15, stk. 2, afgør Arbejdsretten endvidere tvister om forligsmændenes kompetence.

Retten kan afvise en sag, hvis sagen i sin helhed hører under faglig voldgift. Retten kan dog afgøre sagen, hvis parterne er enige derom.

Afgrænsningen af Arbejdsrettens kompetence over for de almindelige domstole er reguleret i lovens § 11. Det følger heraf, at sager, der hører under Arbejdsrettens kompetence, ikke kan anlægges ved de almindelige domstole.

Denne regel er modificeret i § 11, stk. 2, der bestemmer, at en lønmodtager kan anlægge sag om tilkendelse af tilgodehavende løn ved de almindelige domstole, med mindre lønmodtagerens faglige organisation under en sag, der er anlagt ved Arbejdsretten, frafalder retten hertil på lønmodtagerens vegne, eller den manglende betaling af lønkrav skyldes uenighed af faglig karakter.

Den gældende retspraksis vedrørende lønmodtageres adgang til at anlægge sag ved de almindelige domstole kan kort resumeres således:

Uorganiserede lønmodtagere har ubetinget søgsmålsadgang, selv om ansættelsesforholdet er omfattet af en kollektiv overenskomst, jf. U 1985.800 V. Det må antages at gælde, hvad enten lønmodtageren ikke er og ikke har været medlem af den pågældende lønmodtagerorganisation, eller lønmodtageren har udmeldt sig af organisationen, inden kravet er opstået, jf. U 1983.730 H.

Hvis lønmodtageren derimod først har udmeldt sig af sin organisation, efter at kravet er opstået, påvirker det formentlig ikke organisationens adgang til at føre sag om kravet ved Arbejdsretten¹. Lønmodtageren har imidlertid i denne situation samme adgang til at indtale kravet ved de almindelige domstole, som en organiseret lønmodtager har.

Hvis lønmodtageren er organiseret, men hans organisation ikke har ønsket at føre sagen i det fagretlige system, har Højesteret i dommen U 1994.953 fastslået, at lønmodtageren har ret til at føre sagen for de almindelige domstole. I Højesterets begrundelse hedder det:

"Bestemmelsen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, må, sammenholdt med art. 6, stk. 1, i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, fortolkes således, at en lønmodtager, hvis faglige organisation ikke har ønsket fagretslig behandling af et lønkrav i forbindelse med en afskedigelse, ikke er afskåret fra selv at anlægge sag om kravet ved domstolene. Det er herved uden betydning, om kravet støttes på en kollektiv overenskomst eller andet retsgrundlag."

Arbejdsretsloven indeholder ikke habilitetsregler for rettens ordinære medlemmer eller suppleanter. De gældende habilitetsregler for disse fremgår derimod af en aftale af 15. marts 1948 mellem Dansk Arbejdsgiverforening, De samvirkende Fagforbund i Danmark, og Den faste Voldgiftsret. Aftalen er optrykt som bilag 5 til denne betænkning.

3.2.3 Idømmelse af bod

Efter arbejdsretslovens § 12 kan retten idømme den eller dem, der har deltaget i et overenskomststridigt forhold, bod. Hvis overenskomstbruddet består i undladelse af at betale et skyldigt pengebeløb, kan dommen i stedet for bod gå ud på betaling af beløbet. En organisation som sådan kan kun pålægges ansvar, når den har gjort sig delagtig i det påklagede forhold. Bodsbeløbet tilfalder i alle tilfælde klageren.

Om bodens størrelse henvises til bestemmelserne i § 12, stk. 2, der opregner en række omstændigheder, som skal tages i betragtning ved udmålingen af bodsansvaret.

¹ Se Waage i Arbejdsretsloven med kommentarer (1994) s. 131

3.2.4 Procesmåden ved Arbejdsretten

Efter arbejdsretslovens § 19 finder de for borgerlige sager gældende grundsætninger i retsplejeloven anvendelse med de nødvendige tilpasninger.

Der gælder endvidere en række mere specielle regler om procesmåden ved Arbejdsretten.

Efter § 14 skal sag anlægges af og mod vedkommende organisation, uanset om overtrædelsen er foretaget af eller mod enkelte medlemmer af organisationen. Hvis en organisation er medlem af en mere omfattende organisation, skal sagen anlægges af og mod den mere omfattende organisation.

Det antages i praksis, at en mere omfattende organisation i konkrete sager kan give en underorganisation specialfuldmagt til at føre sagen på den mere omfattende organisations vegne, jf. Den faste Voldgiftsrets kendelse af 25. november 1960 i sag nr. 5377.

Sag anlægges ved, at klageren indgiver et klageskrift i to eksemplarer til **retten**. Sekretæren sender et eksemplar af klageskriftet til indklagede og indkalder samtidig svarskrift. Retten kan om fornødent lade stævning forkynde for indklagede.

Efter § 15, stk. 3, kan retten indkalde til et forberedende retsmøde. Efter fast praksis afholdes der altid forberedende retsmøder, hvor retten på skift beklædes af et medlem af formandskabet.

Bortset fra udeblivelsesdomme kan domme kun afsiges **af retten** og ikke af retsformændene alene. I tilfælde, hvor sagens parter er enige om at overlade til retsformanden at træffe afgørelse i sagen, fremkommer retsformanden med en tilkendegivelse om, hvordan sagen efter hans opfattelse bør afgøres, hvorefter parterne forliger sagen på dette grundlag.

Efter § 17 træffer retten afgørelse om, hvem der foruden parterne og rettergangsfuldmægtigene skal have adgang til **retsmøderne**. Retten har truffet den beslutning, at domsforhandlingerne er offentlige, medens de forberedende retsmøder holdes for lukkede døre.

Domme afsagt af og forlig indgået for Arbejdsretten kan tvangsfuldbyrdes efter retsplejelovens regler herom, jf. § 20.

Kapitel 4

Kravene ifølge internationale konventioner

4.1 Indledning

Danmark har tiltrådt flere internationale konventioner, der opstiller generelle krav til domstolene og retsvæsenet. Den væsentligste konvention i den forbindelse er Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, der har en høj detaljeringsgrad, men også FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder og Konventionen om borgerlige og politiske rettigheder indeholder bestemmelser om krav til rettergangsmåde og domstole.

I det følgende gennemgås de krav herom, der opstilles i internationale konventioner og kan udledes af gældende praksis. Der tages udgangspunkt i de krav, der opstilles i Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 6, der i et vist omfang suppleres med kravene i de øvrige konventioner.

Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (EMRK) artikel 6, stk. 1, har følgende ordlyd:

"Enhver har ret til en retfærdig og offentlig rettergang inden en rimelig frist for en uafhængig og upartisk domstol, der er oprettet ved lov, enten i en strid om hans borgerlige rettigheder og forpligtelser eller angående en mod ham rettet anklage for en forbrydelse. Dommen skal afsiges i et offentligt møde, men pressen og offentligheden kan udelukkes helt eller delvis fra retsforhandlingerne af hensyn til sædeligheden, den offentlige orden, eller den nationale sikkerhed i et demokratisk samfund, når det kræves af hensyn til mindreårige eller til beskyttelse af parternes privatliv eller under særlige omstændigheder i det efter rettens mening strengt nødvendige omfang, når offentlighed vil skade retfærdigheden."

Den Europæiske Menneskerettighedskonvention er ratificeret af Danmark og inkorporeret i dansk ret ved lov nr. 285 af 29. april 1992. De i artikel 6, stk. 1, opstillede betingelser er ufravigelige.

FN's konvention om borgerlige og politiske rettigheder artikel 14, stk. 1, har følgende ordlyd:

"Alle skal være lige for domstolene. Enhver skal ved afgørelsen vedrørende en anklage mod ham for et strafbart forhold eller vedrørende hans rettigheder eller forpligtelser i et søgsmål være berettiget til retfærdig og offentlig rettergang for en kompetent, uafhængig og upartisk domstol, der er oprettet ved lov. Pressen og offentligheden kan udelukkes fra hele rettergangen eller dele af denne af hensyn til sædeligheden, den offentlige orden (ordre public) eller

statens sikkerhed i et demokratisk samfund, eller hvor hensynet til parternes privatliv kræver det, eller i det omfang retten finder absolut nødvendigt, når offentlighed på grund af særlige omstændigheder ville skade retfærdighedens interesser; dog skal enhver dom, der afsiges i en straffesag eller et søgsmål offentliggøres, medmindre hensynet til unge mennesker taler herimod, eller det drejer sig om ægteskabssager eller sager om forældremyndighed eller **værgemål** for børn."

Konventionen er ratificeret af Danmark i 1972 og trådte i kraft for Danmarks vedkommende den 23. marts 1976.

FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder artikel 10 har følgende ordlyd:

"Enhver har under fuld ligeberettigelse krav på en retfærdig og offentlig behandling ved en uafhængig og upartisk domstol, når der skal træffes en afgørelse med hensyn til hans rettigheder og forpligtelser og med hensyn til en hvilken som helst mod ham rettet strafferetlig anklage."

Verdenserklæringen har alene karakter af en hensigtserklæring.

Endelig indeholder ILO konvention nr. 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig i artikel 3 følgende:

"1. Arbejder- og arbejdsgiverorganisationer er berettiget til selv at udarbejde deres love og bestemmelser, til i fuld frihed at vælge deres repræsentanter, til at ordne deres administration og virksomhed samt til at udforme deres programmer.

2. De offentlige myndigheder skal afholde sig fra enhver indblanding, som kan begrænse denne ret, eller som kan hæmme organisationernes lovlige udøvelse heraf."

Danmark ratificerede konvention nr. 87 i 1951.

4.2 Dommerhabilitet og rettens sammensætning

De citerede konventionsbestemmelser finder ikke blot anvendelse på domstole i traditionel forstand, men også på specialdomstole som Arbejdsretten. Domstole kan defineres som organer, der har kompetence til med bindende virkning at afgøre juridiske tvister på grundlag af gældende ret og efter en nærmere bestemt procedure. Som konsekvens af princippet om magtens tredeling opstilles der krav om, at disse domstole skal være oprettet ved lov.

Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol (EMD) arbejder i praksis ikke med nogen fast definition på en domstol, men opstiller krav til organer uden for det traditionelle domstolshierarki for at anse disse for domstole i konventionens forstand. Kravene er navnlig følgende:

- uafhængighed af den udøvende magt og af sagens parter,
- en vis længere udnævnelsesperiode for organets medlemmer,
- visse minimumsgarantier mht. procesmåden, jf. de opstillede betingelser i artikel 6, og
- afgørelse af sager inden for det fastlagte kompetenceområde på grundlag af retsregler og efter en fastlagt procesmåde.

4.2.1 Kravet om uafhængighed

Kravet om uafhængighed betyder, at domstolen træffer afgørelse på grundlag af rettens egen vurdering af jus og faktum uden at tage uvedkommende hensyn til parterne, offentlige myndigheder eller andre.

I uafhængighedskravet ligger bl.a., at domstolens medlemmer ikke må kunne afskediges eller forflyttes arbitrært af regering eller anden offentlig myndighed. Man skal således ikke kunne kvalificere sig til en forlængelse af ansættelsen via ens afgørelser. Omvendt stilles der ikke krav om, at medlemmerne skal udnævnes for livstid, eller at der skal være en ved lov generelt fastsat aldersgrænse.

Det fremgår af Menneskerettighedsdomstolens praksis, at der særligt ses på følgende faktorer ved afgørelsen af, om uafhængighedskravet er opfyldt:

- hvem har udnævnelseskompetencen?
- hvor lang er funktionsperioden?
- hvilke garantier er der mod pression udefra?
- fremtræder organet som en funktionel og organisatorisk uafhængig institution?

Ifølge Menneskerettighedsdomstolens praksis er der ikke noget til hinder for, at udpegning af domstolens medlemmer foretages af en administrativ myndighed, ligesom der heller ikke opstilles noget krav om, at der udelukkende skal være tale om fagdommere, jf. fx EMD 80.

