



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

15 December 2022

Case Document No. 3

Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) v. Norway
Complaint No. 209/2022

**SUBMISSIONS BY THE GOVERNMENT
ON THE MERITS**

Registered at the Secretariat on 30 November 2022



ATTORNEY GENERAL FOR CIVIL AFFAIRS

The European Committee
of Social Rights

OSLO, 30 November 2022

Written Observations by the Kingdom of Norway

represented by Henriette Busch, advocate at the Office of the Attorney General for Civil Affairs, as agent, and by Sverre Runde, associate at the same office, in

Complaint No. 209/2022 Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) v. The Kingdom of Norway

...

1 INTRODUCTION

- (1) Reference is made to the collective complaint submitted by Fellesforbundet for Sjøfolk (hereinafter “FFFS” or “the complainant organisation”) in the above-mentioned case, to the European Committee of Social Rights’ (hereinafter the “Committee”) decision on admissibility of 14 September 2022, and to the Deputy Executive Secretary’s letter the same day, whereby the Government was invited to submit its written observations on the merits within 30 November 2022.
- (2) The Government recognizes that the Committee, pursuant to Rule 26A of its Rules, has decided to join the complaint from FFFS with Complaint No. 198/2021 (Norwegian Association of Small & Medium Enterprises (SMB Norge) v. Norway), with a view to examining the merits of both complaints in a single decision. Reference is therefore also made to the case documents of Complaint No. 198/2021, and in particular, the Governments Written Observations on the merits 10 December 2021 and Additional Observations 31 March 2022.¹
- (3) The Government maintains its positions and views provided for in its previous submissions referenced above. However, considering that FFFS has provided an independent complaint, and represents a different group of beneficiaries, the Government will provide a full response on the merits in the present case. Bearing in mind that FFFS represents employees, not employers, the Government refers to its previous submissions for a complete account of the issues regarding the intended beneficiaries of the Article 24 of the revised European Social Charter (hereinafter “the revised Charter”).²
- (4) FFFS argues that Norway – through its system of selecting lay judges to cases of termination and dismissal of employees – violates its duty to ensure that workers who consider that their employment has been terminated without a valid reason have the right to appeal to an impartial body, which is set out in the second paragraph of Article 24 of the revised Charter.
- (5) Considering that the complaint omits several legal provisions and mechanisms in the Norwegian legal system that would be amenable to provide a more nuanced picture of the issue in question, the Government reiterates that the system of selecting lay judges should be assessed as a whole as it transpires from all relevant domestic legal provisions and relevant case law by Norwegian courts.
- (6) The Government holds that the procedural rules of appointing lay judges in disputes concerning termination and dismissal, and the subsequent test of impartiality, sufficiently secure that lay judges are neutral and do not act in capacity as a representative of any of the parties, thereby fulfilling the requirement of an “impartial body” as required by the revised Charter Article 24. National courts examine *ex officio* the impartiality of any judge selected to

¹ The case documents in Complaint No. 198/2021 can be found at <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/-/no-198-2021-smb-norge-v-norway>.

² See in particular “Case-document No. 4, Submissions by the Government on the merits” section 4.2 and “Case-document No. 6, Reply from the Government to the SMB Norge’s response on the merits” paragraph 4–6.

court, including lay judges nominated by the parties to cases of termination and dismissal of employees.

- (7) The Government does therefore not agree with FFFS' claim that the system violates Article 24 of the revised Charter. The Government therefore asks the Committee to find that no violation has occurred.
- (8) The Government's written observations are structured as follows:
- Section 2 introduces the domestic legal framework pertinent for the nomination and appointment of lay judges in employment matters. This section is, in essence, similar to section 3 of the Governments Written Observations submitted in Complaint No. 198/2021. There has not been any substantial changes to the relevant legislation since that was submitted.
 - Section 3 sets out the Government's view on the obligation that flows from Article 24 second paragraph of the revised Charter and why the system in operation does not violate that provision – neither towards employers nor to employees.
 - Section 4 contains the summary and conclusion of the Government's position.
- (9) Please be advised that not all sources of law referred to in these written observations have been translated into English. The Government assumes that the complainant organisation does not dispute the content of these sources as such. The Government will, however, provide English translations of such sources if the Committee deems it of significance or if the complainant organisation disputes them.

2 RELEVANT DOMESTIC LEGAL FRAMEWORK

2.1 The Norwegian judiciary system in general

- (10) The independence and impartiality of all courts is a cornerstone of the Norwegian legal system and has been so for more than 200 years. Section 95 of the current version of the Norwegian Constitution reads (English translation provided by the Norwegian Parliament (the *Storting*)):

Everyone has the right to have their case tried by an independent and impartial court within reasonable time. Legal proceedings shall be fair and public. The court may however conduct proceedings in camera if considerations of the privacy of the parties concerned or if weighty and significant public interests necessitate this. The authorities of the state shall ensure the independence and impartiality of the courts and the members of the judiciary.

- (11) That courts should be impartial is also provided for by statutory law:

- (12) First of all, several provisions of the 1915 Courts of Justice Act specifically address and provide mechanisms to ensure impartiality in all courts, including courts that consider employment disputes. They are considered in detail in section 2.5 below.
- (13) Moreover, the right to a fair hearing in Article 6 of the European Convention on Human Rights (hereinafter “the ECHR”), which inter alia requires courts in cases concerning employment disputes to be impartial, is given the status of domestic Norwegian law through Section 2 of the 1999 Human Rights Act and has precedence over national legislation in case of conflict (Section 3 of the Act). As will be explained below, Norwegian courts carefully interpret their procedural laws in the light of the ECHR as interpreted by the European Court of Human Rights (hereinafter “the ECtHR”) so that they are in conformity with the requirements of an impartial body. The impartiality requirement, and its consequent test, applies to both professional judges and lay judges.
- (14) With these fundamentals of Norwegian law in mind, the Government also recalls that the Committee has considered *“that the situation in Norway is in conformity with Article 24 as regards the right to appeal to an impartial body”*, see 2005/def/NOR/24EN. Albeit not concluding on the specific matter of this complaint, it cannot be denied that the system in place in Norwegian law, both constitutional and statutory, is generally considered to be in conformity with the revised Charter.
- (15) The Government perceives the present complaint to concern the specific procedure of appointing lay judges in disputes concerning termination and dismissal. Accordingly, a detailed presentation of those procedures will be given below. It includes the historic object and purpose of the arrangement and the instruments in place to secure the impartiality of the lay judges being appointed.

2.2 Overview of the legal proceedings in disputes concerning termination and dismissal

- (16) Courts’ consideration of disputes concerning termination and dismissal are in principle regulated by the 2005 Act relating to mediation and procedure in civil disputes (hereinafter “the Disputes Act”) and the 1915 Act relating to the Courts of Justice (hereinafter “the Courts of Justice Act”) – legal codes that apply to and govern all civil court proceedings.
- (17) The specific legal proceedings at issue in the present complaint are in addition regulated by special rules in the 2005 Act relating to working environment, working hours and employment protection, etc. (hereinafter “the WEA”) chapter 17. An English translation of the WEA chapter 17, provided by The Norwegian Labour Inspection Authority (Arbeidstilsynet), is attached.³

Annex 1: English translation of the WEA chapter 17

- (18) In the preparatory works of the WEA, it is explicitly emphasized that (office translation):

³ There has not been any relevant material changes in the WEA chapter 17 since the Governments submissions in Complaint No. 198/2021.

The Norwegian authorities are concerned with fulfilling the country's obligations under international law. Significant emphasis is placed on the statements and criticisms that have come, for example from the bodies that monitor compliance with the European Social Charter. The interpretation and case law of the monitoring bodies is also of great importance for the interpretation of national regulations within the areas of the various conventions.

Annex 2: Preparatory works to the WEA, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) chapter 3.2.1

- (19) The compliance, under the revised Charter, of legal proceedings in employment matters must be evaluated in the light of all three aforementioned acts, and especially their provisions restricting the appointment of lay judges that can be seen as partial or incompetent to the dispute in question, see Section 17-1 para. 1 of the WEA:

Section 17-1

(1) In legal proceedings concerning rights or obligations pursuant to this Act, the Courts of Justice Act and the Dispute Act shall apply in addition to the special provisions laid down in this chapter.

- (20) These provisions will be explained in detail below and illustrated with relevant case law.

- (21) Generally, in disputes concerning termination and dismissal, the courts are set with a professional judge and reinforced with two lay judges holding special expertise and experience from working life/general business conditions, preferably from the relevant sector. The lay judges are appointed from a panel of lay judges. Detailed rules are given in Sections 17-6 and 17-7 of the WEA, which reads:

Section 17-6. Panels of lay judges

For each county, the Norwegian Courts Administration shall appoint one or more special panels of lay judges with a broad knowledge of industrial life.⁴ At least two-fifths of the lay judges in each panel shall be appointed on the recommendation of the employers' organisation and at least two-fifths shall be appointed on the recommendation of the employees' organisation.⁵

Section 17-7. Appointment of lay judges

(1) For the main hearing and for hearing in the Court of Appeal the court shall sit with two lay judges.

⁴ In Norwegian: "Domstoladministrasjonen oppnevner ett eller flere særskilte arbeidslivskyndige meddommerutvalg fra hvert fylke".

⁵ In Norwegian: "Minst to femdeler av meddommerne i hvert utvalg oppnevnes etter forslag fra arbeidsgiverorganisasjon og minst to femdeler oppnevnes etter forslag fra arbeidstakerorganisasjon".

(2) Lay judges shall be appointed on the recommendation of the parties from the panel of lay judges appointed pursuant to section 17-6. In cases before the Court of Appeal the lay judges are taken from the panels appointed within the district of the court.

(3) Each party proposes one-half of the number of lay judges included in an individual case. If the proposals from the parties are not available within the time limit stipulated by the judge, the judge may appoint lay judges pursuant to section 94 of the Courts of Justice Act. The same applies if several plaintiffs or defendants fail to agree on a joint proposal.

(4) Nevertheless, the court may sit without lay judges if the parties and the court are agreed that lay judges are unnecessary.

