

Det er for så vidt angår voldgift omfattet af voldgiftsloven almindeligt antaget, at en voldgiftsaftale kun kan anses for indgået, hvis dette er klart, og aftalen fortolkes således, at den kun omfatter de tvister, som klart falder ind under aftalen. Voldgiftsloven gælder imidlertid ikke for tvistløsning ved faglig voldgift, jf. denne lovs § 1, stk. 5. Tvistløsning ved en faglig voldgiftsret repræsenterer omvendt en model for kollektiv tvistløsning på det kollektivarbejdsretlige område, som overenskomstparterne har fundet naturlig og har opereret med i 100 år. Der er derfor i almindelighed ikke behov for at stille særlige klarhedskrav til kollektive overenskomstparter vedtagelse af faglig voldgift, som også for det enkelte medlem af de overenskomstbærende organisationer indebærer en retlig prøvelse, som må anses for retssikkerhedsmæssigt fuldt betryggende, se også bemærkningerne nedenfor til § 21, nr. 3. Uoverensstemmelser om eksistens, omfang og virkning af en aftale om faglig voldgift skal derfor i almindelighed afgøres på samme måde som andre fortolkningsuoverensstemmelser på det kollektivarbejdsretlige område.

For så vidt angår organisationsmedlemmers lovbaserede krav er der imidlertid behov for også i forhold til arbejdsretlige overenskomstparter aftale om faglig voldgift - alt afhængig af kravets art og baggrund samt arbejdsretlig praksis - at stille krav om klarhed med hensyn til, hvad der er aftalt, jf. nærmere bemærkningerne til § 21, nr. 3, jf. § 22, stk. 2.

Til stk. 1, nr. 8, bemærkes:

Det foreslås, at sager, hvor en af parterne vægrer sig ved at lade sagen behandle ved faglig voldgift, kan indbringes for Arbejdsretten.

Pligten til at lade en sag behandle ved en faglig voldgiftsret er hidtil fremgået af 1910-Normen for regler for behandling af faglig strid, men foreslås skrevet ind i loven, jf. lovforslagets § 32. Tilsidesættelse af denne pligt har hidtil kunnet indbringes for Arbejdsretten som overenskomstbrud, men foreslås nu medtaget i § 9, stk. 1, hvor Arbejdsrettens kompetenceområder er opregnet.

Til § 10

Stk. 1 svarer med enkelte - rent sproglige - ændringer til den gældende lovs § 10.

Stk. 2 er nyt. Det foreslås udtrykkeligt lovfæstet - helt i overensstemmelse med hidtidig praksis - at Arbejdsretten ikke blot beskæftiger sig med kollektive overenskomster, men også med lovgivningsspørgsmål, når en stillingtagen hertil er af betydning for afgørelsen af en sag, som i medfør af § 9 henhører under

Arbejdsretten. Forslaget er alene udtryk for en kodificering af gældende ret, der ikke er tilsigtet ændret.

Som eksempel på denne praksis kan nævnes, at Arbejdsretten i en række sager har fortolket virksomhedsoverdragelsesloven i forbindelse med en stillingtagen til sager om konkrete brud på kollektive overenskomster.

Forslaget er indsat ud fra et overordnet retsplejemæssigt hensyn om at sikre, at Arbejdsrettens kompetence fremgår direkte af arbejdsretsloven.

Til § 11

Stk. 1 og 2 er en uændret videreførelse af den gældende lovs § 11 med en enkelt redaktionel ændring.

Stk. 3 er nyt. Det indeholder, for så vidt angår private arbejdsgivere, en regel svarende til den, som efter stk. 2 gælder for lønmodtagere, dvs. ret til selv at forfølge et krav, når vedkommende organisation ikke gør det.

Et eksempel på et påstået tilgodehavende kan være, at en virksomhed i henhold til en kollektiv overenskomst har krav på en godtgørelse mod en lønmodtager, der ikke har overholdt sit opsigelsesvarsel.

Virksomheder må allerede i dag antages på baggrund af en udvidende fortolkning af lovens § 11, stk. 2, at have mulighed for at anlægge en sådan sag. Med henblik på at opfylde en af lovforslagets overordnede målsætninger om at sikre og oplyse om relevante retsplejemæssige forskrifter og retssikkerhedsgarantier foreslås det, at denne mulighed fremgår af loven.

Bestemmelsen vil formentlig blive anvendt i begrænset omfang, allerede fordi virksomheder i få tilfælde har økonomiske krav af denne karakter at rette mod en lønmodtager.

Det foreslås, at bestemmelsen ikke skal gælde for offentlige myndigheder og institutioner, som er bundet af en overenskomst indgået af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet, Danske Regioner eller KL. Der foreligger ikke i forhold til myndigheder og institutioner på det offentlige arbejdsmarked de individuelle hensyn, som for lønmodtagere og private arbejdsgivere kan begrunde en ret til individuelt at forfølge krav, når organisationen ikke gør det.

Til § 12

Der er i stk. 1 indsat et nyt 2. pkt. Bestemmelsen er i øvrigt en uændret videreførelse af den gældende lovs § 12 med enkelte redaktionelle ændringer.

Det følger af det nye 2. pkt. i stk. 1, at Arbejdsretten kan idømme bod i de sager, der er nævnt i § 32. Formålet med denne ændring er at skabe et hjemmels-