Menneskerettighedsdomstolen accepterer også åremålsudnævnelser af dommere, omend kravene til længden af udnævnelsesperioden varierer afhængig af de nærmere omstændigheder omkring udnævnelserne, idet der fx tages hensyn til, om dommerne vælges eller beskikkes. Domstolen har i konkrete sager accepteret udnævnelsesperioder på 5-6 år som tilstrækkelige (EMD 43 og EMD 117). I en enkelt sag har domstolen fundet en udnævnelsesperiode på 3 år tilstrækkelig, idet der blev lagt vægt på, at honoraret for varetagelse af dommerhvervet var beskedent (EMD 80). Domstolen synes at skærpe kravene til uafhængighed, jo kortere udnævnelsesperioden er. En 6 års udnævnelsesperiode garanterede ifølge domstolen rettens uafhængighed (EMD 43). Endelig har domstolen lagt vægt på, at dommere i udnævnelsesperioden er **uafsættelige**, og at rettens formandskab varetages af en fast dommer (EMD 80).

4.2.2 Kravet om upartiskhed

Kravet om upartiskhed er to-leddet, idet der er tale både om subjektiv og objektiv upartiskhed.

Ved afgørelsen af kravet om upartiskhed ses der særligt på følgende faktorer:

- instruktionsbeføjelse - over/underordningsforhold: Domstolens medlemmer skal være uafhængige af såvel parterne som regeringen, både med hensyn til de enkelte sagers afgørelse og med hensyn til fjernelse fra stillingen.
- om domstolens medlemmer er udpeget eller valgt.
- om domstolens medlemmer er faste dommere eller konstitueret ad hoc.

Såvel den subjektive som den objektive upartiskhed vedrører den enkelte dommers habilitet og afspejler sig i de inhabilitetsregler, som gælder for dommeres medvirken i de enkelte sager. Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol stiller relativt strenge krav ikke blot til den subjektive upartiskhed. Det kræves således, at vedkommende dommer både **er** upartisk og **fremstår** som sådan: "justice must not only be done, justice must also be seen to be done".

Den vurdering, der foretages i forbindelse med den objektive upartiskhed, er, om de **faktiske omstændigheder**, herunder rettens sammensætning, er egnede til at vække tvivl om upartiskheden. I praksis indtager Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol en restriktiv holdning over for staterne i sager om objektiv upartiskhed. Der foretages således en objektiv vurdering af, hvordan mulige interessekonflikter **kan** blive opfattet, og procesparternes opfattelse er derfor i sig selv ikke afgørende. I Menneskerettighedsdomstolens praksis synes kravene til den objektive upartiskhed at være relativt strenge, således at det er forholdsvis let for klagere at få medhold i denne type sager.

De typiske situationer, i hvilke spørgsmålet om objektiv upartiskhed kan opstå, er situationer, hvor domstolens medlemmer eller nogle af disse har en nærmere tilknytning til en af processens parter,

eller hvor et eller flere medlemmer af domstolen tidligere har deltaget i sagens behandling i anden sammenhæng.

Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol har i flere afgørelser taget stilling til den objektive upartiskhed. Særligt afgørelsen i EMD 155 er interessant. Her fandt domstolen, at der ikke var tilstrækkelig garanti for uafhængighed, da de ikke-juridiske dommere, som medvirkede ved sagens behandling, var knyttet til organisationer inden for boligsektoren med interesser, som kunne være i strid med klagerens.

Hvorvidt konstitution af dommere er i overensstemmelse med Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, beror på, om en konstitueret dommer vil kunne leve op til både de objektive og de subjektive krav. Konstitution, der ikke sker for en enkelt sag eller flere bestemte sager, men for en vis periode, vil efter omstændighederne kunne accepteres. Sker der derimod konstitution i en enkelt eller enkelte sager, efter at disse er indbragt til afgørelse, antages det, at dette rummer en i hvert fald teoretisk mulighed for, at netop vedkommende dommer er blevet konstitueret for at varetage bestemte interesser.

4.2.3 Valg af dommere og suppleanter

Som nævnt ovenfor under 4.2.1 er der ifølge Menneskerettighedsdomstolens praksis ikke noget til hinder for, at udpegning af dommere foretages af en administrativ myndighed, ligesom der heller ikke opstilles noget krav om, at der udelukkende skal være tale om fagdommere, jf. fx EMD 80.

Der har imidlertid været **rejst** tvivl om, hvorvidt det er i overensstemmelse med ILO konventionerne nr. 87 og 98, at alene visse organisationer har ret til at udpege medlemmer af Arbejdsretten.

Artikel 3, stk. 5, i ILO's konstitution anerkender princippet om "mest repræsentative organisationer" i forbindelse med udnævnelse af deltagere i den årlige Arbejdskonference i **Genève**.

Både ILO's Ekspertkomite og den under styrelsesrådet nedsatte Fagforeningsfrihedskomite har beskæftiget sig med spørgsmålet om de mest repræsentative organisationer og med spørgsmålet, under hvilke betingelser forskelle mellem de enkelte organisationer kan accepteres.

Ekspertkomiteen har i sit seneste Generel Survey fra 1994 vedrørende konvention nr. 87 og nr. 98 udtalt, at lovgivning, der sonderer mellem mere og mindre repræsentative organisationer, ikke i sig selv er i strid med princippet om foreningsfrihed, forudsat at visse betingelser opfyldes. Ekspertkomiteen angiver to betingelser, der skal opfyldes:

1) Fastsættelse af, hvilke organisationer der skal betragtes som de mest repræsentative, skal baseres på objektive, forudetablerede og præcise kriterier, så man undgår enhver mulighed eller risiko for misbrug, og

2) Hvor der sondres mellem organisationerne, må sondringen generelt begrænses til anerkendelse af visse fortrinsrettigheder - som fx kollektive forhandlinger, høring og udpegning som delegater til internationale organisationer.

Ekspertkomiteen anfører ligeledes, at for ikke at gøre arbejdstagernes frie valg af faglig organisation illusorisk, må "minoritetsorganisationer" ikke fratages mulighed for og midler til at forsvare/-varetage deres medlemmers **beskæftigelsesmæssige** interesser og i øvrigt have ret til at udøve deres fagforeningsmæssige rettigheder.

Ekspertkomiteen anerkender således begrebet "mest repræsentative organisationer", såfremt en sådan anerkendelse ikke på urimelig måde influerer på lønmodtagernes valg af faglig organisation via en begrænsning af de mindre repræsentative organisationers kompetence.

Fagforeningsfrihedskomiteen har ligeledes behandlet spørgsmålet om mere repræsentative organisationer og lægger sig tæt op af Ekspertkomiteens holdninger. Fagforeningsfrihedskomiteen har således udtalt, at hvor der lovgivningsmæssigt sondres mellem mere og mindre repræsentative organisationer, må et sådant system ikke fratage "minoritetsorganisationer" muligheden for at fungere som faglige organisationer, og de skal i det mindste have ret til at repræsentere deres medlemmer i sager vedrørende medlemmernes individuelle rettigheder, jf. par. 829 i Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, 4. rev. edition (1996).

Fagforeningsfrihedskomiteen har endvidere i flere sager udtalt, at hvor der i et system er tale om, at de mest repræsentative organisationer nyder særlige eller eksklusive forhandlingsrettigheder, skal beslutningen om, hvilke organisationer der skal anses for at være mest repræsentative, tages ud fra objektive og forudbaserede kriterier for at undgå enhver risiko for partiskhed eller misbrug. Det må altså konkluderes, at ILO anerkender, at der kan sondres mellem mere og mindre repræsentative organisationer, og at de mest repræsentative organisationer kan tildeles særstatus, forudsat at fastsættelse af deres karakter som mest repræsentative organisationer er sket ud fra på forhånd fastlagte, præcise og objektive kriterier.

4.3 Ankeadgang

De ovennævnte internationale konventioner indeholder ikke noget krav om, at der skal være adgang til anke.

Krav om ankeadgang i domstolssystemet i **henhold til** internationale menneskerettighedskonventioner opstilles kun for så vidt angår straffesager, hvor der skal være mulighed for prøvelse i to instanser. Dette krav gælder ikke for civile sager.

4.4 Individuel søgsmålskompetence

4.4.1 Den Europæiske Menneskerettighedskonvention og Menneskerettighedsdomstolens praksis

Ifølge Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 1, skal de kontraherende parter sikre "**enhver** person under deres jurisdiktion de rettigheder og friheder, som er nævnt i denne konventions afsnit I". Artikel 6, stk. 1, tilsiger, at "**Enhver** har ret til en retfærdig og offentlig rettergang

Konventionen sikrer således efter sin ordlyd den individuelle søgsmålskompetence.

Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol har fastslået, at artikel 6 skal fortolkes således, at den - jf. ordlyden - hjemler "enhver" ret til at få et retsforhold **indbragt** og endeligt afgjort for en domstol (EMD 18). Domstolen fandt i denne sag, at det var væsentligt, at selve det at have adgang til en domstol er sikret. I EMD 209 har domstolen fastslået, at det forhold, at spørgsmål om et honorar kun kunne indtales for domstolene af en offentlig myndighed - hvilket dermed afskar individet fra at gøre krav gældende - var en krænkelse af artikel 6.1 den konkrete sag var der tale om, at alle ingeniører, uanset om de var medlemmer af det Græske Tekniske Kammer, der er en offentlig myndighed, var afskåret fra personligt at indtale krav vedrørende manglende betaling af honorar ved domstolene.

4.4.2 Den danske kollektive ordning og begrundelsen herfor

Det danske arbejdsretlige konfliktløsningssystem er i dets oprindelse snævert knyttet til Den faste Voldgiftsret og denne domstols senere afløsere samt til den danske arbejdsretstradition, hvorefter parterne på arbejdsmarkedet aftaler reglerne for dette system uden statsmagtens indblanding.

Man kan beskrive det forenings- og overenskomstbaserede arbejdsmarked på følgende måde:

For at opnå de bedst mulige løn- og ansættelsesvilkår slutter individerne sig sammen i foreninger, hvorved man opnår muligheden for kollektivt at forhandle sig til bedre vilkår, end det ville være muligt at opnå individuelt. Det ligger således i selve begrebet kollektiv overenskomst, at enkelte nødvendigvis må give afkald på visse individuelle særstandpunkter.

Efter Arbejdsretslovens § 14 er det (hoved)organisationerne, der er enekompetente til at indtale et krav for Arbejdsretten. Efter § 14 skal sag anlægges af og mod vedkommende arbejdsgiver- eller lønmodtagerorganisation, uanset om overtrædelsen er foretaget af enkelte medlemmer af organisationen. Hvis en organisation er medlem af en mere omfattende organisation, skal sagen anlægges af og mod den mere omfattende organisation.

Dette er naturligt, udfra det synspunkt, at det er organisationerne, der har indgået de pågældende overenskomster. Aftalens parter må være de nærmeste til at kunne vurdere, om der er tale om overenskomstbrud eller ej, og om de forudsætninger, der lå til grund for **aftalen/overenskomsten**, er tilsidesat. Det enkelte medlem har ikke den samme forudsætning for at foretage en sådan vurdering. Omvendt fører synspunktet til, at organisationerne - og ikke individet - har søgsmålskompetence. Dette kan i den yderste konsekvens indebære, at individets retsstilling afhænger af organisationernes skøn.