- (22) Lay judges are not used in cases pursuant to the so-called "small claims procedure", e.g. cases where the amount in dispute is less than NOK 250 000, see the Dispute Act Section 10-1 and Supreme Court case HR-2018-679-U para. 21. It may also be deviated from if the parties to the case, and the court, agree that lay judges are not necessary, see para. 4 of the WEA Section 17-7.

Annex 3: Supreme Court case HR-2018-679-U

- (23) If an appeal is admitted, the appellate court is set with three professional judges, in addition to the two lay judges that are appointed according to the same procedures as for the district court. The appellate court can review all sides of the decision from the district court.

2.3 How lay judges are appointed

- (24) The lay judges are appointed from a panel of lay judges that is established for each county, see the WEA Section 17-6 referenced in para. 21 above. The panels are composed based on proposals from employer and employee organisations, and it is required by law that at least two-fifths of the panel members are nominated by each of the employee organisations and the employers' organisations, respectively. It is stated in the preparatory work regarding Section 17-6 that all organisations may submit proposals for members of the lay judge panels, but that the appointment routinely will have to take place on the basis of proposals from the large organisations or those usually referred to as main organisations, i.e. the four largest employee organisations (LO, Unio, YS and Akademikerne) and the four largest employer organisations (NHO, KS, Spekter and Virke).⁶

Annex 4: Preparatory works to the WEA, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), commentary to Sections 17-6 and 17-7

- (25) Hence, the panels aim to represent a balanced and representative composition of the various interests and experience of Norwegian employers and employees. It is not allowed to appoint judges not part of these panels, see Supreme Court case Rt. 2002 p. 981.

⁶ Preparatory works to the WEA, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), commentary to Sections 17-6 and 17-7.

Annex 5: Supreme Court case Rt. 2002 p. 981

- (26) The administrative and practical tasks regarding the composition of the panels are handled by the Norwegian Courts Administration, which is an independent body with responsibility for the central administration of the ordinary courts and land consolidation courts in Norway. It was established in 2002 to ensure that the courts have sufficient distance and independence from the executive authorities, and that the courts perform their judicial functions. The organisational rules of The Courts Administration are provided in the Courts of Justice Act, chapter 1 A.⁷

Annex 6: English translation of the Courts of Justice Act, chapter 1 A

- (27) The Courts Administration performs the dialogue with the courts in order to estimate the number of lay judges needed in each court, and they also administer the dialogue with the social partners in order to obtain their proposals to members of the lay judge panels. The number of judges in each county's panel is decided on the basis of the number of cases handled by the appurtenant court.⁸

Annex 7: Preparatory works to the WEA, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), chapter 22.4.6

- (28) After receiving the social partners' proposals, The Courts Administration ensures that the police carry out a background check of the proposed judges with regard to criminal record. When the panels are finally composed, The Courts Administration communicates the result to each court, and the panels are appointed for four years at a time. During the functioning period, The Courts Administration handles any applications to be relieved of the duties as a lay judge. The Courts Administration also provides written information to each individual member of the panels on practical matters related to the task as a lay judge.
- (29) In advance of the main hearing in a dispute, the parties are asked to submit a ranked recommendation of judges from the panel. Often, they will choose candidates from the same 'side' as the party. The parties are, however, not obligated to do this. Considering what is best for the enlightenment of the case, an employee may, however, choose to recommend a lay judge with experience as an employer, or vice versa, see decision 18 July 2007 from Gulating Court of Appeal (reference: LG-2007-99081). The Court of Appeal stated as follows (office translation):

As the Court of Appeal sees it, it is important to maintain that the main object of the arrangement with special lay judge panels is to bring the necessary professional knowledge to the court, and on the basis of this, to contribute to the parties' trust in the courts as a competent body to resolve these types of disputes. These considerations do not imply that a party should be "forced" to choose lay judges from "its" side if the party wishes to choose differently in the individual case.

⁷ See <https://www.domstol.no/domstoladministrasjonen/> for more information on The Courts Administration.

⁸ Preparatory works to the WEA, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) chapter 22.4.6.

Annex 8: LG-2007-99081

- (30) The court to consider the dispute subsequently performs the actual appointment, but only after considering whether the recommended person is sufficiently competent and impartial to participate as a judge in the specific case. If one of the recommended lay judges is found to be incompetent, e.g. due to his or her connection with the recommending party or the counsel, the court appoints the next candidate on the ranked list. If there are no impartial candidates on the list, the court appoints from the panel of lay judges. The rules of competence, including impartiality, are set out in the Courts of Justice Act Sections 106 to 108 (referred to below), which implements and are in accordance with the requirements of impartiality in ECHR Article 6 para. 1.

2.4 Historical backdrop and the purpose of using lay judges

- (31) The procedural rules of recommending and appointing lay judges in the field of employment matters are closely related to the development of the substantive rules regarding termination of employment. The legislator has placed great emphasis on ensuring that these disputes are handled in an efficient manner, including that the courts have the necessary expertise.
- (32) From 1977 and until 1981, disputes concerning dismissal were dealt with by selected district courts, set with both a professional judge and lay judges with special competence. Appeals were dealt with by The Labour Court, a specialist court with limited jurisdiction, which is characterized by the fact that it is composed of both professional judges and lay judges with expertise on industrial matters appointed for three years at a time based on nominations from the organisations of both sides. The Labour Court still operates, but it does not anymore deal with the disputes at issue in the present complaint.
- (33) In 1981, disputes concerning dismissal were transferred to the ordinary court system, where it was decided that the composition of the district and appellate courts should be enforced with lay judges in addition to their professional judges. Initially, the cases were dealt with by a limited selection of courts throughout Norway, enabling them to gain special expertise on the matter.
- (34) The 1981 scheme was repealed in 2005 in connection with the revision of the Working Environment Act. It was instead decided that all district courts should be competent to handle disputes concerning termination of employment, not just the selected specialist courts of the 1981 scheme. At the same time, it was decided that the special procedural rules in the WEA, including the rules on lay judges, should be applied not only to disputes concerning termination of employment, but to all disputes that related to rights and obligations under the WEA. In connection with these amendments, it was emphasized in the preparatory works that when the scheme with specialized district courts was repealed, it was still a clear intention to maintain the use of industrial life-skilled lay judges to ensure necessary competence in the courts (office translation):⁹

⁹ Preparatory works to the WEA, Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) chapter 22.4.2.

In the Ministry's opinion, the need for expertise will be taken care of by the participation of industrial life-skilled lay judges. By retaining the scheme of lay judges who have such experience, the courts will continue to be provided with special knowledge and experience of the conditions, considerations and interests that apply in working life.

Annex 9: Preparatory works to the WEA, Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) chapter 22.4.2

- (35) Under the current arrangement, in place since 2005, the panel of lay judges to sit at the district and appellate court level offers candidates with diverse work- and life experience, e.g. as business leaders, from human resources departments or trade unions. Presumably, the parties have more insight than the court into which judge that has the relevant experience for a given case. Thus, the parties are best suited to offer recommendations on which judges that should be appointed.
- (36) Additionally, knowledge of organisations and organisational patterns are precisely part of the expertise that the lay judges are meant to bring in. A principle of randomness will therefore, in the Government's opinion, violate the very basic idea of special expertise in disputes concerning working conditions.
- (37) Moreover, it is reasonable to believe that giving the parties the opportunity to recommend judges contributes to the public trust in the courts.
- (38) To summarize, the objective of the arrangement to which the present complaint relates is to ensure that the court is equipped with judges who have the necessary competence and expertise in the motley issues that may arise in disputes regarding working conditions. As the Government understands it, this objective is widely recognized and welcomed, and it is also not an issue as such in the complaint. In the view of the Government, the current system of appointing lay judges is the most efficient and compliant method to achieve this objective.
- (39) However, although the parties are given the opportunity to *recommend* judges, the lay judges shall never act as a representative for any of the parties. This is a given having regard to the rules of impartiality provided for in statutory law (see below), but it has also been specifically addressed in court practice. Reference is in particular made to decision 8 October 2010 from Hålogaland Court of Appeal (reference: LH-2010-55611), where the court stated as follows (office translation):

In the Court of Appeal's view, it follows from the arrangement of lay judges that those who are appointed have special knowledge of social life and work life. Consequently, the courts are provided with competence from working life in line with the purpose of the scheme. During their service, however, the lay judges shall not act as representatives of any of the parties.

Annex 10: LH-2010-55611

- (40) To ensure that this objective is secured, the appointment of the lay judges is therefore made by the courts, not by the parties, subject to a test of impartiality that is vital for the independence and impartiality of the court.

2.5 The impartiality test of lay judges

- (41) The Courts of Justice Act implements several restrictions on the use of lay judges – both when selecting judges to the panels of lay judges and in the appointment of a judge to a specific case. The restrictions are in principle the same for professional judges and lay judges, and for other matters than disputes concerning termination and dismissal.
- (42) Firstly, the selection of judges to the panels of lay judges are regulated by the Court of Justice Act Sections 70-72, providing similar restrictions in disputes concerning working matters as the selection of judges to panels in other matters. The restrictions in Sections 70-72 reads (English translation provided by the Norwegian Courts Administration):

Section 70

Any person who is elected must possess an adequate command of Norwegian and otherwise be personally suitable for the task.

