

## F. t. l. om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

bejdsrettens kompetence er afgrænset, er således videreført til denne bestemmelse om de faglige voldgiftsretter.

Ved at sammenholde § 9 og § 21 vil det være lettere at vurdere, om en sag henhører under Arbejdsretten eller de faglige voldgiftsretter.

I bestemmelsen er angivet, at sager vedrørende fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster skal afgøres ved en faglig voldgiftsret, og at det samme gælder andre sager, når parterne har aftalt, at de skal afgøres ved en faglig voldgiftsret. Der er med indførelsen af denne bestemmelse ikke tilsigtet en ændring af hidtidig praksis for så vidt angår Arbejdsrettens og de faglige voldgiftsretters kompetence. Det betyder bl.a., at sager om eksistensen af og indholdet af arbejdsretlige kutymers, bortset fra kutymers i forholdet mellem hovedorganisationer, fortsat skal indbringes for de faglige voldgiftsretter. Det betyder også, at det både i en overenskomst og i den enkelte sag kan aftales, at en sag skal afgøres ved en faglig voldgiftsret.

De faglige voldgiftsretters centrale kompetence har i overensstemmelse med 1910-Normens § 5 været sager om forståelsen af kollektive overenskomster, dvs. fortolkningstvister, der - bortset fra sager om fortolkningen af hovedoverenskomster og hovedaftaler - i modsætning til sager om overenskomstbrud ikke er omfattet af Arbejdsrettens kompetence, jf. § 9, stk. 1, nr. 1 og 2. Bestemmelsen i § 21, nr. 1, kodificerer i overensstemmelse med den eksisterende 100-årige praksis, at sager om fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster - bortset fra de hovedoverenskomster, som er omfattet af § 9, stk. 1, nr. 1 - henhører under de faglige voldgiftsretter. Formuleringen »fortolkning og forståelse« er valgt som udtryk for, at der er tale om en videreførelse af denne tradition. Bestemmelsen omfatter også overenskomstbestemmelser, som gennemfører EF-direktivbestemmelser.

Bestemmelsen i § 21, nr. 2, lovfæster overenskomstparters frie adgang til at aftale behandling ved de faglige voldgiftsretter af de sager, som i § 9, stk. 1, nr. 1-4, er henlagt til Arbejdsretten, jf. herved § 9, stk. 3, 2. pkt. En aftale om, at sager om overenskomstbrud skal behandles af en faglig voldgiftsret i stedet for Arbejdsretten, indebærer - i mangel af modstående aftale - at den faglige voldgiftsret kan sanktionere overenskomstbrud på samme måde som Arbejdsretten, dvs. bl.a. med bod, jf. § 12. Der er i lovforslagets § 24, stk. 2, medtaget en udtrykkelig bestemmelse herom. En sag om, hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst, kan kun - efter bestemmelsen i § 21, nr. 2 - blive en sag for en faglig voldgiftsret, hvis tvisten er omfattet af en aftale om faglig voldgiftsretsbehandling af

tvister mellem disse parter i en anden kollektiv overenskomst.

Vedrørende § 21, nr. 3, bemærkes, at den foreslåede bestemmelse giver overenskomstparterne adgang til at aftale, at en sag skal behandles ved en faglig voldgiftsret, selv om kravet helt eller delvis baserer sig på lovgivning. Voldgiftsbehandling kan være aftalt både som en generel ordning og i det konkrete tilfælde. Efter praksis har aftaleadgangen især betydning for sager, der helt eller delvis baserer sig på ansættelsesretlige love. Aftaleadgangen omfatter imidlertid også anden lovgivning - på det offentlige arbejdsmarked f.eks. forvaltningsloven. Med udtrykket lovgivning sigtes ikke blot til lov i formel forstand, men også til f.eks. uskrevne retsgrundsætninger.

Bestemmelsen i nr. 3 tager alene sigte på de tilfælde, hvor overenskomstparterne har aftalt at lade en sag behandle ved en faglig voldgiftsret. Bestemmelsen har derfor ikke betydning for den faglige voldgiftsrets egen adgang til at fortolke lovgivning og uskrevne retsgrundsætninger som led i behandlingen af en sag, jf. herom forslaget § 24, stk. 1, og bemærkningerne hertil.

Der skal foreligge en aftale om faglig voldgift. En sådan aftale kan fremgå af parternes overenskomst eller være indgået for det enkelte tilfælde. Forudsætningen om aftalt faglig voldgift »i henhold til praksis« i nr. 2 og 3 kan være opfyldt for så vidt angår tillidsrepræsentantsager og uoverensstemmelser om kutymers. Det afgørende er, om der mellem parterne er udviklet en bindende praksis af en karakter som i de nævnte eksempler.

## Til § 22

Den foreslåede bestemmelse regulerer forholdet mellem de faglige voldgiftsretter og de almindelige domstole.

Til stk. 1 bemærkes, at overenskomstfortolkning er de faglige voldgiftsretters kerneområde, og på dette område har de enekompetence, jf. dog § 9, stk. 1, nr. 1 og 7, og § 10, stk. 1, 2. pkt., om afgørelse af sådanne uoverensstemmelser ved Arbejdsretten. Sager om overenskomstfortolkning kan ikke anlægges ved de almindelige domstole. § 11, stk. 2 og 3, finder dog tilsvarende anvendelse.

På en række områder har parterne i deres overenskomster aftalt, at også sager om overenskomstbrud og andre tvister, som efter § 9, stk. 1, nr. 1-4, henhører under Arbejdsretten, skal afgøres ved faglig voldgift. Efter stk. 1 er der fortsat adgang til indgåelse af sådanne aftaler. Uanset en sådan aftale om behandling ved