ILO konvention nr. 87 vedrører organisationers rettigheder og ikke individets rettigheder. Imidlertid er konventionens artikel 3, stk. 2, relevant i forbindelse med spørgsmål om søgsmålskompetence, idet den danske procesordning i Arbejdsretten giver (hoved)organisationerne enekompetence til at indtale krav for Arbejdsretten. Som nævnt ovenfor under punkt 4.2.3 anerkender ILO, at der kan tildeles de mest repræsentative organisationer en særstilling. En overordnet organisation i den forbindelse anses for mere repræsentativ sammenlignet med en underordnet organisation. Enekompetencen er i øvrigt ikke absolut, idet der kan gives specialfuldmagt i enkelte sager, således at medlemsorganisationen får mulighed for selv at føre sagen.

4.4.3 De kumulerede teorier

Man har ikke i dansk arbejdsretlig teori beskæftiget sig meget indgående med det teoretiske problem, hvorledes den kollektive overenskomst på en gang kan forpligte såvel organisationen som dennes medlemmer, samtidig med at det alene er organisationen, der har søgsmålskompetencen.

Hovedstrømningerne i den udenlandske litteratur er refereret af **Illum** i den Kollektive Arbejdsret s. 81², hvor de to fremherskende teorier præsenteres: foreningsteorien og repræsentationsteorien.

Foreningsteorien går ud på, at det alene er parterne i aftalen, der opnår rettigheder og forpligtelser i forhold hertil. Teorien lider, som påpeget af Jacobsen s. 35, af den indlysende svaghed, at de enkelte medlemmer af organisationen dermed ikke skulle være forpligtede af overenskomstens bestemmelser, herunder navnlig reglerne om fredspligt.

Repræsentationsteorien består i, at organisationerne indgår overenskomster alene på medlemmernes vegne som disses fuldmægtige. Hermed vil det alene være medlemmerne, der opnår rettigheder og forpligtelser i overensstemmelse med aftalen. Denne teori kan imidlertid heller ikke forklare de kollektive overenskomsters natur, fordi det ville indebære, at medlemmet måtte kunne give afkald på sine rettigheder efter overenskomsten og dermed fx acceptere underbetaling, uden at der kunne blive tale om, at organisationen dermed kunne påtale et aftalebrud.

² Tilsvarende synspunkter refereres af V. Topsøe Jensen i U 1935 B. 87ff og af Jacobsen i Kollektiv Arbejdsret (1994) s. 34f.

Man har i dansk teori antaget, at forholdet mellem overenskomsten, organisationerne og de enkelte medlemmer må forklares ved hjælp af en forening af de to teorier. **Illum** konkluderer således l.c. s. 82:

"Der har derfor været gjort forsøg på opstilling af forskellige teorier, som forener opfattelsen af foreningen og de enkelte medlemmer som berettigede og forpligtede ved den kollektive overenskomst, de såkaldte "kumulative teorier", og disse teorier har for så vidt sat deres præg på bestemmelserne i loven om den Faste Voldgiftsret, som denne uden hensyn til de i øvrigt gældende foreningsretlige regler etablerer en ordning, der lader alle hensyn til overenskomsternes retlige gennemførelse både hos de enkelte medlemmer og hos organisationerne komme til deres ret"

Den gældende arbejdsretslov hviler på disse forudsætninger, som altså blandt andet også går ud på, at en (fag)forening i vidt omfang antages at kunne repræsentere sine medlemmer.

4.4.4 Søgsmålsret efter dansk retspraksis

Søgsmålsretten afhænger efter retspraksis af, hvilken type sag der er tale om, og om den pågældende lønmodtager er organiseret eller ej. Nyere retspraksis på området er belyst i en artikel om lønmodtageres søgsmålsret i fagretlige sager².¹ artiklen konkluderes det, at de almindelige domstole blandt andet under påberåbelse af retssikkerhedssynspunkter i stigende grad anerkender individuelle søgsmål i sager, hvor der tidligere var tilbøjelighed til at henvise kravet til fagretlig behandling.

Den uorganiserede lønmodtager kan uden begrænsning anlægge sag ved de almindelige domstole, men vil ikke kunne få prøvet sin sag ved Arbejdsretten.

For den organiserede lønmodtager kan man forestille sig følgende situationer:

- 1) Lønmodtageren ønsker, at foreningen skal føre sag.
- 2) Foreningen ønsker ikke at føre sagen for medlemmet.
- 3) Lønmodtageren ønsker ikke at foreningen skal føre sag/lønmodtageren ønsker selv at føre sag.
- 4) Foreningen fører sagen, men lønmodtageren er utilfreds med foreningens håndtering af sagen, fx indholdet af et forlig.

Ad 1) Der er ingen modstrid imellem foreningens og medlemmets interesser, og medlemmet vil acceptere foreningens søgsmålskompetence.

² Se Jens Vikner i U 1990 B. 440.

Ad 2) Hvis foreningen ikke ønsker at føre sag om løntilgodehavender m.v., har medlemmet efter Højesterets dom i U 1994.953 adgang til at få sagen afgjort ved de almindelige domstole, jf. foran kapitel 3.

Ad 3) Hvis lønmodtageren selv ønsker at føre sagen, afhænger denne mulighed af, om foreningen ønsker at føre sagen for medlemmet, jf. ovenfor under 2. Ønsker foreningen at føre sagen, afskæres medlemmet fra selv at føre sag, fordi foreningen har krav på at repræsentere medlemmet.

Ad 4) Fører foreningen sagen, må medlemmet acceptere sagens udfald, fordi foreningen har eneret til at repræsentere medlemmet.

4.4.5 Konklusion

Som det fremgår, følger det af dansk retspraksis, at en lønmodtager i en række tilfælde kan få påkendt krav, der ellers ville høre under Arbejdsretten, ved de almindelige domstole.

For så vidt **angår** de tilfælde, hvor en sådan individuel søgsmålsadgang er udelukket, idet søgsmålsretten tilkommer den faglige organisation ved Arbejdsretten, er ordningen begrundet i to forhold. Begrundelsen er dels den ovennævnte, rodfæstede organisation af det danske arbejdsretlige system med de store fordele også for den individuelle lønmodtager, som dette **indebærer**, dels det før omtalte forhold, der indgår som en del af den kumulerede teori, hvorefter lønmodtageren i kraft af medlemskabet af den faglige organisation anses for at have overladt til organisationen at repræsentere sig i sager vedrørende den pågældendes overenskomstmæssige rettigheder og forpligtelser.

Vedrørende hovedorganisationernes enekompetence til at indtale krav ved Arbejdsretten bemærkes, at hovedorganisationerne i **relation** til ILO's regler må anses for "mest repræsentative", og som sådan berettiget til denne særstatus.

4.5 Offentlighed

4.5.1 Indholdet af offentlighedskravet

Det væsentligste hensyn bag offentlighedskravet i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention er hensynet til sagens parter, der skal beskyttes mod "hemmelig" retspleje og sikres en "fair trial". Offentlighed er i øvrigt et middel til at styrke den almene tillid til retsvæsenet.

Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol foretager ved vurderingen af offentlighedskravet en helhedsbedømmelse af sagsforløbet, jf. fx EMD 72, hvilket indebærer, at der ikke gælder noget absolut krav om, at alle retsmøder skal være offentlige gennem hele procesforløbet. Retsmøder, der alene er forberedende, omfattes således ikke ubetinget af kravet om offentlighed i artikel 6.

Efter Menneskerettighedsdomstolens praksis antages det, at parterne kan give afkald på offentlighed. Dette afkald kan gives udtrykkeligt, stiltiende eller ved passivitet, se fx EMD 43, EMD 58 og EMD 127B. Dette betyder, at fx udvidede forberedende retsmøder i Arbejdsretten, der holdes for lukkede døre, ikke kan antages at være i strid med EMRK, eftersom den manglende offentlighed beror på parternes aftale.

4.5.2 Den danske ordning i Arbejdsretten

Det typiske sagsforløb i Arbejdsretten omfatter et eller flere forberedende retsmøder, hvorefter sagen, hvis den ikke forinden er blevet afsluttet med forlig, eventuelt efter et udvidet forberedende retsmøde, afsluttes med en domsforhandling i et offentligt retsmøde.

Retten træffer efter § 17 afgørelse om, hvem der foruden parterne og rettergangsfuldmægtigene skal have adgang til retsmøderne. Retten har tidligere besluttet, at domsforhandlingerne er offentlige, medens de forberedende retsmøder holdes for lukkede døre, jf. foran i kapitel 3.

4.5.3 Konklusion

Sammenholdes den danske ordning i Arbejdsretten med Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols hidtidige praksis, må det antages, at offentlighedskravet er opfyldt, når de egentlige domsforhandling - som tilfældet er - er offentlige.

De forberedende retsmøder omfattes derimod ikke af offentlighedskravet i artikel 6. Disse kan sammenlignes med den skriftlige forberedelse af civile sager ved de almindelige domstole.

Med hensyn til de udvidede forberedende retsmøder, hvor **sagerne** forhandles i realiteten med henblik på en forligsmæssig afgørelse i overensstemmelse med retsformandens tilkendegivelse, kan disse ligeledes foregå for lukkede døre, når begge parter er enige herom, idet offentlighedskravet som nævnt kan fraviges ved udtrykkeligt eller stiltiende afkald herpå.

Kapitel 5

Udvalgets overvejelser og konklusioner

5.1 Arbejdsrettens karakter af domstol

Som omtalt foran i kapitel 3 under punkt 1.7 blev rettens navn ved lovændringen i 1964 ændret fra Den faste Voldgiftsret til Arbejdsretten for at understrege, at der er tale om en domstol og ikke en voldgiftsret eller et tvistenævn. Det hedder herom i en skrivelse fra Den faste Voldgiftsret til Arbejdsretskommissionen:

"Det er imidlertid misvisende at betegne retten Den faste Voldgiftsret. Institutionen er ikke noget **voldgiftsorgan**, men en statsdomstol med særlige regler for dommernes beskikkelse og med en kompetence, der er begrænset til et specielt område ganske som en lang række andre særlige domstole her i landet."

Arbejdsretten har da også en række af de kendetegn, man normalt forbinder med en domstol. Blandt andet afgives parts- og vidneforklaringer under samme ansvar som ved de almindelige domstole, og Arbejdsretten er forpligtet til at følge retsplejelovens regler med de nødvendige tillempninger.

I proceslitteraturen er Arbejdsretten også omtalt som en særlig domstol på linie med eksempelvis Rigsretten³.

Da der - senest i debatten om Arbejdsretten i sommeren 1995 - tilsyneladende blev rejst tvivl om Arbejdsrettens status som domstol, har udvalget fundet, at der bør indsættes en indledende bemærkning herom i loven.

5.2 Arbejdsrettens sammensætning

Drøftelserne i udvalget vedrørende spørgsmålet om Arbejdsrettens sammensætning har taget udgangspunkt i det i udvalgets kommissorium omtalte forslag udarbejdet af DA og LO.

³ se Gomard: Civilprocessen (4. udg. 1994) s. 49 f.

For at understrege formandskabets uafhængighed har DA og LO foreslået, at formandskabets medlemmer fremtidig beskikkes af arbejdsministeren efter indstilling af de ordinære dommere, og at beskikkelsen er gældende indtil udløbet af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år. Udvalget har tilsluttet sig forslaget.

DA og LO har endvidere foreslået, at der gives parter, der ikke har tilknytning til de ordinære dommere og suppleanter, mulighed for at vælge at lade sagen bedømme af formandskabet alene.

Der er enighed i udvalget om, at en sådan bestemmelse vil sikre, at der ikke kan rejses berettiget tvivl om, at også sager, hvor en af parterne ikke har tilknytning til de organisationer, som efter lovudkastets § 3 har ret til at indstille ordinære dommere og suppleanter til beskikkelse som dommere i Arbejdsretten, får en uvildig behandling. Dermed må kravet i EMRK artikel 6 om en "retfærdig rettergang for en uafhængig og upartisk domstol" anses for opfyldt.

Udvalget har i den sammenhæng drøftet, om det vil være et problem, at der i disse tilfælde ikke deltager personer med tilknytning til arbejdsmarkedet.