In addition, the person concerned must:

- 1. be aged over 21 and under 70 at the start of the election period,*
- 2. not have been deprived of the right to vote on public affairs,*
- 3. not be the subject of official debt negotiations or bankruptcy proceedings or be under bankruptcy quarantine,*
- 4. be entered in the national population register as resident in the municipality as of the election date, and*
- 5. be a citizen of Norway or another Nordic country, or have been entered in the national population register as being resident in the Kingdom for the last three years prior to the election date.*

Section 71

The following are disqualified from election due to their position:

- 1. The Norwegian Parliament's representatives and deputy representatives,*
- 2. the Council of State's members, Secretaries of State, the Council of State's personal political advisers and employees of the Prime Minister's office,*
- 3. county governors and assistant county governors,*

4. *appointed and constituted judges and staff at the courts,*
5. *employees of the prosecution authority, the police and the correctional services and people who have been assigned limited police authority,*
6. *employees of the Ministry of Justice, the Police Directorate and the Norwegian Courts Administration and its board,*
7. *employees and students at the Police University College and the Correctional Service of Norway Staff Academy,*
8. *practising lawyers and associates,*
9. *municipal heads of administration (members of the municipal council in municipalities with a parliamentary governance system) and other municipal offices who are directly involved in preparations for or holding of the election.*

Section 72

The following are disqualified from election due to their past conduct:

1. *any person who has been sentenced to unconditional prison for more than one year,*
2. *any person who has been taken into custody or had special measures imposed on them pursuant to §§ 39 – 39 c of the Penal Code,*
3. *any person who has been sentenced to unconditional prison for one year or less where at the start of the election period it is less than 15 years since the verdict had legal force,*
4. *any person who has been sentenced to conditional prison where at the start of the election period it is less than 10 years since the verdict had legal force,*
5. *any person who has been issued with or had approved a penalty fine for a circumstance which in accordance with the law could result in imprisonment for more than one year and at the start of the election period it is less than 10 years since the verdict had legal force or the decision was adopted,*
6. *any person who has been the subject of a decision of conditional non-indictment or deferment of sentence for a circumstance which in accordance with the law could result in imprisonment for more than one year where it is less than 10 years since the decision had legal force.*

Sentences involving community service may result in disqualification pursuant to the first paragraph no. 1 or 3, depending on the duration of the subsidiary prison sentence.

In the case of partially conditional prison sentences, each part shall be considered separately in accordance with the first paragraph.

- (43) Restrictions on the appointment of judges to a specific case are regulated by the Courts of Justice Act chapter 6 (disqualification). Concerns about the impartiality of a judge can be raised by the parties themselves, or *ex officio* by the district court or the appellate court. The court must inform the lay judges of the requirements of impartiality before the proceedings begin, see the Courts of Justice Act Section 115:

Section 115

Prior to the commencement of proceedings in the individual case, the presiding judge shall alert the jurors or lay judges to the fact that they will be disqualified from serving if they have such connections to the case as stated in § 106 or § 107, or if such circumstances as addressed in § 108 are present: he/she shall request notification of the abovementioned where relevant.

- (44) Further, Section 116 decides that no judge may contribute to any decision regarding his/her own disqualification:

Section 116

No judge may contribute to any decision regarding his/her own disqualification, if the court is still quorate. Neither should he/she participate in the decision when another judge from the same court may be summoned in his/her stead without incurring any significant inconvenience or expense.

- (45) The impartiality test in the Courts of Justice Act chapter 6 consists of both absolute reasons for disqualification and disqualification on the grounds of a broader assessment. The *absolute reasons* for disqualification are set in Section 106, which reads:

Section 106

A person may not serve as a judge or juror if he/she:

1. is themselves a party in the case, or co-entitled, co-obliged or liable to recourse in relation to another party, or is, in criminal proceedings, the aggrieved party in relation to the offense;

2. is related by blood or marriage in ascending or descending line, or collaterally as close as siblings, to someone who has such a connection to the case as is stated in no. 1;

3. is or has been married, is engaged, or is foster father, foster mother or foster child to someone who has such a connection to the case as is stated in no. 1;

4. is the legal guardian of someone who has such a connection to the case as is stated in no. 1, or became the legal guardian of one of the parties after the commencement of court proceedings;

5. is the chairperson, a member/deputy member of the board of a company, cooperative, association, savings bank, foundation or government body, or mayor/deputy mayor in a municipality or county municipality, who has such a connection to the case as is stated in no. 1, or is the chairperson or a member/deputy member of the board of an estate which has such a connection to the case as is stated in no. 1, and where the district court is not itself handling administration of the estate;

6. has acted on behalf of one of the parties in the case, or for the prosecuting authority or the aggrieved party;

7. is related by blood or marriage in ascending or descending line, or collaterally as close as siblings, or is married or engaged to someone acting on behalf of one of the parties in the case, or for the prosecuting authority or the aggrieved party;

8. has previously had dealings with the case in the capacity of arbitrator, or in the lower courts, as judge or juror;

9. is related by blood or marriage in ascending or descending line, or collaterally as close as siblings, to someone who sat as a judge in the case in the lower courts.

(46) The broader assessment is enshrined in Section 108, which reads:

Section 108

Nor may a person serve as a judge or juror when other special circumstances exist that are capable of undermining confidence in his impartiality. This applies in particular when a party demands that he/she withdraw from the case on these grounds.

(47) The test of impartiality pursuant to Section 108 has two sides, see Supreme Court case Rt. 2012 p. 1769 para. 12. In part, it is a question of whether the judge, on the basis of the circumstances of the case, will be able to make an impartial decision that is not influenced by irrelevant considerations related to the actors, the judge's own interests or previous positions in the case. This is the subjective side of the test. On the other hand, the court must assess how the relationship is assumed to be perceived by the parties and the general public – this is the objective test. The subjective and objective aspects of impartiality is a well-known legal construct, also in the case-law of the European Court of Human Rights. The Government therefore does not deem it necessary to expound on the details of the Supreme Court case here.

Annex 11: Supreme Court case Rt. 2012 p. 1769

(48) In recent years, case law has, however, attached rising importance to the objective side of impartiality, see e.g. Supreme Court cases Rt. 2011 p. 1348 para. 46 and Rt. 2013 p. 1570

para. 20. This follows already from the second sentence of the Courts of Justice Act Section 108, which prescribes that a demand of withdrawal raised by a party shall be attached particular weight in the assessment of the judge's impartiality. Hence, the objective test of impartiality makes it easier to disqualify a lay judge recommended by one of the parties than when the judge is selected at random, see Supreme Court case Rt. 2008 p. 129 para. 36 (office translation):

In a situation where a lay judge in reality is selected by one of the parties, the central consideration must be that most people must be able to have confidence in the court's impartiality.

Annex 12: Supreme Court case Rt. 2011 p. 1348

Annex 13: Supreme Court case Rt. 2013 p. 1570

Annex 14: Supreme Court case Rt. 2008 p. 129

- (49) Norwegian case law provides several examples of the impartiality test in practice:
- (50) In Supreme Court case Rt. 2012 p. 1185, the lay judge had acted as a party representative in another case with an almost parallel issue, already taking a stand on the judicial assessment that was central to the trial. The lay judge was disqualified.

Annex 15: Supreme Court case Rt. 2012 p. 1185

- (51) In Supreme Court case Rt. 2011 p. 1348 (annex 12), a lay judge in the appellant court who had been a member of a municipal committee and a company was not disqualified to judge in a case where a municipality and a company was a party. The case had no connection to the committee or the company or to the work with municipal business development. However, the lay judge was considered incompetent due to his affiliation with the lay judge in the district court. They were employed by the same company, and the lay judge in the Court of Appeal was incompetent under the Courts of Justice act Section 108 in that he was to review a judgment handed down by a colleague.
- (52) In a decision 16 June 2015 from Gulating Court of Appeal (reference: LG-2015-60348), a lay judge was not disqualified for being a sub-contractor to one of the parties in an unrelated business matter. The Appeals Selection Committee of the Supreme Court decided not to consider the case in decision HR-2015-1570-U.

Annex 16: LG-2015-60348

Annex 17: Supreme Court case HR-2015-1570-U.

- (53) In decision 13 September 2001 from Gulating Court of Appeal (reference: LG-2000-1746), two lay judges recommended by the employee was affiliated with the same trade union as the employer. The court performed a concrete assessment of the judges' tie to the trade union, concluding that the judges were impartial. The Appeals Selection Committee of the Supreme Court decided not to consider the case in decision HR-2002-221.

Annex 18: LG-2000-1746

Annex 19: Supreme Court case HR-2002-221

- (54) In a similar decision 25 May 2009 from Agder Court of Appeal (reference: LA-2009-61643), the court found a lay judge with a position of trust in the specific trade union to be disqualified, emphasising the increased focus on the objective side of the impartiality test.

Annex 20: LA-2009-61643

- (55) Finally, it should be emphasised that Norwegian courts interpret Section 108 in the light of case law from the ECtHR, see Supreme Court case HR-2017-525-U para. 14, implying that the test of impartiality enshrined in the Court of Justice Act Sections 106 and 108 is in accordance with the requirements of ECHR Article 6. This is also in compliance with the 1999 Human Rights Act.

Annex 21: Supreme Court case HR-2017-525-U

- (56) As a conclusion on the introduction to the domestic legal framework (present section 2), the Government additionally makes reference to a survey conducted by the Courts Administration, with the purpose of collecting views and inputs from Norwegian courts and professional judges of the arrangement at issue. The concluding letter from the Courts Administration of 2 November 2021, informing about the results, is attached as annex 22. Our office translation of the summary is provided here:

In line with the Ministry's request, the courts have been asked to share their experiences with the appointment of lay judges. Feedback has been received from a total of nine courts, including almost all courts of appeal. These are briefly summarized below.

At certain points, the courts that have given feedback to the Courts Administration are mainly in agreement with each other. The main impression is that the majority of the courts / judges believes the arrangement works well. Most emphasize that the lay judges generally act objectively and unbiased, and contribute valuable industry knowledge and experience from working life. Several emphasize that the participation of working life experts from both the employer and employee side adds legitimacy and balance to the process, and that the parties generally seem to be satisfied with the arrangement. In this context, it is pointed out that it is the court that make contact with the nominated judge following proposals from the parties, not the parties directly. In other respects, the rules of impartiality apply to the lay judges in the same way as in other types of cases.

The judges' experience is that the lay judges do not appear to be particularly coloured by general party interests when a decision is to be made. Some judges have nevertheless experienced individual cases where lay judges have appeared biased or have weighted relevant considerations based on which part of the committee they have been appointed from.

The courts have different views on which solution is, in principle, most appropriate when it comes to the appointment of lay judges who are skilled in working life according to aml. § 17-7 [the WEA Section 17-7]. Some argue that the parties' right to propose lay judges should continue, in order to provide the court with particularly relevant competence. Correct application of the rules of impartiality shall ensure adequate consideration of the considerations of independence and impartiality, etc. Others advocate that a lay judge from the employee side and one from the employer side should be drawn at random, in order to better safeguard the independence of the courts. Relevant working life experience is still ensured by a principle of randomness, but the risk that the lay judges do not have a sufficient distance to the case is reduced. Among the respondents, not all have taken an explicit position on the question of which solution is most appropriate, as the courts were not explicitly asked to do so either.

