

merne kan oppebære biindtægter fra de øvrige typer af bibeskæftigelse svarende til 50 % af lønnen i hovedstillingen og herudover frit oppebære biindtægter fra forfattervirksomhed og de særlige domstole.

Udvalget finder, at undtagelserne fra loftet for så vidt angår forfattervirksomhed og de særlige domstole bør gælde for alle dommere. I praksis vil undtagelserne fra loftet dog naturligvis kun få betydning for de dommere, der udnytter loftet for biindtægter fuldt ud. Dette vil i dag særligt gælde nogle højesteretsdommere og nogle få landsdommere. Udvalget har, for så vidt angår højesteretsdommerne, foretaget nogle beregninger over virkningen af at indføre et loft på 50 % med undtagelse af forfattervirksomhed og de særlige domstole.

Med udgangspunkt i højesteretsdommernes løn i 2005 vil indførelsen af et loft på 50 % indebære, at højesteretsdommernes samlede årlige biindtægter under loftet vil kunne udgøre maksimalt ca. 8,5 mio. kr. Hertil kommer undtagelserne for forfattervirksomhed og de særlige domstole, hvor højesteretsdommerne samlet oppebærer biindtægter på ca. 2,3 mio. kr. i 2004. Dermed vil højesteretsdommernes samlede fremtidige årlige biindtægter formentlig højst komme til at udgøre ca. 10,8 mio. kr. (beregnet ud fra det nuværende løn- og biindtægtsniveau).

Udvalget skønner imidlertid, at højesteretsdommernes fremtidige biindtægter i praksis vil blive noget lavere – i størrelsesordenen 8-9 mio. kr. – da næppe alle højesteretsdommere vil udnytte loftet fuldt ud. Dette beløb skal sammenholdes med højesteretsdommernes samlede biindtægter i 2004 på ca. 13,9 mio. kr., i 2003 på ca. 10,9 mio. kr. og i 2002 på ca. 14,8 mio. kr.

Det er udvalgets opfattelse, at samlede årlige biindtægter til højesteretsdommerne på 8-9 mio. kr. vil opfylde det ønske om en tilstrækkelig effektiv spredning af bibeskæftigelsen og biindtægterne, som er hovedformålet med et loft for biindtægter. Den foreslåede ordning vil således utvivlsomt betyde, at der sker en spredning af bibeskæftigelse og biindtægter fra Højesteret til dommere i lavere instanser.

Et mindretal (4 medlemmer) finder, at også *det arbejdsretlige konflikthåndteringssystem* (det vil sige arbejdsopgaver, der varetages af dommere i forbindelse med faglig voldgift, i de arbejdsretlige nævn og på baggrund af udpegning som forligs- eller mæglingssmand) bør undtages fra loftet for biindtægter. Disse udvalgsmedlemmer henviser herved til, at det arbejdsretlige konflikthåndteringssystem har karakter af et sammenhængende system, der må behandles af en enhed. Der henvises herved bl.a. til arbejdsretslovens §§ 10 og 22, hvoraf dels fremgår, at Arbejdsretten i sa-

ger, som helt eller delvist angår fortolkning af kollektive overenskomster, kan vælge at afvise, udsætte eller behandle en sag, dels fremgår, at visse uoverensstemmelser på arbejdsmarkedet som udgangspunkt skal afgøres ved faglig voldgift i medfør af Norm for regler for behandling af faglig strid, der er aftalt mellem DA og LO, og som har status som en deklatorisk lovregel. Det vil derfor være uheldigt, hvis der skal gælde forskellige regler for udøvelsen af de forskellige funktioner i dette system. Det arbejdsretlige konflikthåndteringssystem er i dag et fleksibelt, hurtigt og effektivt system, som nyder bred respekt blandt brugerne.

Et mindretal, der repræsenterer arbejdsmarkedets parter (LO, DA og DI), tilføjer, at det nuværende arbejdsretlige system i kraft af sin virkeform indebærer endog meget betydelige administrative lettelser i forhold til offentlige myndigheder og instanser, herunder i forhold til de ordinære domstole. Samtidig indebærer systemet også store økonomiske besparelser for det offentlige, ikke mindst fordi de dommere, der fungerer som opmænd i faglige voldgifter, gør dette i deres fritid. De særlige domstole (herunder Arbejdsretten) er en integreret del af domstolssystemet, og det er derfor naturligt at holde disse ude fra begrænsninger i dommernes bibeskæftigelse. Arbejdsretsloven, forligsmansloven samt arbejdsmarkedets hovedaftaler og kollektive overenskomster udgør tilsammen fundamentet for det danske arbejdsmarked og har karakter af ét sammenhængende konflikthåndteringssystem.

Dette mindretal bemærker endvidere, at det er karakteristisk for det arbejdsretlige konflikthåndteringssystem, at uoverensstemmelser inden for rammerne af dette system som altovervejende hovedregel ikke kan indbringes for domstolene. Arbejdsmarkedets organisationer og deres respektive medlemmer har indrettet sig herpå og på det særkende, at de enkelte tvistløsningsorganer inden for systemet er éninstantorganer, hvis afgørelser er inappellable. Også som følge heraf er det af afgørende betydning, at arbejdsopgaver, der varetages af dommere i forbindelse med faglig voldgift, i de arbejdsretlige nævn og på baggrund af udpegning som forligs- eller mæglingssmand, undtages fra det påtænkte loft for biindtægter, således at den nuværende balance i systemet ikke forrykkes.

Udvalgets flertal finder derimod, at den gældende ordning for arbejdsretlig konfliktløsning vil kunne opretholdes, såfremt flertallets forslag gennemføres. Efter flertallets forslag vil konfliktløsningerne fortsat i vidt omfang kunne blive varetaget af højesteretsdommere. I dag er det således, at en af Arbejdsrettens dommere ikke er højesteretsdommer, men byretspræsident. Endvidere bruges der allerede i dag dommere