Udvalget finder imidlertid ikke, at dette vil være et problem i praksis, dels fordi det er marginale grupper, der kan forventes at ville gøre brug af adgangen til at lade en sag bedømme af formandskabet alene, dels fordi en part, der står udenfor hovedorganisationerne, selv afgør, om denne ønsker en formandsafgørelse. Dertil kommer, at parterne fortsat vil have mulighed for at henskyde en sag til afgørelse ved voldgift, herunder også sager om brud på overenskomsten.

Udvalget har endvidere drøftet Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols praksis vedrørende funktionsperioden for de ordinære dommere og suppleanter. Domstolen har i flere sager accepteret, at udnævnelsesperioder på 5-6 år er tilstrækkelige til at opfylde uafhængighedskravet i EMRK artikel 6, jf. foran i kapitel 4, punkt 4.2.1.1 en enkelt sag har Domstolen udtalt, at en udnævnelsesperiode på 3 år var tilstrækkelig.

På denne baggrund har udvalget drøftet, om perioden for de ordinære dommere og suppleanter skulle forlænges og reglerne om valg af disse ændres, således at de beskikkes af arbejdsministeren efter indstilling af organisationerne.

Der er i udvalget enighed om at foreslå, at de ordinære dommere og suppleanter for fremtiden beskikkes af arbejdsministeren efter indstilling af organisationerne for en periode af 5 år. Dette vil sikre opfyldelse af kravet om uafhængige dommere i EMRK artikel 6.

Udvalget har endelig drøftet, hvorvidt rettens formandskab som hidtil skal vælges af rettens ordinære dommere, eller om formandskabet skal udpeges af arbejdsministeren efter indstilling fra de ordinære dommere. Det har ligeledes været drøftet, om formandskabet skal udnævnes af arbejdsministeren efter indstilling fra Højesterets præsident.

Der er imidlertid enighed i udvalget om at foreslå, at rettens formandskab udpeges af arbejdsministeren efter indstilling fra rettens ordinære dommere.

5.3 Sekretariatslederens kompetence

Arbejdsretten modtog i 1995 650 sager, hvilket er flere end nogensinde før. De sager, der verserer for Arbejdsretten, er af forskellig karakter og omfatter også adskillige sager af incassolignende karakter. Udvalget finder på denne baggrund, at det vil være praktisk at udvide sekretariatslederens formelle kompetence. Det foreslås derfor at indsætte en bestemmelse i loven om, at retten under et forberedende retsmøde kan beklædes af sekretariatslederen, der med parternes samtykke kan afgøre sagen under et sådant møde. Sekretariatslederen skal endvidere kunne afsige udeblivelsesdomme i henhold til retsplejelovens bestemmelser herom. I konsekvens heraf foreslår udvalget, at sekretariatslederen skal opfylde de almindelige betingelser for at være dommer. Det er herved forudsat, at den nuværende praksis, hvorefter den ledende sekretær altid har været udnævnt dommer, fortsætter.

En sådan udvidelse af sekretariatslederens kompetence indebærer ikke, at den pågældende skal udpeges for en bestemt periode for at opfylde kravene i EMRK artikel 6.

5.4 Den individuelle søgsmålskompetence

Lønmodtagere uden medlemskab af en faglig organisation kan frit indtale krav, der støttes på en kollektiv overenskomst, ved de almindelige domstole.

For så vidt angår organiserede lønmodtagere er det fastslået i praksis, at disse altid anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender m.v., hvis vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet, jf. U 1994.953 H. Under henvisning hertil og til forslaget fra DA og LO, jf. betænkningens bilag 2, finder udvalget, at denne praksis bør lovfæstes.

5.5 Procesmåden

Efter den gældende lovs § 14 skal sag anlægges af og mod organisationerne. Hvis en organisation er medlem af en "paraplyorganisation", skal sagen anlægges af og mod den mere omfattende organisation.

Udvalget har drøftet indholdet af denne bestemmelse i relation til de internationale konventioner, Danmark har tiltrådt, herunder **ILO-konvention** nr. 87, hvorefter staterne bl.a. skal sikre organisationernes selvbestemmelsesret. Det er blevet hævdet, at den nugældende § 14, stk. 2, krænker

organisationernes selvbestemmelsesret⁴. Som nævnt i kapitel 4.2.3 og 4.4.2, anerkender ILO begrebet "mest repræsentative organisationer" og tillader, at staterne kan tildele de mest repræsentative organisationer en særstilling.

Udvalget er af den opfattelse, at den nuværende procesordning, som bør ses i sammenhæng med hele det fagretlige system jf. også bemærkningerne til forslaget § 13, bør opretholdes.

Ifølge EMRK artikel 6, stk. 1, skal en domstol være oprettet ved lov. Dette er et udslag af legalitetsprincippet, som generelt ligger til grund for EMRK. Kravet vil med sikkerhed være opfyldt i tilfælde, hvor retsgrundlaget for domstolen, både med hensyn til dens oprettelse, materielle kompetence og procesmåde, findes i en formel lov.

Efter udvalgets opfattelse er arbejdsretslovens bestemmelser om procesmåden for sporadiske som vejledning for parter, der kun har et begrænset kendskab til procesmåden. Udvalget foreslår, at der indføres regler, der med retsplejeloven som forbillede beskriver procesmåden noget mere udførligt, end tilfældet er efter de eksisterende bestemmelser. Efter forslaget skal loven indeholde bestemmelser om indholdet af klageskrift og svarskrift samt bestemmelser, der beskriver sagsgangen (forberedende retsmøder, domsforhandling, domsvedtagelse og domsafsigelse).

Udvalget har endvidere drøftet spørgsmålet om offentlighed. Det er et krav ifølge EMRK artikel 6, at enhver har ret til en offentlig rettergang, jf. foran kapitel 4, punkt 4.5.1.

Der er enighed i udvalget om, at de forberedende retsmøder fortsat bør kunne afholdes for lukkede døre. De forberedende retsmøder omfattes ikke af offentlighedskravet i EMRK, da de kan sammenlignes med den skriftlige forberedelse af en civil sag.

Med hensyn til de udvidede forberedende retsmøder, hvor sagerne forhandles i realiteten med henblik på en forligsmæssig afgørelse i overensstemmelse med retsformandens tilkendegivelse, er det udvalgets opfattelse, at offentlighed vil skade forligsmulighederne. Disse kan derfor foregå for lukkede døre, når parterne er enige herom, idet offentlighedskravet i EMRK kan fraviges ved aftale, jf. kapitel 4.

Der er dog enighed om, at der bør tilføjes en bestemmelse om, at retsformanden med parternes tiltræden kan tillade andre end partsrepræsentanterne at overvære de forberedende retsmøder.

Domsforhandlingerne bør som hidtil foregå for åbne døre, medmindre hensynet til ro og orden undtagelsesvis måtte gøre det nødvendigt at lukke dørene.

5.6 Dissenser

⁴ Se fx Lars Adam Rehof i U 1995 B. 49ff og Henrik K. Nielsen i U 1996 B. 106ff

Udvalget har drøftet, om Arbejdsrettens domme bør indeholde oplysning om eventuelle afvigende meninger. Under hensyn til sagernes særlige karakter og til de stærke interesser, de involverer, finder udvalget, at Arbejdsrettens afgørelser fortsat bør fremtræde uden dissens.

5.7 Ankeadgang

De internationale konventioner, Danmark har tilsluttet sig, indeholder ikke krav om, at der skal være mulighed for prøvelse i to instanser i civile sager, jf. foran kapitel 4, punkt 4.3.

Der har i udvalget været enighed om, at en stillingtagen til spørgsmålet om ankeadgang ligger uden for udvalgets kommissorium, hvorefter revisionen af loven skal ske inden for rammerne af det eksisterende arbejdsretlige processystem.

Kapitel 6

Forslag til Lov om Arbejdsretten

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

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

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

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

1) Dansk Arbejdsgiverforening indstiller:

3 ordinære medlemmer og

6 suppleanter

2) Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Finanssektorens Arbejdsgiverforening indstiller i fællesskab:

1 ordinært medlem og

4 suppleanter

3) Finansministeriet, Amsrådsforeningen i Danmark, Kommunernes Landsforening, Københavns og Frederiksberg Kommuner indstiller i fællesskab:

2 ordinære medlemmer og

4 suppleanter

4) Landsorganisationen i Danmark indstiller:

4 ordinære medlemmer og

10 suppleanter

5) Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation og Ledernes Hovedorganisation indstiller i fællesskab:

2 ordinære medlemmer og

7 suppleanter

Stk. 2. Beskikkelsen, der gælder for 5 år regnet fra en 1. januar, foretages hvert 5. år på grundlag af de fra retten modtagne indstillinger fra organisationer og myndigheder. Er en indstilling ikke modtaget inden udgangen af december, beskikker arbejdsministeren på egen hånd den eller de manglende.

Stk. 3. Genbeskikkelse kan finde sted.

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

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

§ 5. Til Arbejdsretten hører et sekretariat, der forestås af en sekretariatsleder, som udnævnes af arbejdsministeren efter indstilling fra rettens formand. Den pågældende skal opfylde de almindelige betingelser for at være dommer.

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

Stk. 2. De dommere m.v., som skal deltage i pådømmelsen af den enkelte sag, skal af egen drift påse, om der foreligger grunde, der kan medføre inhabilitet.

Stk. 3. Indsigelser mod en dommers habilitet bør så vidt muligt fremsættes straks efter modtagelsen af meddelelsen om, hvilke dommere der skal deltage i domsforhandlingen, og bør under alle omstændigheder fremsættes før domsforhandlingens begyndelse. Afgørelsen om en dommers habilitet træffes af retsformanden ved beslutning. Under domsforhandlingen træffes afgørelsen dog af den samlede ret. Den dommer, om hvis habilitet der er rejst spørgsmål, er ikke udelukket fra at deltage i afgørelsen.

§ 7. I domsforhandlinger ved Arbejdsretten deltager med de i § 8 nævnte undtagelser et medlem af formandskabet som retsformand samt fra henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside 3 ordinære dommere eller suppleanter.

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

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

§ 9. For Arbejdsretten indbringes sager om

- 1) overtrædelse og fortolkning af en af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark vedtaget hovedaftale samt af tilsvarende hovedoverenskomster og hovedaftaler,
- 2) overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold,
- 3) lovligheden af varslede kollektive kampskridt eller 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 efter modtagelsen af det varsel, mod hvis formelle og/eller materielle lovlighed der protesteres, har protesteret over for vedkommende organisation eller enkeltvirksomhed mod lovligheden af kampskridtet eller varslet,
- 4) hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst,

- 5) lovligheden af anvendelse af kollektive kampschridt til støtte for krav om overenskomst på områder, hvor kollektiv overenskomst ikke er indgået, og
- 6) tvister om forligsmændenes kompetence.

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 inden fællesmødets afholdelse.

Stk. 3. Sager efter stk. 1, nr. 1-3, kan kun indbringes for Arbejdsretten, hvis overtrædelsen er foretaget, eller kampschridtet er varslet eller iværksat af en arbejdsgiverorganisation eller flere medlemmer af en sådan, af en enkeltvirksomhed (enkeltmand, **firma**, aktie- eller anpartsselskab eller offentlig **institution**) eller af en lønmodtagerorganisation eller af medlemmer af en sådan i fællesskab. Adgangen til at indbringe sager er endvidere betinget af, at der ikke i det pågældende overenskomstforhold er indeholdt betingelser 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 er truffet aftale derom.

§ 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.

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

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

§ 12. I sager, der er nævnt i § 9, stk. 1, nr. 1 og 2, og stk. 4, kan Arbejdsretten idømme den eller dem, der har deltaget i det overenskomststridige forhold, en bod, der skal tilfalde klageren.