The courts have different views on which alternative to appointment will be most time- and resource-saving for the courts. However, several point out the necessity that the panel of lay judges must in any case consist of sufficiently qualified persons in a number that is large enough to cover the needs of the courts.

Annex 22: Assessment from the Courts Administration, dated 2 November 2021

3 NO VIOLATION OF ARTICLE 24 OF THE REVISED CHARTER

3.1 Introduction

(57) In addition to the legal remarks submitted by SMB Norge in Complaint No. 198/2021, the complainant organisation submits:

- That the system of selecting lay judges in *"the Working Environment Act is lex specialis"* to the requirements of impartiality that applies to any other judge, so that the *"court appoints those who are proposed by the parties, without examining their independence"*, see the complaint p. 3-4.
- That *"... [w]hen the parties in a case appoint the lay judge only for a single court case, with the expectation that he or she will vote in favor for the appointing party, this judge is not independent of the appointing party, and in breach of the ECHR and The Revised Social Charter"*, see the complaint p. 4.
- That unorganised employees are forced to nominate lay judges among only organised lay judges, thus risking a negative effect on their voting in court, which is *"not in good harmony with freedom of association, ECHR article 11"*, see the complaint p. 3.
- That the solution to this issue is *"to let the court itself choose lay judges randomly, from each side, and from broader lists than today, including more organizations and also non-union names"*, see the complaint p. 4.

- (58) The Government deems it pertinent to restate to Article 24 of the revised Charter in full, which reads:

With a view to ensuring the effective exercise of the right of workers to protection in cases of termination of employment, the Parties undertake to recognise:

a the right of all workers not to have their employment terminated without valid reasons for such termination connected with their capacity or conduct or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service;

b the right of workers whose employment is terminated without a valid reason to adequate compensation or other appropriate relief.

To this end the Parties undertake to ensure that a worker who considers that his employment has been terminated without a valid reason shall have the right to appeal to an impartial body."

- (59) In the view of the Government, the complaint does not disclose any violation of this provision, for the following reasons:
- (60) First, noticing the absence of previous decisions and conclusions from the Committee on the requirement of impartiality in Article 24, the Government submits that the provision principally points to the requirement of having the opportunity to appeal to an impartial institution outside of the employer, e.g. a court. The Committee has previously held "... *that the situation in Norway is in conformity with Article 24 as regards the right to appeal to an impartial body*", see 2005/def/NOR/24EN.
- (61) Second, if the Committee finds that Article 24 should be interpreted as a requirement of closer scrutiny on the impartiality of an individual judge, the Government submits that the impartiality test in the Courts of Justice Act Section 106 to 108, and its subsequent case law, meets the prevailing requirements. The Government remarks that the threshold of impartiality in the revised Charter Article 24 cannot be stricter than the assessment under ECHR Article 6. Seeing that the assessment done by Norwegian courts in regard of the impartiality test are in accordance with case law from the ECtHR, the requirements of the revised Charter Article 24 must also necessarily be fulfilled.
- (62) The Government will expand its views in the following.

3.2 The requirement of impartiality has been observed

- (63) The complainant organisation generally addresses Article 24 as the right to an "independent court", see e.g. the headline of the complaint p.1: "*BREACH OF THE RIGHT TO INDEPENDENT COURTS IN EMPLOYMENT MATTERS IN NORWAY*".
- (64) The Government reiterates that the relevant wording of Article 24 is "impartial", not "independent", and that the delimitation to impartiality means that independence, at least not explicitly, is required after the provision. The Government also remarks that Article 24

only requires an impartial “body”, not specifically a “court”. Norwegian courts as such are “independent”, cf. also the Norwegian Constitution Section 95.

- (65) In any event, the Norwegian Government submits that Norway’s obligation pursuant to Article 24 second paragraph has not been violated since the system in place is “impartial” within any meaning of the provision.
- (66) The wording of Article 24 does not specify what constitutes an “impartial body”. On the one hand, impartiality can be seen as a requirement on an institutional level, providing that a worker who considers that his or her employment has been terminated without a valid reason, has a real possibility of appealing to an institution outside of the employer. This interpretation is supported by the examples of an impartial body in the ILO Convention No. 158 Article 8: “...an impartial body, such as a court, labour tribunal, arbitration committee or arbitrator” – indicating that “impartiality” merely points to an institutional impartiality that Norwegian courts obviously inhibit, in contrast to only having a right to have the dispute heard by the employer.
- (67) In so far as Article 24 also determine requirements for the procedures of appointing lay judges, the Government argues that while the requirement of an “impartial body” can be interpreted as the freedom from biases, it is evident that no judge can be completely rinsed of any preconceptions. Consequently, one must establish a *threshold* of impartiality. In the view of the Government, the threshold of impartiality in the second paragraph of Article 24 under the revised Charter, cannot be stricter than the requirements developed in case law from the ECtHR, which can be summarized with the latter court’s judgment in *Perus v. Slovenia*, app. no. 35016/05, 27 September 2012, paras. 34-37:

*34. According to the Court’s constant case-law, when the impartiality of a tribunal for the purposes of Article 6 § 1 is being determined, regard must be had to the personal conviction and behaviour of a particular judge in a given case – the subjective approach – as well as to whether sufficient guarantees were afforded to exclude any legitimate doubt in this respect – the objective approach (see *Kyprianou v. Cyprus* [GC], no. 73797/01, § 118, ECHR 2005-..., and *Fatullayev v. Azerbaijan*, no. 40984/07, § 136, 22 April 2010).*

*35. Firstly, as to the subjective test, the tribunal must be subjectively free of personal prejudice or bias. In this regard, the personal impartiality of a judge must be presumed until there is proof to the contrary (see, among other authorities, *Padovani v. Italy*, 26 February 1993, § 26, Series A no. 257-B, and *Morel v. France*, no. 34130/96, § 41, ECHR 2000-VI). In the present case, in the absence of any evidence to the contrary, there is no reason to doubt judge L.F.’s personal impartiality.*

*36. Secondly, under the objective test, it must be determined whether, quite apart from the judge’s personal conduct, there are ascertainable facts which may raise doubts as to his impartiality (see *Micallef v. Malta* [GC], no. 17056/06, § 96, ECHR 2009), since “justice must not only be done; it must also be seen to be done”. In this regard, even appearances may be of a certain importance. What is at stake is the*

confidence which the courts in a democratic society must inspire in the public (see De Cubber v. Belgium, 26 October 1984, § 26, Series A no. 86). Accordingly, any judge in respect of whom there is a legitimate reason to fear a lack of impartiality must withdraw. This implies that in deciding whether in a given case there is a legitimate reason to fear that a particular judge lacks impartiality, the standpoint of the party concerned is important but not decisive. What is decisive is whether this fear can be held to be objectively justified (see, among many other authorities, Micallef, cited above, § 96).

37. When determining the objective justification for the applicant's fear, such factors as the judge's dual role in the proceedings, the time which elapsed between the two participations, and the extent to which the judge was involved in the proceedings may be taken into consideration (see, Švarc and Kavnik v. Slovenia, no. 75617/01, § 40, 8 February 2007; Fatullayev, cited above, § 139; and Sigma Radio Television Ltd v. Cyprus, nos. 32181/04 and 35122/05, §§ 174 and 175, 21 July 2011).

- (68) Case law from the ECtHR on the requirement of impartiality can generally be divided in three groups, i.e. (i) if the judge has been previously involved in the dispute, (ii) the judge's behaviour, e.g. if a judge express his view on the case or any of the parties to the media before, during or after the trial (iii) the judge's connection to any of the parties.¹⁰ Out of these three groups, only the last group is relevant for the issues raised in the complaint. Examining case law concerning the impartiality of judges with a connection to the parties, the examples revolve around the judge being a near family member or colleague to any of the parties, or having economic interest in the outcome – grounds that are not relevant for the complaint. In contrast, judges with background from the same union/association as the party, or that previously have been represented by the party's counsel, is generally considered as impartial, unless there are specific reasons to suspect otherwise.¹¹
- (69) In the case of *AB Kurt Kellermann v. Sweden*, app. no. 41579/98, 26 October 2004, which specifically concern the appointment of lay judges with ties to social partners, the ECtHR in para. 60 underlined:

... that the lay assessors sitting on the Labour Court, who take the judicial oath, have special knowledge and experience of the labour market. They therefore contribute to the court's understanding of issues relating to the labour market and appear in principle to be highly qualified to participate in the adjudication of labour disputes. It should also be noted that the inclusion of lay assessors as members of various specialised courts is a common feature in many countries. However, their independence and impartiality may still be open to doubt in a particular case.

¹⁰ Kjølbro, Jon Fridrik. *Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, for praktikere* (2020), p. 605-628.

¹¹ Kjølbro, Jon Fridrik. *Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, for praktikere* (2020), p. 618. See also the case of *Falter Zeitschriften GmbH v. Austria* (nr. 2), app. no. 3084/07, 18 September 2012.

- (70) The ECtHR then performed a concrete assessment of the impartiality of the party nominated judges in para. 63:

With respect to the objective impartiality of the lay assessors in the present case, the Court considers that, in accordance with the principles developed in the Langborger case, the decisive issue is whether the balance of interests in the composition of the Labour Court was upset and, if so, whether any such lack of balance would result in the court failing to satisfy the requirement of impartiality in the determination of the particular dispute before it. This could be so either if the lay assessors had a common interest contrary to those of the applicant or if their interests, although not common, were such that they were nevertheless opposed to those of the applicant.

- (71) Further examining the impact of the judge being affiliated with the same union as the party that nominated the judge, the ECtHR concluded as following in para. 68:

... the opposing party, the Industrial Union, was affiliated to the LO which had nominated one of the members of the court. However, to accept that this gives rise to doubts as to the Labour Court's impartiality would, in the Court's opinion, be tantamount to considering that, in cases where lay assessors have been nominated by any labour market organisation, the Labour Court would fail to meet the requirement of being an "impartial tribunal" in all disputes where one of the parties is not affiliated to such an organisation. The Court considers that it would be contrary to the considerations underlying the statement in § 34 of the Langborger judgment (see above) to accept such a proposition.

- (72) To summarize, it is not, according to case law, in itself sufficient for disqualification that a judge is nominated by a party with affiliation to the same union as the judge. Other factors come into play. Consequently, all judges appointed to court are under scrutiny of whether there exists a legitimate fear of lack of impartiality, either subjectively or objectively based on the judge's appearance. The impartiality test that follows directly from the Court of Justice Act Section 108 and ECHR Article 6 with its subsequent case law is sufficient to conclude that the beneficiaries of the revised Charter Article 24 have the right to appeal to an "impartial body" under Norwegian law.

- (73) The Government also notes that the Norwegian Supreme Court recently accepted that the system of selecting lay judges pursuant to WEA Chapter 17 is in conformity with requirements of ECHR, see the annexed decision from 1 September 2022, which sustained unanimous decisions from the appellate and district court. All three decisions are attached in office translations:

Annex 23: TAGD-2022-65576

Annex 24: LA-2022-98587

Annex 25: HR-2022-1650-U

- (74) The appellate court found that (office translation):

When an objective assessment is to be made of how the co-judges who are chosen in employment disputes appear to the public, the starting point must be how this actually happens and not how individuals or individual groups believe or fear this is happening. The key issue will be whether the arrangement, properly handled, can give rise to doubts about the impartiality of the selected co-judge in the case.

Although there can be criticism of the scheme linked to the participation of the parties in the appointment, the Court of Appeal finds it difficult to see that there are grounds for a general opinion that this is in conflict with the right to a fair trial.

According to this, the Court of Appeal cannot see that the content of the scheme, appointment on the proposal of the parties, represents a breach of central principles of fair trial for the parties in employment disputes. In order for disqualification to occur in such cases, this must be justified in concrete terms by the chosen co-judge.

As stated by the district court, this is a clear statutory provision that has been in effect for a long time, and where the legislature seems to be closest to assessing the need for change based on the points the parties have raised. The Court of Appeal notes that the Supreme Court's appeals committee also appears to have assumed the wording of the law on this point when examining the interpretation of the law, see HR-2022-326-U section 15. Deviating from the express wording of the law and the perception of its importance for the selection of co-judges for the reasons stated, should in that case be done by the Supreme Court.

The appeal will therefore be dismissed.

The ruling is unanimous.

- (75) The Supreme Court rejected the appeal, finding it "*unanimously (...) clear that the appeal cannot succeed*" (office translation), while observing the conformity with ECHR Article 6.
- (76) The Government agrees with the findings of the Supreme Court and maintains that the procedural rules of appointing lay judges in disputes concerning termination and dismissal sufficiently secures that lay judges are neutral and do not act in capacity as a representative of any of the parties, thereby fulfilling the requirement of an "impartial body" as required by the revised Charter Article 24.

3.3 Remarks on specific issues raised by the complainant organisation

- (77) Having regard to the interpretation of Article 24 second paragraph of the revised Charter as set out above, the Government submits that no violation is at issue with regard to the Norwegian system of lay judges in employment disputes. For the sake of good order, the Government will, however, also address issues particularly raised by the complainant organisation in the present case. These comments also strengthen the conclusion already reached above.

- (78) The Government firstly remarks that the complainant organisation has not given any reasoning for its statement that the WEA is "*lex specialis and [that] the courts have to accept the proposal of the parties except in clear cases of non-independence*".¹² The provisions set forth in the WEA Chapter 17 are indeed *lex specialis* as far as they concern the same matters as the Court of Justice Act, cf. Section 17-1 of the WEA. There are, however, no provisions in chapter 17 that concerns the court's (im)partiality. Quite the contrary, it follows directly from Section 17-1 subsection 1 that in legal proceedings concerning rights or obligation pursuant to this Act, "the Courts of Justice Act" and the Dispute Act "shall apply in addition to the special provisions laid down in this chapter".
- (79) Nor has the complainant organisation in any way shown that Sections 106 and 108 of the Court of Justice Act are interpreted differently in cases that are regulated by Chapter 17 of the WEA in practice. On the contrary, extensive case law illustrates how the national courts apply the Court of Justice Act Sections 106 and 108, also in cases regarding termination of employment, see para. 89 below.
- (80) The provisions in the Court of Justice Act, including sections 106 and 108, apply to all ordinary courts, which include both The Supreme Court, the courts of appeal, and all district courts, cf. Section 1 of the Act. All cases concerning the lawfulness of termination of employments are handled by the ordinary courts, and the provisions in Sections 106 and 108 apply equally in such cases.
- (81) In the view of the Government, the assessment of whether workers in Norway have the right to appeal a question of the lawfulness of the termination of their employment to an "impartial body" in accordance with Article 24 of the revised Charter, depends on whether Sections 106 and 108 of the Court of Justice Act is considered sufficient to ensure that the courts are not sat with impartial judges in each separate case. The Government maintains that it is.
- (82) Further, the rules at issue only apply in cases where the parties and the court do not agree that lay judges are unnecessary, cf. Section 17-7 para. 4 of the WEA. Also, considering that the appellate court is set with three professional judges in addition to the two lay judges that are appointed, the complainant organisation's concern that "two out of three judges"¹³ are nominated by the parties does in any case not apply for the appellate court.
- (83) As regards what organisations that are invited to suggest lay judges to the courts' list of lay judges with working life experience, the Norwegian Courts Administration only actively approaches the four largest organisations representing workers and employers respectively. This does not entail, however, that other organisations are prohibited from giving suggestions by their own accord. However, as far as the government's aware, the complainant organisation has not done this so far. Neither has the complainant organisation in Complaint N. 198/2021, see the attached letter from the Norwegian Courts Administration (office translation).

¹² See p. 4 of the complaint.

¹³ See p. 1 of the complaint.

Annex 26: Letter from the Norwegian Courts administration

- (84) Further, both parties to an individual case do have a mutual right to nominate one lay judge each. All lay judges on the employees list are suggested by the organisations. However, it is not a requirement that the suggested lay judges shall have a working relationship, a position of trust or be actively engaged in the organisation. Information obtained from Norwegian Courts Administration indicates that there is considerable variation in the lay judges' professional background as confirmed by the Norwegian Courts Administration in annex 26.
- (85) The present arrangement entails that the parties, who must be assumed to have the greatest knowledge of the case and the legal and factual questions that it arises, may nominate judges who possess the knowledge and experience that is most beneficial to the court. If "*the court itself choose lay judges randomly*", as suggested by the complainant organisation,¹⁴ it is likely that the function of the lay judges would be reduced, as the lay judges may not have the same amount of expertise relevant to the present case.
- (86) Contrary to the complainant organisation, the Government finds that the opportunity to nominate one or more lay judges gives the parties the possibility to help the court in appointing lay judges that would actually be able to serve their purpose as judges with expertise relevant to the case that may contribute to the court's actual purpose of reaching a correct decision of the case. In this respect, unorganised workers are not in a different position than organised workers or indeed employers when it comes to considering what lay judges may be suited for nomination.
- (87) It must, however, be stressed that the parties only have the right to *nominate* lay judges. The final decision as to what persons shall be appointed, lies solely with the court. The Government cannot see that there is merit in the complainant organisation's claim that "*[t]he court's appointment is only a formality: the court appoints the ones who are proposed by the parties, without examining their independence*".¹⁵ The Government does not possess specific numbers of how often the parties' nominations are being followed or rejected respectively, but it should in general be stressed that the fact that a court appoints lay judges in accordance with the parties nominations does not in itself entail that the court has not conducted an independent assessment of the suitability of the lay judges to be appointed. Furthermore, the fact that the parties' nominations must be assumed to ensure that the expertise needed in the present case is found in the nominees, indicates that the courts should exercise caution in overruling the parties' judgment.
- (88) When making the decision of appointing lay judges, the courts must act in accordance not only with the WEA, but also the general rules in The Disputes Act and the Court of Justice Act. In this relation, it should be emphasized that the provisions in the Court of Justice Act and the case-law relating to it are neutral and apply equally to cases regarding employment matters. The requirements set forth in Sections 106 and 108 respectively of said Act applies to both professional and lay judges equally. In the Government's view, the provisions, interpreted in line with the case-law described, are suitable to ensure that there is a

¹⁴ See p. 3 of the complaint.

¹⁵ See p. 3 of the complaint.

sufficient distance between the judges and the parties to the relevant case, and indeed that no judge in reality acts as a representative of any of the parties.

- (89) It should also be noticed that the (im)partiality of judges is routinely scrutinized by the Courts, see, amongst others, the Supreme Court's judgments in Rt. 1996 p. 1528 (lay judge not partial), Rt. 2011 p. 1348 (lay judge not partial, see annex 12), Rt. 2012 p. 1185 (lay judge partial, see annex 15) and HR-2021-2295-U (procedural error only to appoint lay judges from the list of judges nominated by the workers organisations), and judgments from the Courts of Appeal in LG-2007-99081 (lay judge not partial, see annex 8) and LA-2009-61643 (see annex 20). The extensive case-law on the partiality of lay judges illustrates how the provisions in the Courts of Justice Act Sections 106 and 108 regularly do have a function in ensuring that lay judges which do have too strong ties to any of the parties are excluded from serving in the case, and thus that the rules do serve their purpose.

Annex 27: Supreme Court case Rt. 1996 p. 1528

Annex 28: Supreme Court case HR-2021-2295-U

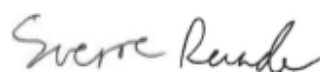
4 CONCLUDING REMARKS

- (90) In summary, the Government holds that the procedural rules of appointing lay judges in disputes concerning termination and dismissal sufficiently secure that lay judges are neutral and do not act in capacity as a representative of any of the parties, thereby fulfilling the requirement of an "impartial body" as required by the revised Charter Article 24. Considering this, the Government respectfully asks the Committee to find that no violation of Article 24 has occurred.

...

Oslo, 30 November 2022
OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL
FOR CIVIL AFFAIRS


Henriette Busch
agent


Sverre Runde
associate



Act relating to working environment, working hours and employment protection, etc. (Working Environment Act)

Date	LOV-2005-06-17-62
Ministry	Ministry of Labour and Social Affairs
Entry into force	01.01.2006
Last consolidated	LOV-2020-06-19-69 from 01.07.2020
Last update	01.02.2021
Abbreviated title	Working Environment Act
Original title	Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Amendment acts incorporated in this text: The translation was published by the The Norwegian Labour Inspection Authority in October 2017 and included all amendment acts in force up to this date, the last of which was Act 16 June 2017 No. 42 in force from 01.07.2017.