Stk. 2. Bod kan ikke pålægges de deltagere i en arbejdsstandsning, der har genoptaget arbejdet inden afholdelse af det i § 9, stk. 2, omtalte fællesmøde eller har fulgt en henstilling fra dette møde om straks at gå i arbejde, medmindre det godtgøres, at arbejdsstandsningen har savnet rimelig begrundelse eller må betragtes som led i en systematisk **aktion**.

Stk. 3. Består overenskomstkrænkelsen i undladelse af at betale et skyldigt pengebeløb, kan dommen i stedet for bod gå ud på betaling af beløbet.

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

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

modpartens side har foreligget forhold af en sådan art, at arbejdsstandsningen må anses for at være en forståelig reaktion herpå.

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

Stk. 7. Som en særligt skærpende omstændighed skal det anses, at overtræderen, skønt overenskomstmæssigt forpligtet hertil, har nægtet at lade sagen afgøre ved voldgift eller har handlet i strid med lovligt afsagt voldgiftskendelse eller en af Arbejdsretten afsagt dom.

Stk. 8. I sager om pålæg i anledning af påståede overenskomstbrud og om idømmelse af bod herfor kan retten udskille bodsspørgsmålet til senere afgørelse.

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

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

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

Stk. 2. Klageskriftet skal indeholde

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

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

Stk. 2. Svarskriftet skal indeholde:

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

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

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

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

Stk. 4. De forberedende retsmøder afholdes for lukkede døre. Med parternes tiltræden kan retsformanden dog tillade andre end partsrepræsentanterne at overvære retsmøderne.

§ 17. For domsforhandlingen gælder med de fornødne tilpasninger retsplejelovens regler om domsforhandling af borgerlige retssager i 1. instans.

Stk. 2. Domsforhandlingen foregår for åbne døre, medmindre retsformanden undtagelsesvis af hensyn til ro og orden i retslokalet beslutter, at dørene skal lukkes.

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

Stk. 2. Afgørelsen træffes efter stemmeflertallet.

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

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

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

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

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

- 1) det må anses for overvejende sandsynligt, at sagen uden ansøgerens fejl har været urigtigt oplyst, og at sagen efter en genoptagelse vil få et væsentligt forskelligt resultat,
- 2) det må anses for givet, at ansøgeren kun ad denne vej vil kunne undgå eller oprette et for ham indgribende tab, og
- 3) omstændighederne i øvrigt i høj grad taler for genoptagelse.

§ 21. Arbejdsrettens domme kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om tvangsfuldbyrdelse af domme.

Stk. 2. Forlig indgået for Arbejdsretten, beslutninger efter § 16, stk. 3, og afgørelser ved mæglings- og organisationsmøder samt ved faglige voldgiftsretter og afskedigelsesnævn kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af forlig.

Stk. 3. Retsplejelovens bestemmelser vedrørende indsigelser mod rigtigheden af domme m.v., der fremsættes under tvangsfuldbyrdelsen, finder tilsvarende anvendelse for indsigelser, der fremsættes under fuldbyrdelsen af Arbejdsrettens domme, kendelser og beslutninger.

§ 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.

§ 23. Loven træder i kraft den...

Stk. 2. Lov nr. 317 af 13. juni 1973 om Arbejdsretten ophæves.

§ 24. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser.

Til § 1

Forslagets § 1 er ny.

Formålet er at understrege Arbejdsrettens karakter af en egentlig domstol med en speciel kompetence. Om baggrunden herfor henvises til udvalgets overvejelser og konklusioner i kapitel 5, punkt 5.1.

Forslagets stk. 2 svarer med enkelte ændringer af redaktionel karakter til gældende lovs § 13, stk. 1.

Til §2

Efter forslaget forhøjes antallet af suppleanter for de ordinære dommere fra 28 til 31.1 øvrigt svarer forslaget med redaktionelle ændringer til § 1 i den gældende lov. Den foreslåede forhøjelse af antallet af suppleanter skyldes ønsket om at forlade hidtidig praksis, hvorefter det undertiden har været nødvendigt at konstituere dommere ad hoc til den enkelte sag, efter at denne var berammet til domsforhandling. En sådan praksis harmonerer bedre med kravene i EMRK artikel 6, jf. kapitel 4., punkt 4.2.2.

Der har i udvalget været enighed om, at de 3 yderligere suppleanter beskikkes efter indstilling fra LO, jf. bemærkningerne til forslagens § 3.

Til §3

Den foreslåede bestemmelse erstatter § 3 i den gældende lov. .

Artikel 6 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention stiller krav om, at en domstol skal være uafhængig og upartisk. De foreslåede ændringer af §§ 3 og 4 skal sikre, at Arbejdsretten opfylder konventionens krav om uafhængighed, medens den foreslåede bestemmelse i § 8, stk. 2, skal sikre, at Arbejdsretten opfylder kravet om upartiskhed. Om det nærmere indhold af disse krav henvises til redegørelsen i kapitel 4, punkt 4.2. Det fremgår heraf, at der ved vurderingen af, om uafhængighedskravet er opfyldt, tages hensyn til blandt andet, hvor lang tid dommerne udnævnes eller beskikkes for, hvem der foretager udnævnelsen eller beskikkelsen, og om arbejdet som dommer er lønnet.

For at sikre, at rettens sammensætning opfylder uafhængighedskravet, foreslår udvalget, at de gældende regler om valg af ordinære dommere og suppleanter for en 3-årig periode med mulighed for genvalg ændres, således at de pågældende fremtidig beskikkes af arbejdsministeren efter indstilling af de organisationer og myndigheder, som efter gældende lov vælger de ordinære dom-

mere og suppleanter. Det foreslås endvidere, at funktionsperioden forlænges fra 3 til 5 år med mulighed for genbeskikkelse.

Indstillingen om beskikkelse af ordinære dommere og suppleanter skal alene omfatte det antal personer, som de pågældende organisationer og myndigheder hver især har ret til at indstille, og udvalget har med forslaget forudsat, at arbejdsministeren følger indstillingerne.

Efter forslagets stk. 2 skal indstillingerne som hidtil meddeles rettens sekretariat, hvorefter indstillingerne **af retten** fremsendes til arbejdsministeren.

Det er fundet overflødigt i lovteksten at gentage bestemmelsen i gældende lovs § 5, stk. 1, men er forudsat som selvfølgelig, at arbejdsministeren ved beskikkelse på egen hånd som følge af manglende indstilling skal tage hensyn til ligelig repræsentation af arbejdsgiver- og lønmodtagerinteresser.

Som omtalt i bemærkningerne til § 2, har der i udvalget været enighed om, at beskikkelse af de 3 yderligere suppleanter skal ske efter indstilling af LO, der under udvalgsarbejdet har tilkendegivet et behov for en sådan udvidelse for at undgå anvendelse af dommere, der er udpeget til at deltage i allerede berammede sager.

Til §4

Forslaget, der træder i stedet for §§ 4 og 7 i den gældende lov, bygger på forslaget fra DA og LO til en ændret affattelse af § 4, jf. betænkningens bilag 2, hvoraf fremgår, at formålet er at sikre, at der ikke opstår spørgsmål om formandskabets habilitet. Herefter skal også formandskabets medlemmer beskikkes af arbejdsministeren. Beskikkelsen sker på grundlag af en indstilling fra de ordinære dommere, der hidtil har valgt formandskabet. Beskikkelsen skal gælde til udløbet af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år, medens den gældende valgperiode er 3 år med mulighed for genvalg.

Til §5

Den foreslåede bestemmelse svarer med redaktionelle ændringer til § 1, in fine, og § 6 i den gældende lov.

Da sekretariatslederen efter forslagets § 16, stk. 2 og 3, kan beklæde retten under forberedende retsmøder og med parternes samtykke afgøre sagen, foreslås det, at den pågældende skal opfylde de almindelige betingelser for at være dommer. Det samme gælder den, der måtte blive konstitueret i sekretariatslederens forfald.

Udvalget har forudsat, at sekretariatslederen som hidtil beklæder et dommerembede.

Til § 6

Den gældende arbejdsretslov indeholder ikke udtrykkelige regler om, i hvilke tilfælde en dommer må vige sit sæde på grund af speciel inhabilitet.

For formandskabets vedkommende er det imidlertid antaget, at reglerne i retsplejelovens kap. 5 om dommerhabilitet finder anvendelse.

For de ordinære dommeres og for suppleanternes vedkommende gælder i dag den aftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og De Samvirkende Fagforbund i Danmark, som blev indgået den 15. marts 1948. Aftalen er optaget som bilag 5 til betænkningen.

Udvalget finder, at Arbejdsrettens status som domstol må føre til, at der i arbejdsretsloven optages udtrykkelige bestemmelser om dommeres inhabilitet. De foreslåede bestemmelser herom indeholder i stk. 1, en henvisning til retsplejelovens inhabilitetsregler for dommere og i stk. 2 og 3 bestemmelser, der skal sikre, at habilitetsspørgsmålet i givet fald bliver afgjort så tidligt som muligt.

For så vidt angår de ordinære dommere og suppleanter vil principperne i aftalen fra 1948 fortsat kunne tjene som fortolkningsbidrag ved afgørelsen af, om der foreligger inhabilitet efter retsplejelovens regler.

Som hidtil kan selve den omstændighed, at en ordinær dommer eller suppleant eksempelvis er medlem af LO's forretningsudvalg, således ikke bevirke inhabilitet i sager, der anlægges af eller mod LO.

Til § 7

Forslaget svarer med redaktionelle ændringer til § 8, stk. 1,1. pkt., i den gældende lov.

Til § 8

Forslagets stk. 1 svarer med redaktionelle ændringer til § 8, stk. 1,2. og 3. pkt., i den gældende lov.

Det foreslåede stk. 2 bygger på forslaget fra DA og LO til en ny bestemmelse, hvorefter parter, som ikke er tilknyttet en af de i § 3, stk. 1, nævnte organisationer eller myndigheder, får mulighed for at begære sagen afgjort af formandskabet alene, jf. bilag 2 til betænkningen.

Bestemmelsen tilsigter at fjerne den tvivl, der måtte være om, hvorvidt Arbejdsrettens sammensætning i den enkelte sag lever op til kravet om en upartisk domstol i EMRK artikel 6. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne i kapitel 4, navnlig punkt 4.2.2, og i kapitel 5, punkt 5.2, hvoraf fremgår, at der i udvalget har været enighed om, at den foreslåede bestemmelse vil sikre en upartisk og uvildig sammensætning af retten.

Til § 9

Forslaget svarer til gældende lovs § 9 med tilføjelse af nr. 6 i stk. 1, hvorefter tvister om forligsmændenes kompetence afgøres af Arbejdsretten, jf. forligsmandslovens § 15, stk. 2. Tilføjelsen er en konsekvens af den foreslåede bestemmelse i § 1, stk. 1, hvorefter rettens domsmyndighed omfatter "behandlingen og afgørelsen af de i § 9 omhandlede sager". Bestemmelsen i stk. 1, nr. 3, foreslås tydeliggjort ved tilføjelsen om, at 5-dages fristen regnes fra modtagelsen af det varsel - det være sig 1. eller 2. varsel - mod hvis formelle og/eller materielle lovlighed der protesteres.

•

Til § 10

Forslaget er en uændret gentagelse af § 10, stk. 1, i den gældende lov.

Efter den gældende § 10, stk. 2, kan retten afvise en sag, såfremt den skønnes at være af så ringe betydning, at den ikke står i rimeligt forhold til de med behandlingen forbundne omkostninger. Da bestemmelsen aldrig har været anvendt i praksis, har der i udvalget været enighed om at lade bestemmelsen udgå.

Til § 11

Forslagets stk. 1 svarer til § 11, stk. 1, i den gældende lov.