Amendment acts incorporated since then: Acts 11 May 2017 No. 25, 15 December 2017 No. 104, 19 December 2017 No. 113, 16 June 2017 No. 51, 15 June 2018 No. 38, Act 22 June 2018 No. 45, 22 June 2018 No. 46, 20 December 2018 No. 98, Act 21 June 2019 No. 25, Act 21 Juni 2019 No. 24, Act 20 March 2020 No. 8, Act 19 June 2020 No. 69.

Amendment acts *not* incorporated in this text:

Act 23 June 2020 No. 97 (section 12-15, in force 30 December 2020).

Act 7 May 2021 No. 29 (section 1-2. Not yet in force.)

Act 11 June 2021 No. 59 (amending sections 4-1, 14-15, 18-6 and 19-1. In force 1 January 2022).

Act 18 June 2021 No. 93 (amending section 1-5, new section 2 A-8, amending sections 14-2 and 17-4. In force 1 July 2021).

Act 18 June 2021 No. 127 (amending sections 8-2 and 2 A-7. In force 1 July 2021).

This is an unofficial translation of the Norwegian version of the Act and is provided for information purposes only. Legal authenticity remains with the Norwegian version as published in Norsk Lovtidend. In the event of any inconsistency, the Norwegian version shall prevail.

The translation is provided by The Norwegian Labour Inspection Authority (Arbeidstilsynet).

Chapter 1. Introductory provisions

Section 1-1. *The purpose of the Act*

The purpose of the Act is:

- to secure a working environment that provides a basis for a healthy and meaningful working situation, that affords full safety from harmful physical and mental influences and that has a standard of welfare at all times consistent with the level of technological and social development of society,
- to ensure sound conditions of employment and equality of treatment at work,
- to facilitate a satisfactory climate for expression in the undertaking,

- d) to facilitate adaptations of the individual employee's working situation in relation to his or her capabilities and circumstances of life,
- e) to provide a basis whereby the employer and the employees of undertakings may themselves safeguard and develop their working environment in cooperation with the employers' and employees' organisations and with the requisite guidance and supervision of the public authorities,
- f) to foster inclusive working conditions.

Section 1-2. *The scope of the Act*

- (1) The Act shall apply to undertakings that engage employees unless otherwise explicitly provided by the Act.
- (2) The following are exempt from the Act:
 - a) shipping, hunting and fishing, including processing of the catch on board ship,
 - b) military aviation, which is covered by the Aviation Act. The Ministry may issue regulations concerning exceptions from the Act for civil aviation and state aviation other than military aviation and concerning special provisions for such aviation.
- (3) The King may issue regulations concerning the provisions of chapters 14, 15, 16 and 17 and concerning the extent to which these provisions shall apply to employees who are subject to the Act of 16 June 2017 No. 67 relating to Civil Servants (the Civil Service Act) or who are senior civil servants.
- (4) The King may by regulation provide that parts of the public administration shall wholly or partly be excepted from the Act when the activity is of such a special nature that it is difficult to adapt it to the provisions of the Act.

Section 1-3. *Offshore petroleum activities*

- (1) The Act shall apply to activities associated with exploration for and exploitation of natural resources in the seabed or its substrata, Norwegian inland waters, Norwegian sea territory and the Norwegian part of the continental shelf.
- (2) The Act shall apply to activities as referred to in the first paragraph in the area outside the Norwegian part of the continental shelf if this ensues from a special agreement with a foreign state or from international law in general.
- (3) The Ministry may by regulation wholly or partly exempt from the Act activities as referred to in the first and second paragraphs. The Ministry may also provide in regulations that the Act wholly or partly shall apply to activities as referred to in the first paragraph in areas outside the Norwegian part of the continental shelf if exploration for or exploitation of natural resources in the seabed or its substrata are conducted from an installation registered in a Norwegian shipping register or if manned underwater operations are carried out from an installation or vessel registered in a Norwegian shipping register. The Ministry may by regulation also provide that the Act shall apply in connection with the movement of installations or vessels as mentioned.
- (4) Special provisions may also be laid down in regulations issued pursuant to this section.

Section 1-4. *Undertakings with no employees, etc.*

- (1) The Ministry may provide in regulations that the provisions of the Act shall wholly or partly apply to undertakings with no employees.
- (2) The Ministry may provide in regulations that agricultural undertakings that do not employ assistance other than relief assistance shall be exempt from the Act.
- (3) The Ministry may provide in regulations that the provisions of the Act shall wholly or partly apply to anyone legally responsible for building assignments or his representative.
- (4) Special provisions may be laid down in regulations issued pursuant to this section.

Section 1-5. *Work performed at the home of the employee or employer*

- (1) The Ministry may issue regulations concerning work performed at the home of the employee and the extent to which the Act shall apply to such work.
- (2) The Ministry may provide in regulations that the provisions of the Act shall wholly or partly apply to an employee who performs domestic work, care or nursing at the home of the employer.
- (3) Special provisions may be laid down in regulations issued pursuant to this section.

Section 1-6. *Persons who are not employees*

(1) The following persons are regarded as employees pursuant to the Act's provisions concerning notification and health, environment and safety when performing work in undertakings subject to the Act:

- a) students at educational or research institutions,
- b) national servicemen,
- c) persons performing civilian national service and Civil Defence servicemen,
- d) inmates in correctional institutions,
- e) patients in health institutions, rehabilitation institutions and the like,
- f) persons who for training purposes or in connection with work-oriented measures are placed in undertakings without being employees,
- g) persons who without being employees participate in labour market schemes.

The provisions of this Act concerning notification shall not however apply to persons as referred to in (d). The Ministry may by regulation provide exceptions from the provision laid down in the first sentence.

- (2) The provisions of the Act concerning the employer shall apply to a person who allows persons as referred to in the first paragraph to perform work in his undertaking.
- (3) The Ministry may issue regulations concerning the extent to which the remaining provisions of this Act shall apply to persons referred to in the first paragraph.

Section 1-7. *Posted employees*

(1) By a posted employee is meant an employee who for a limited period works in a country other than that with which the employment is normally associated.

(2) Posting of an employee shall be deemed to take place when a foreign undertaking in connection with the provision of services:

- a) by agreement with a recipient of services in Norway, posts an employee to Norway for its own account, at its own risk and under its own management, or
- b) if an employee is posted to a place of business or undertaking in Norway that belongs to the same group, or
- c) in the capacity of temporary employment undertaking or other undertaking that makes employees available, posts employees to an undertaking in Norway.

(3) Posting of an employee is also deemed to take place when a Norwegian undertaking in connection with the provision of services posts an employee to another country within the EEA area.

(4) The Ministry may in regulations provide rules concerning which pay and working conditions provided or authorised by statute shall apply to posted employees and provisions necessary for ensuring compliance, including provisions concerning cooperation with the responsible authorities of other EEA member states, protection and compensation in the event of retaliation from the employer, criteria for determining whether a posting is genuine, remuneration for accommodation and documentation requirements.

(5) In connection with mutual cooperation between EEA member states in accordance with regulations issued pursuant to section 1-7, fourth paragraph, and section 18-11, fifth paragraph, of the Working Environment Act¹, information may be provided to the responsible authorities of another EEA member state regardless of any statutory duty of confidentiality.

¹ I.e. the present Act.

Section 1-8. *The employee and the employer*

(1) For the purposes of this Act, employee shall mean anyone who performs work in the service of another.

(2) For the purposes of this Act, employer shall mean anyone who has engaged an employee to perform work in his service. The provisions of this Act relating to the employer shall apply correspondingly to a person managing the undertaking in the employer's stead.

Section 1-9. *Indispensability*

This Act may not be departed from by agreement to the detriment of the employee unless this is expressly provided.

Chapter 2. Duties of employer and employees**Section 2-1. *Duties of the employer***

The employer shall ensure that the provisions laid down in and pursuant to this Act are complied with.

Section 2-2. *Duties of the employer towards persons other than own employees*

(1) When persons other than the employer's own employees, including workers hired from temporary-work agencies or other companies and one-man enterprises, perform tasks in connection with the employer's activities or installations, the employer shall:

- a) ensure that his own activities and those of his own employees' are arranged and performed in such a manner that persons other than his own employees are also ensured a thoroughly sound working environment,
- b) cooperate with other employers in order to ensure a thoroughly sound working environment,
- c) ensure that the working hours of workers hired from temporary-work agencies or other companies comply with the provisions of chapter 10.

(2) The principal undertaking shall be responsible for coordinating the health, environment and safety work of each undertaking. If more than 10 employees are employed at the same time and none of the undertakings may be regarded as the principal undertaking, it shall be agreed in writing which undertaking shall be responsible for coordination. In the event that no such agreement is reached, the Labour Inspection Authority shall be notified and shall decide which employer shall be responsible for the coordination.

(3) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the performance of the duties of the employer pursuant to this section.

Section 2-3. *Employees' duty to cooperate*

(1) Employees shall cooperate on the design, implementation and follow-up of the undertaking's systematic work on health, environment and safety. Employees shall take part in the organised safety and environmental work of the undertaking and shall actively cooperate on implementation of measures to create a satisfactory and safe working environment.

(2) Employees shall:

- a) use the prescribed protective equipment, exercise caution and otherwise contribute to prevention of accidents and injury to health,
- b) immediately notify the employer and the safety representative and to the extent necessary other employees when employees become aware of faults or defects that may involve danger to life or health and they themselves are unable to remedy the fault or defect,
- c) interrupt work if the employees consider that it cannot continue without involving danger to life or health,
- d) ensure that the employer or the safety representative is notified as soon as employees become aware of harassment or discrimination at the workplace,

- e) notify the employer if an employee suffers injury at work or contracts diseases which the employee believes to result from the work or conditions at the working premises,
- f) cooperate on preparation and implementation of follow-up plans in connection with total or partial absence from work owing to accidents, sickness, fatigue or the like,
- g) take part in a dialogue meeting when summoned by the employer, cf. section 4-6, fourth paragraph.
- h) obey instructions issued by the Labour Inspection Authority.

(3) Employees charged with directing or supervising other employees shall ensure that safety and health are taken into consideration when work that comes under their areas of responsibility is being planned and carried out.

Section 2-4. (Repealed)

0 Repealed by the Act of 16 June 2017 No. 42.

Section 2-5. (Repealed)

0 Repealed by the Act of 16 June 2017 No. 42.

Chapter 2 A. Notification

Section 2 A-1. *The right to notify censurable conditions at the undertaking*

(1) An employee has a right to notify censurable conditions at the employer's undertaking. Workers hired from temporary-work agencies also have a right to notify censurable conditions at the hirer's undertaking.

(2) For the purposes of this Act, censurable conditions means conditions that are in contravention of legal rules, written ethical guidelines in the undertaking or ethical norms on which there is broad agreement in society, for example conditions that may involve

- a) danger to life or health
- b) danger to climate and the environment
- c) corruption or other economic crime
- d) abuse of authority
- e) unsatisfactory working environment
- f) breach of personal data security.

(3) Statements concerning conditions that only apply to the employee's own employment shall not be regarded as notification according to the present chapter unless such conditions are covered by the second paragraph.

Section 2 A-2. *Procedure in connection with notification*

(1) An employee may always notify internally

- a) to the employer or a representative of the employer
- b) in accordance with the undertaking's notification routines
- c) in accordance with the obligation to notify
- d) via a safety representative, union representative or lawyer.

(2) An employee may always notify externally to a public supervisory authority or other public authority.

(3) An employee may notify externally to the media or the public at large if

- a) the employee is in non-negligent good faith regarding the content of the notification,
- b) the notification concerns censurable conditions of general interest, and

c) the employee has first notified internally or has reason to believe that internal notification would not be appropriate.

(4) The employer has the burden of proof that notification has been made in contravention of sections 2 A-1 and 2 A-2.

Section 2 A-3. *The employer's activity duty in connection with notification*

(1) When notification is made regarding censurable conditions in the undertaking, the employer shall ensure that the notification is adequately investigated within a reasonable time.

(2) The employer shall particularly ensure that the notifier has a fully satisfactory working environment. If necessary, the employer shall ensure that measures are taken that are capable of preventing retaliation.

Section 2 A-4. *Prohibition against retaliation*

(1) Retaliation against an employee who notifies pursuant to sections 2 A-1 and 2 A-2 is prohibited. As regards workers hired from temporary-work agencies, the prohibition shall apply to both employers and hirers.

(2) By retaliation is meant any unfavourable act, practice or omission that is a consequence of or a reaction to the fact that the employee has notified, for example

- a) threats, harassment, arbitrary discrimination, social exclusion or other improper conduct
- b) warnings, change of duties, relocation or demotion
- c) suspension, dismissal, summary discharge or disciplinary action.

(3) The first paragraph shall apply correspondingly to retaliation against an employee who makes known that the right to notify will be invoked, for example, by providing information.

(4) If the employee submits information that gives reason to believe that retaliation has taken place, the employer must substantiate that no such retaliation has taken place.

Section 2 A-5. *Redress and compensation on breach of the prohibition against retaliation*

(1) On breach of the prohibition against retaliation, an employee may claim redress and compensation without regard to the fault of the employer or hirer.

(2) The redress shall be fixed at the amount deemed reasonable in view of the circumstances of the parties, the nature of the retaliation and the level of gravity and other facts of the case. The compensation shall cover financial loss in consequence of the retaliation.

Section 2 A-6. *Obligation to prepare procedures for internal notification*

(1) Undertakings that regularly employ at least five employees are obliged to have routines for internal notification. Undertakings with fewer employees shall also have such routines if the conditions at the undertaking so indicate.

(2) The procedures shall be prepared in connection with the undertaking's systematic health, environment and safety activities (see section 3-1) in cooperation with the employees and their elected representatives.

(3) The procedures shall not limit the employees' right to notify pursuant to section 2 A-1.

(4) The procedures shall be in writing and at least contain:

- a) an encouragement to notify censurable conditions,
- b) procedure for notification,
- c) procedure for the employer's receipt, processing and follow-up of notifications.

(5) The procedures shall be easily accessible to all employees at the undertaking.

Section 2 A-7. *Duty of confidentiality in connection with external notification to public authorities*

(1) When supervisory authorities or other public authorities receive an external notification concerning censurable conditions, any person who performs work or services for the body receiving such notification

shall be obliged to prevent other persons from gaining knowledge of employees' names or other information identifying employees.

(2) The duty of confidentiality shall also apply in relation to parties to the case and their representatives. Sections 13 to 13e of the Public Administration Act shall otherwise apply correspondingly.

Chapter 3. Working environment measures

Section 3-1. *Requirements regarding systematic health, environment and safety work*

(1) In order to safeguard the employees' health, environment and safety, the employer shall ensure that systematic health, environment and safety work is performed at all levels of the undertaking. This shall be carried out in cooperation with the employees and their elected representatives.

(2) Systematic health, environment and safety work entails that the employer shall:

- a) establish goals for health, environment and safety,
- b) have an overall view of the undertaking's organisation, including how responsibility, tasks and authority for work on health, environment and safety is distributed,
- c) make a survey of hazards and problems and, on this basis, assess risk factors in the undertaking, prepare plans and implement measures in order to reduce the risks,
- d) during planning and implementation of changes in the undertaking, assess whether the working environment will be in compliance with the requirements of this Act, and implement the necessary measures,
- e) implement routines in order to detect, rectify and prevent contraventions of requirements laid down in or pursuant to this Act,
- f) ensure systematic prevention and follow-up of absence due to sickness,
- g) ensure continuous control of the working environment and the employees' health when necessitated by risk factors in the undertaking, cf. (c),
- h) conduct systematic supervision and review of the systematic work on health, environment and safety in order to ensure that it functions as intended.

(3) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning implementation of the requirements of this section, including requirements regarding documentation of the systematic health, environment and safety work.

Section 3-2. *Special safety precautions*

(1) In order to maintain safety at the workplace, the employer shall ensure:

- a) that employees are informed of accident risks and health hazards that may be connected with the work, and that they receive the necessary training, practice and instruction,
- b) that employees charged with directing or supervising other employees have the necessary competence to ensure that the work is performed in a proper manner with regard to health and safety,
- c) expert assistance, when this is necessary in order to implement the requirements of this Act.

(2) When satisfactory precautions to protect life and health cannot be achieved by other means, the employer shall ensure that satisfactory personal protective equipment is made available to the employees, that the employees are trained in the use of such equipment and that the equipment is used.

(3) If work is to be carried out that may involve particular hazards to life or health, written instructions shall be prepared prescribing how the work is to be done and what safety measures are to be implemented.

(4) The Ministry may issue regulations concerning implementation of the provisions of this section. The Ministry may also by regulation lay down further provisions concerning personal protective equipment, including provisions concerning:

- a) design, labelling, etc.
- b) use, maintenance, etc.

- c) testing, certification and approval
- d) approval of bodies set up to exercise supervision in relation to production of personal protective equipment.

The Ministry may by regulation provide that the provisions concerning personal protective equipment shall also apply to the manufacturer, importer and supplier.

Section 3-3. Occupational health services

- (1) The employer is obliged to provide occupational health services approved by the Labour Inspection Authority for the undertaking when so necessitated by risk factors in the undertaking. The assessment of whether such an obligation exists shall be made as part of the implementation of the systematic health, environment and safety measures.
- (2) The occupational health service shall assist the employer, the employees, the working environment committee and safety representatives in creating safe and sound working conditions.
- (3) The occupational health service shall have a free and independent position as regards working environment matters.
- (4) The Ministry may by regulation issue further provisions prescribing when and to what extent the employer is obliged to provide occupational health services, the professional requirements regarding such services and the tasks it shall perform.
- (5) The Ministry may in regulations issue provisions requiring that the occupational health service pursuant to this section must be approved by the Labour Inspection Authority and concerning the detailed contents of such an approval arrangement.

Section 3-4. Assessment of measures for physical activity

In connection with the systematic health, environment and safety work, the employer shall, assess measures to promote physical activity among the employees.

Section 3-5. The employer's obligation to undergo training in health, environment and safety work

- (1) The employer shall undergo training in health, environment and safety work.
- (2) The Ministry may by regulation provide further requirements regarding such training.

Section 3-6. (Repealed)

0 Repealed by the Act of 16 June 2017 No. 42.

Chapter 4. Requirements regarding the working environment

Section 4-1. General requirements regarding the working environment

- (1) The working environment in the undertaking shall be fully satisfactory when the factors in the working environment that may influence the employees' physical and mental health and welfare are judged separately and collectively. The standard of safety, health and working environment shall be continuously developed and improved in accordance with developments in society.
- (2) When planning and arranging the work, emphasis shall be placed on preventing injuries and diseases. The organisation, arrangement and management of work, working hours, pay systems, including use of performance-related pay, technology, etc., shall be arranged in such a way that the employees are not exposed to adverse physical or mental strain and that due regard is paid to safety considerations.
- (3) It shall be assessed whether there are any special risks associated with working alone in the undertaking. Measures necessary for preventing and reducing any risk of working alone shall be implemented in order to meet the statutory requirements regarding a fully satisfactory working environment.
- (4) The undertaking shall be arranged for employees of both sexes.

(5) Passageways, sanitary facilities, work equipment, etc. shall to the extent possible and reasonable be designed and arranged so that employees with disabilities can work at the undertaking.

(6) The Ministry may issue regulations concerning restricting permission to employ certain groups of employees who may be particularly vulnerable to accidents or health hazards and concerning relocation of such employees.

(7) The Ministry may issue regulations requiring the use of HSE cards by employees in branches where this is necessary or appropriate in order to safeguard the employees' health, environment and safety and concerning lists of persons at any time employed at the workplace. If so ordered by the Ministry, public authorities shall be obliged notwithstanding the duty of secrecy to provide the issuer of HSE cards with all information from public registers that is necessary for the issue of HSE cards.