Det foreslåede stk. 2 om lønmodtageres individuelle søgsmålskompetence bygger på forslaget fra DA og LO til en ændret affattelse af gældende lovs § 11, stk. 2, jf. bilag 2 til betænkningen, hvoraf fremgår, at de to hovedorganisationer har fundet det hensigtsmæssigt at omforme bestemmelsen i lyset af Højesterets dom gengivet i U 1994.953. Som det fremgår af bemærkningerne i kapitel 5, punkt 5.4, har der i udvalget været enighed om at følge forslaget fra DA og LO.

Organiserede lønmodtagere kan herefter anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender m.v., der støttes på en kollektiv overenskomst, når vedkommende organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet eller opgiver at føre en påbegyndt sag herom til afslutning. Det må eksempelvis anses for godtgjort, at vedkommende organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af et krav, hvis lønmodtageren kan dokumentere, at denne skriftligt har anmodet organisationen om at behandle sagen, og organisationen enten har afslået at føre sagen eller ikke har reageret inden for en rimelig tid.

Organiserede lønmodtagere vil derimod være afskåret fra at anlægge sag ved de almindelige domstole om krav, der udspringer af overenskomsten, når sagen er eller agtes rejst ved Arbejdsretten og afsluttes her. Dette gælder også sager om eventuelt bodsansvar i anledning af påståede overenskomstbrud. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne i kapitel 4, punkt 4.4, og i kapitel 5, punkt 5.4.

Til § 12

Forslaget svarer til § 12 i den gældende lov. De foreslåede redaktionelle ændringer har til formål at lette læsningen.

Til § 13

Forslagets stk. 1 om procesparterne ved Arbejdsretten svarer til § 14 i den gældende lov.

Udvalget har drøftet den eksisterende procesordning, og der er enighed om, at denne bør opretholdes. Spørgsmålet om søgsmålskompetencen ved Arbejdsretten skal ses i sammenhæng med hele det fagretlige system, som går ud på, at enhver konflikt behandles på stadigt højere niveauer, indtil den er løst. De fleste sager løses naturligvis allerede på virksomhedsniveau, andre på forskellige mellemniveauer og kun de allerfærreste sager når frem til Arbejdsretten. Denne sorteringsmekanisme fungerer erfaringsmæssigt godt og bør efter udvalgets opfattelse opretholdes.

Hertil kommer, at det nuværende system medfører, at der i hovedorganisationerne opsamles en meget betydningsfuld tværgående viden om arbejdsretlige spørgsmål.

Forslagets stk. 2 svarer med redaktionelle ændringer til § 17, 1. pkt., i den gældende lov.

Til §§ 14-20

De foreslåede bestemmelser i §§ 14-20, der omhandler procesmåden ved Arbejdsretten, er affattet med retsplejeloven som forbillede og erstatter de sporadiske bestemmelser herom i §§ 15-19 i den gældende lov. Om baggrunden for forslaget henvises til kapitel 5, punkt 5.5.

Til § 16

Til forslagens stk. 2 bemærkes, at udvalget har forudsat, at retten under de forberedende møder på ordinære retsdage som hidtil beklædes af et medlem af formandskabet og ikke af sekretariatslederen.

Til § 19

Udvalgets drøftelser vedrørende dissenser og ankeadgang er kort refereret i kapitel 5, punkt 5.6 og 5.7, hvortil der henvises.

Den foreslåede bestemmelse i stk. 2 svarer i realiteten til gældende lov sammenholdt med Arbejdsrettens praksis. Det vil således kun rent undtagelsesvis kunne forekomme, at det pålægges en tabende part at betale sagsomkostninger til modparten.

Til § 20

Som et nyt stk. 2 foreslås indsat en bestemmelse svarende til retsplejelovens § 399, stk. 1, vedrørende ekstraordinær genoptagelse. Betingelserne i stk. 2 er kumulative.

Til § 21

Den foreslåede bestemmelse svarer til § 20 i den gældende lov.

Bestemmelsen skal sammenholdes med Retsplejelovens § 501, stk. 2, hvorefter blandt andet indsigelser mod rigtigheden af domme og mod indenretlige forlig ikke kan gøres gældende inden tvangsfuldbyrdelsen.

Til § 22

Den foreslåede bestemmelse svarer med visse udeladelser til § 22 i den gældende lov. Udeladelserne skyldes et ønske fra DA og LO, der overvejer ændringer i Normen.

Lov om arbejdsretten.

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt:

Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

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

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

§ 3. Rettens ordinære medlemmer og suppleanter vælges således:

Dansk Arbejdsgiverforening vælger:

3 ordinære medlemmer og

6 suppleanter.

Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger,

Danske Bankers Forhandlingsorganisation, Sparekassernes Forhandlingsorganisation og Danske Forsikringsselskabers Forhandlingsorganisation i fællesskab vælger:

1 ordinært medlem og

4 suppleanter.

Økonomi- og budgetministeriet,

Amtsrådsforeningen i Danmark,

Kommunernes Landsforening,

Foreningen af Kommuner i Københavns Amt,

Københavns kommune og

Frederiksberg kommune i fællesskab vælger:

2 ordinære medlemmer og

4 suppleanter.

Landsorganisationen i Danmark vælger:

4 ordinære medlemmer og

7 suppleanter.

Fællesrådet for danske Tjenestemands- og Funktionærorganisationer,

Akademikernes Centralorganisation og

FR—Hovedorganisation for Arbejdsleder- og tekniske Funktionærforeninger i Danmark i fællesskab vælger:

2 ordinære medlemmer og

7 suppleanter.

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

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

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

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

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

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

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

§ 6. Rettens sekretær udnævnes af arbejdsministeren efter rettens indstilling. Ministeren kan efter rettens indstilling udnævne en assisterende sekretær til i sekre-

tærens forfald at varetage sekretærhvervet og i øvrigt at bistå retten.

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

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

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

§ 9. For arbejdsretten indbringes sager om

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

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

Stk. 3. Sager efter stk. 1, nr. 1-3, kan kun indbringes for arbejdsretten, hvis overtræ-

delsen er foretaget eller kampskridtet er varslet eller iværksat af en arbejdsgiverorganisation eller et eller flere medlemmer af en sådan, af en enkeltvirksomhed (enkeltmand, firma, aktieselskab eller offentlig institution) eller af en lønmodtagerorganisation eller af medlemmer af en sådan i fællesskab. Adgangen til at indbringe sager er endvidere betinget af, at der ikke i det pågældende overenskomstforhold er indeholdt bestemmelser i modsat retning.

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

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

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

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

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

§ 12. I sager, der er nævnt i § 9, stk. 1, nr. 1 og 2, og stk. 4, kan arbejdsretten idømme den eller dem, der har deltaget i det overenskomststridige forhold, en bod, der skal tilfalde klageren. Består overenskomstkrænkelsen i undladelse af at betale et skyldigt pengebeløb, kan dommen i stedet for bod gå ud på betaling af beløbet. Når ikke andet forud er vedtaget, kan der kun pålægges en organisation som sådan

retligt ansvar, når den har gjort sig delagtig i det påklagede forhold.

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

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

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

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

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

§ 14. Sag anlægges af og mod vedkommende arbejdsgiver- eller lønmodtagerorganisation, uanset om overtrædelsen er foreta-

get eller kollektivt kampskridt er varslet eller iværksat af eller mod enkelte medlemmer af organisationen. Er en organisation medlem af en mere omfattende organisation, skal sagen anlægges af og mod sidstnævnte organisation. Er arbejdsgiverparten en enkeltvirksomhed, jfr. § 9, stk. 3, der ikke er tilsluttet en arbejdsgiverorganisation, anlægges sagen af eller mod enkeltvirksomheden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 22. Er der ikke mellem overenskomst-parterne 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.

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

§ 24. Loven træder i kraft den 1. juli 1973.

Stk. 2. Lov om arbejdsretten, jfr. lovbe kendtgørelse nr. 124 af 21. april 1964, ophæves, jfr. dog §§ 26 og 28.

§ 25. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

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

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

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

Givet på Christiansborg slot, den 13. juni 1973.

Under Vor Kongelige Hånd og Segl.

MARGRETHE R.

Erling Dinesen.

J. H. SCHULTZ/6

Den 6. oktober 1995

Arbejdsminister Jytte Andersen
Arbejdsministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Kære Jytte Andersen

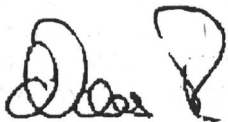
Som du er bekendt med, har Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark hen over sommeren drøftet indholdet af arbejdsretsloven med henblik på eventuelle justeringer i loven.

Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark har ved drøftelserne lagt vægt på, at loven altid har fundet sin form på grundlag af forhandlinger mellem parterne og dermed hviler på en afgørende, fælles accept. Det har derfor under de stedfundne drøftelser været DA og LO's målsætning at finde løsninger, der også fremtidigt kan sikre en fælles accept af det regelsystem, der er en vigtig del af grundlaget for overenskomstindgåelsen.

Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark finder, at resultatet af drøftelserne omkring arbejdsretsloven, der vedlægges, er udtryk for en sammenhængende løsning, der opfylder parternes målsætning og imødegår den kritik, der har været fremført omkring loven.

Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark skal derfor anbefale, at de udarbejdede forslag til ændring af arbejdsretsloven snarest søges gennemført ved lov.

Med venlig hilsen



Niels Fog



Finn Thorgrenson

Forslag til ændring af arbejdsretsloven

Forslaget til ændring af arbejdsretsloven er af DA og LO udarbejdet med henblik på at imødegå den kritik, der under henvisning til menneskerettighederne har været rejst angående rettens behandling af sager, der omfatter organisationer og virksomheder uden tilknytning til de af organisationerne udpegede ordinære dommere.

DA og LO har ikke herved drøftet eller søgt at afklare, hvorvidt den rejste kritik må anses for berettiget, men alene lagt vægt på, at det må anses for uønskeligt, at der kan stilles spørgsmålstejn ved Arbejdsrettens behandling af sagerne på et område, hvor det uden at ændre ved den arbejdsretlige model og Arbejdsrettens kompetence er muligt at foretage en hensigtsmæssig justering.

Ved den rejste kritik er der peget på, at de eksisterende regler for rettens sammensætning ved behandlingen af en sag ikke giver den nødvendige sikkerhed for en uvildig og fair behandling i de sager, hvor parten ikke føler sig tilknyttet til de af arbejdsgiver- og lønmodtagersiden udpegede dommere.

DA og LO foreslår derfor, at arbejdsretsloven tilføjes en bestemmelse om, at en part i en arbejdsretssag, der ikke har tilknytning til de af organisationerne udpegede dommere, kan vælge at lade sagen bedømme af rettens formandskab alene.

For samtidig at sikre, at der ikke opstår spørgsmål om formandskabets eventuelle habilitet foreslås også reglerne om formandskabets udpegningsperiode ændret fra de nuværende 3 år og til at gælde fra udpegningen og indtil udløbet af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

Endvidere foreslås, at formandskabet udpeges af arbejdsministeren efter indstilling fra de ordinære dommere i stedet for den nuværende regel, hvor de direkte bliver valgt af de ordinære dommere.

Endelig har DA og LO fundet det hensigtsmæssigt, at det i overensstemmelse med Højesterets dom U 1994, side 953, fastslås i loven, at den pågældende kan anlægge sag ved de almindelige domstole, hvis en organisation ikke har ønsket at indbringe sagen for Arbejdsretten.

Forslagets enkelte bestemmelser

Til § 4 og § 5, stk. 2

Bestemmelserne har følgende indhold:

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

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

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

§5.

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

ændres til:

§ 4. Rettens formand, næstformænd og suppleanterne for disse beskikkes af arbejdsministeren efter indstilling af de i § 3, stk. 1, nævnte ordinære dommere. Beskikkelsen gælder indtil udløbet af den måned, hvori de fylder 70 år.

§ 5 , stk. 2 udgår.

Til § 8

Bestemmelsen tilføjes et nyt stk. 2 med følgende indhold:

"Stk. 2 Er en part ikke tilknyttet en af de i § 3, stk. 1, nævnte organisationer eller myndigheder, skal sagen efter anmodning herom pådømmes af rettens formandskab alene."

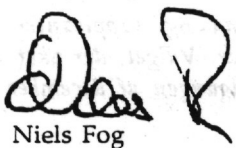
Til § 11,stk. 2

Bestemmelsen, der har følgende indhold:

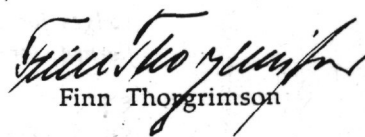
"Stk. 2. En lønmodtager kan dog anlægge sag om tilkendelse af tilgodehavende løn ved de almindelige domstole, medmindre lønmodtagerens faglige organisation under en sag, der er anlagt ved arbejdsretten, har frafaldet retten hertil på lønmodtagerens vegne, eller den manglende betaling af lønkravet skyldes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

ændres til:

Stk. 2. En lønmodtager kan dog anlægge sag om tilkendelse af tilgodehavende løn eller godtgørelse ved de almindelige domstole såfremt lønmodtagerens faglige organisation ikke har iværksat og ikke agter at iværksætte arbejdsretlig behandling af kravet.



Niels Fog



Finn Thorgrimson

DEN KRISTELIGE FAGBEVÆGELSE

DEN KRISTELIGE
FAGBEVÆGELSE
 Engboulvarden 30
 Postboks 239
 8900 Randers
 Tlf. 8911 2233
 Fax 8911 2201
 Giro 100 6886

 Arbejdsministeriet
 Udvalgte vedr. revision af arbejdsretsloven
 Holmens Kanal 20
 1060 København K

 Randers, den 5. februar 1996
 EI/arbejdsret

Revision af lov om arbejdsretten

Den kristelige fagbevægelse finder, at behovet for at få ændret Arbejdsretsloven er særdeles påtrængende. På en lang række punkter kan regelgrundlaget med rette udsættes for massiv kritik. Nedenfor gennemgås kritikpunkterne.

1. Retfærdig rettergang

I henhold til Den Europæiske Menneskerettighedskonventions (EMRK) art. 6 har alle krav på en retfærdig rettergang for en uafhængig og upartisk domstol. Der lægges vægt på, at dommere skal træffe deres afgørelse på baggrund af objektive argumenter/anbringender fremført i retssagen og må ikke tage hensyn til personlige holdninger, udefrakommende oplysninger eller andre irrelevante faktorer. Det er væsentligt at bemærke, at domstolen ikke blot skal være upartisk, men også fremtræde som værende upartisk. Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol (EMD) har lagt en restriktiv praksis. De nuværende regler om udpegning af dommere er ikke i overensstemmelse med EMRK art. 6.

Efter forslaget fra LO og DA, skal formandsskabet udpeges af arbejdsministeren efter indstilling fra de ordinære dommere. Denne ordning er givetvis ikke i overensstemmelse med EMRK art. 6.

2. Dissenser

Dissenser bør fremgå af Arbejdsrettens domme. Herved bliver det offentligt kendt, i hvilken udstrækning, der kan have gjort sig væsentlige meningsforskelle gældende i dommerkollegiet.

3. Habilitetsregler

Der bør fastsættes nærmere habilitetsregler for dommerne. Der må ikke være interessesammenfald mellem udpegning af dommere i de konkrete sager og den sag, som skal pådømmes.

4. Manglende appel mulighed

Afgørelser truffet af Arbejdsretten kan ikke appelleres. Dette er en klar mangel. Ved revisionen af lov om Arbejdsretten i 1973 blev det diskuteret, om der skulle indføres en ankeinstans. Dette fandtes imidlertid uhensigtsmæssigt, hvorfor Arbejdsretten fortsat er eneste retsinstans på området. I sager af principiel betydning

 Den kristelige
 fagbevægelse er en
 fællesbenævnelse for:
 Kristelig Fagforening
 Kristelig Funktionær-
 Organisation
 og Kristelig
 Arbejdsløshedskasse

blev der dog givet mulighed for at udvide formandsskabet til i alt 3 dommere (Arbejdsretslovens § 8, stk. 1.) Bestemmelsen er sjældent anvendt.

Arbejdsretten kan idømme bod, der skal tilfalde klageren (Arbejdsretslovens § 12, stk. 1.) Bodten har som institut både erstatningsretlig og strafferetlig islæt. Arbejdsrettens domme og forlig indgået for retten er eksigible jf. Arbejdsretslovens § 20, hvori der henvises til retsplejelovens umindelige regler. Dette taler kraftigt for at der bør være adgang til appel.

5. Hjemmelskravet

Om procesmåden ved Arbejdsretten gælder grundsætninger i retsplejelovens 2. bog samt kap. 23, 27-30 og 39 (Arbejdsretslovens § 19). Grundsætninger gælder dog kun med de nødvendige tilpasninger.

Hvis Arbejdsretslovens § 19 bedømmes i lyset af de krav, der stilles i EMRK art. 6 til hjemmelsgrundlaget for en domstols virke, må man konstatere, at § 19 næppe lever op hertil. Der er i retspraksis fra EMD fastslået, at hjemmelskravet må fortolkes som et krav om "foreseeability" og "accessability". Det betyder i praksis, at borgerne og organisationerne har krav på, at reglerne er tilgængelige, og at deres retsstilling med rimelighed kan udledes af reglerne. Der er således behov for en præcisering af regelgrundlaget.

6. Ophævelse af procesmonopolet

Et særligt procesmonopol er fastsat i Arbejdsretslovens § 14. Det fremgår, at en organisation medlem af en mere omfattende organisation, skal sagen anlægges af eller mod hovedorganisationen. Medlemsorganisationerne kan således være uenige i den måde sagen føres på af hovedorganisationen. Denne bestemmelse må antages at være i strid med ILO Konvention nr. 98 og muligvis EMRK art. 11 jf. art. 6.

7. Individers rettigheder

Enkeltpersoner har begrænsede muligheder for at håndhæve egne rettigheder på grundlag af kollektive overenskomster og rettigheder mod vedkommendes egen organisation. Adgangen for individer til at anlægge sag ved de civile domstole er som udgangspunkt afskåret (Arbejdsretslovens § 11, stk. 2 og § 9 modsætningsvis).

Samtidig er disse enkeltpersoner afskåret fra at få prøvet deres sag ved Arbejdsretten, idet de parter, der kan procedere for Arbejdsretten, udelukkende er organisationer (Arbejdsretslovens § 14).

I situationer, hvor lønmodtagerne ikke er medlem af nogen arbejdstagerorganisation eller hvor vedkommende arbejdstager er udmeldt af organisationen, har domstolene i nogen tid erkendt, at sagen kan anlægges ved de almindelige domstole. Der henvises til følgende domme U1985.800V, U1985.9970 og U1987.4060.

Højesteret har udvidet adgangen til at gå til de almindelige domstole til en situation, hvor pågældende arbejdstager er medlem af en faglig organisation, men hvor pågældende organisation ikke har ønsket fagretlig behandling af lønkrav i forbindelse med en afskedigelse (U1994.993H).

Forslaget fra LO og DA er langt fra vidtgående nok. Forslaget tager således ikke højde for den situation, hvor medlemmet er utryk ved den faglige organisations håndtering af sagen. Endvidere angår bestemmelsen alene krav på løn og



godtgørelse. Efter den krsitelige fagbevægelses opfattelse skal bestemmelsen gælde krav af enhver art.

Forslag fra den kristelige fagbevægelse

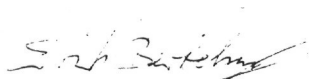
Det er påkrævet, at Arbejdsretsloven undergår en gennemgribende ændring. De væsentligste problemer i relation til EMRK er organisationernes indflydelse på arbejdsrettens sammensætning. På den baggrund er det påkrævet at reducere eller afskære organisationerne fra denne indflydelse.

Dette kan gøres ved at anvende samme regler som gælder for nogle sagstyper ved Sø- og handelsretten bl.a. sø- og handelssager (Retsplejelovens § 6, stk. 4 og 6, § 18 a og b). Her har præsidenterne ved landsretterne og præsidenten ved Sø- og Handelsretten adgang til at beskikke en række sagkyndige medlemmer fra en række organisationer (Retsplejelovens § 92). Beskikkelse af de sagkyndige foretages efter indstilling fra de organisationer, som justitsministeren godkender hertil. Præsidenten kan i begrænset omfang udpege sagkyndige, der ikke er indstillet af de godkendte organisationer (Retsplejelovens § 93).

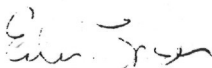
En sådan ordning vil løse en række problemer. Imidlertid er ordningen ikke tilstrækkelig til at løse alle problemer. Følgende eksempel illustrerer dette. En uorganiseret arbejdsgiver har indgået overenskomst med Kristelig Fagforening. SID ønsker også at få overenskomst med virksomheden. Dette vil arbejdsgiveren ikke acceptere. SID iværksætter konflikt med henblik på at få overenskomst. Arbejdsgiveren ønsker at få kendt konflikten ulovlig, hvorfor sagen bringes i Arbejdsretten (Arbejdsretslovens § §9, stk. 1., nr. 3) I en sådan sag vil Kristelig Fagforening intervenere til støtte for arbejdsgiveren.

Det vil være i modstrid med EMRK art. 6, såfremt dommerpanelet (3 lægdommere) på lønmodtagersiden kom til at bestå af dommere fra enten Kristelig Fagforening eller LO. En kombination af dommere fra LO og Kristelig Fagforening er mulig, men det kan nok ikke lade sig realisere.

Det er den kristelige fagbevægelses opfattelse, at organisationerne skal afskæres fra indflydelsen på sammensætningen af dommere. Det er den eneste måde, som Arbejdsretsloven kan bringes i overensstemmelse med EMRK. Det indebærer, at de almindelige regler for udpegning af dommere skal følges.



Erik Bertelsen
Sekretariatschef



Erling Ipsen
Arbejdsmarkedskonsulent
Cand. jur.



lirk. af 23. april 1952.

Nr. 16.

Bekendtgørelse om Danmarks ratifikation af den af den internationale arbejdskonference under dens 31. møde i San Francisco fra den 17. juni til den 10. juli 1948 vedtagne konvention om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig.

Ved kongelig resolution af 25. maj 1951 har Danmark ratificeret ovennævnte konvention, til hvis ratifikation rigsdagen den 15. marts 1951 havde meddelt sit samtykke.

Overrettelse.KONVENTION (NR. 87) OM FORENINGSFRIHED OG BESKYTTELSE
AF RETTEN TIL AT ORGANISERE SIG

Den internationale Arbejdsorganisations generalkonference, som er blevet sammenkaldt i San Francisco af Det internationale Arbejdsbureaus styrelsesråd, og som er ~~trådt~~ sammen til sit 31. mode den 17. juni 1948;

— som har besluttet i ~~konventionsform~~ at vedtage visse forslag om foreningsfrihed og om beskyttelse af retten til at organisere sig, hvilket spørgsmål er opført som punkt 7 på dagsordenen;

vedtager under hensyn til, at det i indledningen til Den internationale Arbejdsorganisations statut udtales, at „anerkendelse af grundsætningen om foreningsfrihed” er et middel til at forbedre arbejdsforholdene og til at befæste freden;

under hensyn til, at det i ~~Philadelphia-deklarationen~~ påny bekræftes, at ~~„vtrings-~~ og foreningsfrihed er af afgørende betydning for fortsat fremskridt-;

under hensyn til, at den internationale arbejdskonference på sit 30. mode enstemmigt har vedtaget de grundsætninger, som skal danne grundlag for internationale bestemmelser;

under hensyn til, at De forenede Nationers plenarforsamling på sit 2. mode har tiltrådt disse grundsætninger og anmodet Den internationale Arbejdsorganisation om at fortsætte alle bestræbelser med henblik på at ~~muliggøre~~ vedtagelsen af en eller flere internationale konventioner;

i dag den 9. juli 1918 følgende konvention, som benævnes konventionen af 1948 om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig.

Afsnit I. Foreningsfrihed.

Artikel 1.

Ethvert medlem af Den internationale Arbejdsorganisation, for hvilket nærværende konvention er i kraft, forpligter sig til at gennemføre følgende bestemmelser.

Artikel 2.

Arbejdere og arbejdsgivere uden forskel af nogen art, er berettiget til at oprette og til alene under iagttagelse af den pågældende organisations bestemmelser at slutte sig til organisationer efter eget valg og uden forudgående tilladelse.

Artikel 3.

1. Arbejder- og arbejdsgiverorganisationer er berettiget til selv at udarbejde deres love og bestemmelser, til i fuld frihed at vælge deres repræsentanter, til at ordne deres administration og virksomhed samt til at udforme deres programmer.

2. De offentlige myndigheder skal afholde sig fra enhver indblanding, som kan begrænse denne ret, eller som kan hæmme organisationerne i deres lovlige udøvelse heraf.

Artikel 4.

Arbejder- og arbejdsgiverorganisationer skal ikke kunne opløses eller suspenderes administrativt.

Artikel 5.

Arbejder- og arbejdsgiverorganisationer er berettiget til at oprette og slutte sig til forbund eller sammenslutninger af forbund, og enhver organisation, ethvert forbund eller enhver forbundssammenslutning af denne art er berettiget til at slutte sig til internationale arbejder- eller arbejdsgiverorganisationer.

Artikel 6.

Bestemmelserne i nærværende konventions artikler 2, 3 og 4 finder anvendelse på forbund og forbundssammenslutninger af arbejder- og arbejdsgiverorganisationer.

Artikel 7.

Der må for anerkendelse som juridisk person af arbejder- og arbejdsgiverorganisationer samt forbund og forbundssammenslutninger ikke opstilles betingelser af en sådan art, at anvendelsen af bestemmelserne i konventionens artikler 2, 3 og 4 begrænses.

Artikel 8.

1. Arbejdere og arbejdsgivere samt deres respektive organisationer skal i lighed med andre personer eller sammenslutninger ved udevelsen af de i nærværende konvention hjemlede rettigheder respektere den nationale lovgivning.

2. Den nationale lovgivning må ikke svække de ved nærværende konvention hjemlede garantier og ej heller anvendes på en sådan måde, at de omhandlede garantier forringes.

Artikel 9.

1. Der skal ved nationale love eller administrative forskrifter træffes bestemmelse om, i hvilket omfang de ved nærværende konvention hjemlede garantier finder anvendelse på de væbnede styrker og politiet.

2. I overensstemmelse med den i artikel 19, stk. 8, i Den internationale Arbejdsorganisations statut indeholdte grundsetning er et medlems ratifikation af nærværende konvention ikke at anse som berørende en bestående lov, retsafgørelse, sædvane eller overenskomst, i kraft af hvilken medlemmer af de væbnede styrker eller politiet nyder en ved nærværende konvention sikret ret.

Artikel 10.

Ved udtrykket „organisation“ forstås i nærværende konvention enhver organisation bestående af arbejdere eller arbejdsgivere, der har til formål at fremme og beskytte arbejdernes eller arbejdsgivernes interesser.

Afsnit II. Beskyttelse af retten til at organisere sig.**Artikel 11.**

Ethvert medlem af Den internationale Arbejdsorganisation, for hvilket nærværende konvention er i kraft, forpligter sig til at træffe alle nødvendige og egnede forholdsregler til sikring af arbejdernes og arbejdsgivernes frie ret til at organisere sig.

Afsnit III. Forskellige bestemmelser.**Artikel 12.**

1. For så vidt angår de territorier, der omhandles i artikel 35 i Den internationale Arbejdsorganisations statut, således som denne er ændret i 1946, bortset fra de i den således ændrede artikels stk. 4 og 5 omhandlede territorier, er ethvert medlem af organisationen, som ratificerer nærværende konvention, forpligtet til samtidig med eller så hurtigt som muligt efter ratifikationen til Det internationale Arbejdsbureaus generaldirektør at fremsende en erklæring indeholdende angivelse af

- (a) de territorier, for hvilke det forpligter sig til at anvende konventionens bestemmelser uden begrænsninger,
- (b) de territorier, for hvilke det forpligter sig til at anvende konventionens bestemmelser med begrænsninger, samt en nærmere redegørelse for disse begrænsninger,
- (c) de territorier, for hvilke konventionen ikke finder anvendelse, og i så fald begrundelse for, at den ikke skal være anvendelig,
- (d) de territorier, for hvilke det forbeholder sig sin stilling.

2. De under (a) og (b) i nærværende artikels stk. 1 omhandlede forpligtelser er at anse som udgørende en integrerende del af ratifikationen og skal have virkning som ratifikation.

Bekendtgørelse

om

Danmarks ratifikation af den af den Internationale Arbejdskonference i
Genève i året 1949 vedtagne konvention om retten til at
organisere sig og fore kollektive forhandlinger.

Ved kgl. resolution af 22. juli 1955 har Danmark ratificeret ovennævnte kon-
vention, hvis tekst lyder som følger:

Overættelse.

Convention (No. 98) concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session.

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

Adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949:

Article 1

1. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

Convention (No. 98) concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively.

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-second Session on 8 June 1949, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning the application of the principles of the right to organise and to bargain collectively, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

Adopts this first day of July of the year one thousand nine hundred and forty-nine the following Convention, which may be cited as the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949:

Article 1

1. Workers shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.

Konvention (nr. 98) om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger.

Den internationale Arbejdsorganisations generalkonference,

som er blevet sammenkaldt i Genève af Det internationale Arbejdsbureaus styrelsesråd, og som er trådt sammen til sit 32. møde den 8. juni 1949,

som har truffet beslutning om vedtagelsen af visse forslag om gennemførelsen af principperne for retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger, der er optaget som fjerde punkt på mødets dagsorden, og

som har besluttet, at disse forslag skal tage form af en international konvention,

vedtager i dag den 1. juli 1949 følgende konvention, som benævnes konventionen af 1949 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger:

Artikel 1.

1. Arbejderne skal på fyldestgørende måde med hensyn til deres beskæftigelse beskyttes mod foranstaltninger, der går ud på at modarbejde fagforeninger.

2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de:

a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat;

b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

Article 2

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

2. Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence au sens du présent article des mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

Article 3

Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être

2. Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to—

(a) make the employment of a worker subject to the condition that he shall not join a union or shall relinquish trade union membership;

(b) cause the dismissal of or otherwise prejudice a worker by reason of union membership or because of participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours.

Article 2

1. Workers' and employers' organisations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by each other or each other's agents or members in their establishment, functioning or administration.

2. In particular, acts which are designed to promote the establishment of workers' organisations under the domination of employers or employers' organisations, or to support workers' organisations by financial or other means, with the object of placing such organisations under the control of employers or employers' organisations, shall be deemed to constitute acts of interference within the meaning of this Article.

Article 3

Machinery appropriate to national conditions shall be established, where necessary,

2. Denne beskyttelse skal i særdeleshed ydes mod foranstaltninger, der går ud på

a) at gøre beskæftigelsen af en arbejder betinget af, at han ikke melder sig ind i en fagforening, eller at han ophører med at være medlem af en sådan forening;

b) at afskedige eller på anden måde skade en arbejder på grund af hans medlemskab af fagforening eller som følge af deltagelse i fagforeningsvirksomhed uden for arbejdstiden eller — med arbejdsgiverens samtykke — i arbejdstiden.

Artikel 2.

Arbejder- og arbejdsgiverforeninger skal med hensyn til deres oprettelse, drift eller administration på fyldestgørende måde beskyttes mod hinandens indblanding, hvad enten denne sker direkte eller gennem repræsentanter eller medlemmer.

2. I særdeleshed skal foranstaltninger, der går ud på at fremme oprettelse af arbejderorganisationer, der beherskes af arbejdsgivere eller arbejdsgiverorganisationer, eller at støtte arbejderorganisationer økonomisk eller på anden måde, med det formål at bringe disse organisationer under arbejdsgivernes eller arbejdsgiverorganisationernes kontrol, anses for indblanding i den i nærværende artikel omhandlede forstand.

Artikel 3.

Der skal om nødvendigt oprettes et organ, tilpasset efter forholdene i det enkelte

institué pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents.

Article 4

Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.

Article 5

1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées ou à la police sera déterminée par la législation nationale.

2. Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

Article 6

La présente convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme

for the purpose of ensuring respect for the right to organise as defined in the preceding articles.

Article 4

Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organisations and workers' organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements.

Article 5

1. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.

2. In accordance with the principle set forth in paragraph 8 of Article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation the ratification of this Convention by any Member shall not be deemed to affect any existing law, award, custom or agreement in virtue of which members of the armed forces or the police enjoy any right guaranteed by this Convention.

Article 6

This Convention does not deal with the position of public servants engaged in the administration of the State, nor shall it be con-

land, til at sikre gennemførelsen af retten til at organisere sig, som defineret i de foregående artikler.

Artikel 4.

Der skal om nødvendigt træffes foranstaltninger, tilpasset efter forholdene i det enkelte land, til at opmuntre og fremme fuld udvikling og benyttelse af et organ for frivillige forhandlinger mellem arbejdsgivere eller arbejdsgeberorganisationer og arbejderorganisationer med henblik på regulering af arbejdsvilkårene gennem kollektive overenskomster.

Artikel 5.

1. Der skal ved nationale love eller administrative forskrifter træffes bestemmelser om, i hvilket omfang de ved nærværende konvention hjemlede garantier finder anvendelse på de væbnede styrker og politiet.

2. I medfør af det i artikel 19, stk. 8, i Den internationale Arbejdsorganisations statut indeholdte princip skal en medlemsstats ratifikation af nærværende konvention ikke anses for at berøre nogen gældende lov, retsafgørelse, sædvane eller overenskomst, hvorefter medlemmer af de væbnede styrker eller politiet nyder en ved nærværende konvention garanteret ret.

Artikel 6.

Nærværende konvention omfatter ikke de i statens tjeneste beskæftigede personer og skal ej heller på nogen måde kunne fortolkes til

portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9

1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître:

a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;

b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et

strued as prejudicing their rights or status in any way.

Article 7

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 8

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 9

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 2 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate—

(a) the territories in respect of which the Member concerned undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;

(b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, to-

skade for deres rettigheder eller stilling.

Artikel 7.

De officielle ratifikationer af nærværende konvention skal fremsendes til Det internationale Arbejdsbureaus generaldirektør til indregistrering.

Artikel 8.

1. Nærværende konvention er kun bindende for de medlemmer af Den internationale Arbejdsorganisation, hvis ratifikationer er blevet indregistreret af generaldirektøren.

2. Den træder i kraft 1 år efter det tidspunkt, da 2 medlemmers ratifikationer er blevet indregistreret af generaldirektøren.

3. Derefter træder nærværende konvention i kraft for enhver medlemsstat 1 år efter datoen for indregistreringen af dens ratifikation.

Artikel 9.

1. De erklæringer, der fremsendes til Det internationale Arbejdsbureaus generaldirektør i medfør af artikel 35, stk. 2, i Den internationale Arbejdsorganisations statut, skal angive:

a) de territorier, for hvis vedkommende den pågældende medlemsstat forpligter sig til at gennemføre konventionens bestemmelser uden modifikationer;

b) de territorier, for hvis vedkommende den forpligter sig til at gennemføre konventionens bestemmelser med modifikationer, tilligemed en

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 domt 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.

- 5) 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.