(8) When consideration for health, environment and safety so indicates, the Ministry may issue regulations providing that undertakings operating cleaning services must be approved by the Labour Inspection Authority and concerning the detailed contents of such an approval arrangement. When such approval is required, it will be unlawful to utilise services operated by undertakings with no such approval.

Section 4-2. Requirements regarding arrangement, participation and development

(1) The employees and their elected representatives shall be kept continuously informed of systems used in planning and performing the work. They shall be given the training necessary to enable them to familiarise themselves with these systems, and they shall take part in designing them.

(2) The design of each employee's working situation shall pay regard to the following:

- a) arrangements shall be made to enable the employee's professional and personal development through his or her work,
- b) the work shall be organised and arranged with regard for the individual employee's capacity for work, proficiency, age and other conditions,
- c) emphasis shall be placed on giving employees the opportunity for self-determination, influence and professional responsibility,
- d) employees shall as far as possible be given the opportunity for variation and for awareness of the relationships between individual assignments,
- e) adequate information and training shall be provided so that employees are able to perform the work when changes occur that affect his or her working situation.

(3) During reorganisation processes that involve changes of significance for the employees' working situation, the employer shall ensure the necessary information, participation and competence development to meet the requirements of this Act regarding a fully satisfactory working environment.

(4) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning implementation of the requirements of this section.

Section 4-3. Requirements regarding the psychosocial working environment

(1) The work shall be arranged so as to preserve the employees' integrity and dignity.

(2) Efforts shall be made to arrange the work so as to enable contact and communication with other employees of the undertaking.

(3) Employees shall not be subjected to harassment or other improper conduct.

(4) Employees shall, as far as possible, be protected against violence, threats and undesirable strain as a result of contact with other persons.

(5) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning implementation of the requirements of this section.

Section 4-4. Requirements regarding the physical working environment

(1) Physical working environment factors such as factors relating to buildings and equipment, indoor climate, lighting, noise, radiation and the like shall be fully satisfactory with regard to the employees' health,

environment, safety and welfare.

(2) The workplace shall be equipped and arranged in such a way as to avoid adverse physical strain on the employees. Necessary aids shall be made available to the employees. Arrangements shall be made for variation in the work and to avoid heavy lifting and monotonous repetitive work. When machines and other work equipment are being installed and used, care shall be taken to ensure that employees are not subjected to undesirable strain as a result of vibration, uncomfortable working positions and the like.

(3) Machines and other work equipment shall be designed and provided with safety devices so that employees are protected against injuries.

(4) Living quarters made available to employees by the employer shall be properly constructed, equipped and maintained. Any house rules shall be drawn up in consultation with employees' representatives.

(5) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning implementation of the requirements of this section and may here provide that the provisions shall apply to the lessors of premises and the like.

Section 4-5. *Particularly concerning chemical and biological health hazards*

(1) When handling chemicals or biological substances, the working environment shall be so arranged that employees are protected against accidents, injuries to health and excessive discomfort. Chemicals and biological substances shall be manufactured, packed, used and stored in such a way that employees are not subjected to health hazards.

(2) Chemicals and biological substances that may involve health hazards shall not be used if they can be replaced by other substances or by another process that is less hazardous for the employees.

(3) The undertaking shall have the necessary routines and equipment to prevent or counteract injuries to health due to chemicals or biological substances.

(4) The undertaking shall keep a record of hazardous chemicals and biological substances. The record shall include information on physical, chemical and hazardous properties, preventive safety measures and first-aid treatment. Containers and packaging for chemicals and biological substances shall be clearly labelled with the name and composition and a warning in Norwegian.

(5) The Labour Inspection Authority may in individual cases wholly or partly exempt from the provisions of this section in connection with research and analysis or the like.

(6) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning implementation of the requirements of this section, and may here provide that a record shall be kept of employees who are exposed to specified chemicals or biological substances.

(7) The Ministry may in regulations issue further provisions concerning the use, registration, assessment, approval, reporting, information, restriction or other handling of chemicals.

Section 4-6. *Particularly concerning adaptation for employees with reduced capacity for work*

(1) If an employee suffers reduced capacity for work as a result of an accident, sickness, fatigue or the like, the employer shall, as far as possible, implement the necessary measures to enable the employee to retain or be given suitable work. The employee shall preferably be given the opportunity to continue his normal work, possibly after special adaptation of the work or working hours, alteration of work equipment, work-oriented measures or the like.

(2) If, pursuant to the first paragraph, it is appropriate to transfer an employee to other work, the employee and the employees' elected representatives shall be consulted before deciding the matter.

(3) Unless regarded as evidently unnecessary, the employer shall in consultation with the employee prepare a follow-up plan for return to work following an accident, sickness, fatigue or the like. Work on the follow-up plan shall commence as soon as possible, and the plan shall be prepared at the latest when the employee has been wholly or partly absent from work for a period of four weeks. The follow-up plan shall contain a review of the employee's responsibilities and capacity for work. The plan shall also contain appropriate measures by the employer, appropriate measures involving the assistance of the authorities and plans for further follow-up. The employer shall ensure that the follow-up plan is communicated to the health professional responsible for granting sick leave as soon as it is prepared, and after four weeks at the latest. The employer shall moreover

ensure that the updated plan is sent to the Labour and Welfare Service at the latest one week prior to dialogue meetings called by the Labour and Welfare Service, cf. section 25-2, third paragraph, of the National Insurance Act.

(4) The employer shall summon the employee to a dialogue meeting concerning the contents of the follow-up plan at the latest within seven weeks after the employee has been wholly absent from work owing to accident, sickness, fatigue or the like unless this is clearly unnecessary. In the case of employees who are partly absent from work for the above reasons, such a meeting shall be held when deemed appropriate by the employer, the employee or the health professional responsible for granting sick leave. If so wished by both the employer and the employee, or by the employee only, the health professional responsible for granting sick leave shall be summoned to the dialogue meeting. In the event of extraordinary circumstances associated with the working situation of the health professional responsible for granting sick leave, he or she may be exempted from the obligation to participate in the dialogue meeting. The Labour and Welfare Service, occupational health service and other relevant actors may be summoned if so wished by the employer or employee. The same applies to other relevant actors, with the exception that medical personnel who are treating or have treated the employee may not be summoned if the employee objects to this.

(5) The employer shall be able to document how the provisions concerning the follow-up plan and dialogue meeting have been followed up, including the persons who were summoned to and attended the dialogue meeting.

(6) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning implementation of the requirements of this section.

Chapter 5. Obligation to record and notify, requirements to manufacturers, etc.

Section 5-1. Recording of injuries and diseases

(1) The employer shall ensure that all personal injuries occurring during the performance of work are recorded. The same shall apply to diseases assumed to have been caused by the work or by conditions at the workplace.

(2) The records must not contain medical information of a personal nature without the consent of the person to whom the information applies. The employer shall treat as confidential information in the records concerning personal matters.

(3) The records shall be accessible to the Labour Inspection Authority, safety representatives, occupational health services and the working environment committee.

(4) The employer shall keep a statistical record of absence due to sickness and absence due to a sick child pursuant to more detailed guidelines issued by the Directorate of Labour and Welfare, cf. section 25-2, first paragraph, of the National Insurance Act.

Section 5-2. The employer's notification obligation

(1) If an employee dies or is seriously injured as the result of an occupational accident, the employer shall immediately and by the quickest possible means notify the Labour Inspection Authority and the nearest police authority. The employer shall confirm the notification in writing. The safety representative shall receive a copy of the confirmation.

(2) The Ministry may provide in regulations that such notification shall also be given in other cases.

(3) The Ministry may provide in regulations that the employer shall notify the Labour Inspection Authority of:

- a) occupational accident in respect of which notification is not required pursuant to the first or second paragraph, including acute poisonings, and any near accidents,
- b) any disease that is, or may be, caused by the work or by conditions at the workplace.

(4) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the extent and implementation of the notification obligation pursuant to this section.

Section 5-3. Medical practitioners' notification obligation

- (1) Any medical practitioner who through his work learns of an employee who is suffering from an occupational disease of the same status as an occupational injury pursuant to section 13-4 of the National Insurance Act or another disease that the medical practitioner believes to be due to the employee's working situation, shall give written notification of this to the Labour Inspection Authority.
- (2) Subject to the consent of the employee, the employer shall be notified of the disease.
- (3) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the extent and implementation of the notification obligation, including the duty to report specified diseases that may be presumed to be caused by the nature of the work or by conditions at the workplace.

Section 5-4. Manufacturers and importers of chemicals and biological substances

- (1) Any person who manufactures or imports chemicals or biological substances that will be used or foreseeably may be used in undertakings subject to this Act, shall:
 - a) obtain information concerning the chemical's or substance's composition and properties,
 - b) adopt the necessary measures to prevent accidents and injuries to health or excessive discomfort or inconvenience to the employees,
 - c) notify the agency specified by the Ministry of the chemical's or substance's name, composition, physical and chemical properties, and whatever supplementary information is required in order to determine how hazardous the substance is,
 - d) ensure proper packaging so as to prevent accidents and injury to health,
 - e) label the packaging with the name of the chemical or substance, the name of the manufacturer or importer and a clear warning in Norwegian. The label shall be submitted with the notification required pursuant to (c).
- (2) Food and substances subject to the Food Act and pharmaceuticals shall be exempt from the notification obligation and labelling obligation pursuant to these provisions.
- (3) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the obligations of manufacturers and importers pursuant to this section, including provisions concerning exemptions in cases where importers use the imported chemicals or biological substances. The Ministry may by regulation provide that the provisions of or pursuant to this section shall wholly or partly apply to dealers, or that obligations pursuant to this section shall be imposed upon dealers rather than on manufacturers or importers.
- (4) The Ministry may in regulations issue further provisions concerning the production, importing, registration, assessment, approval, reporting, information, restriction or other handling of chemicals.

Section 5-5. Manufacturers, suppliers and importers of machines and other work equipment

- (1) Any person who produces, imports, sells, hires out or lends machines and other work equipment that will be used or foreseeably may be used in undertakings subject to the Act shall, before the work equipment is delivered for use, ensure that it is designed and provided with safety devices in accordance with the requirements of this Act.
- (2) Machines and other work equipment that are displayed for purposes of sale or advertising or demonstration, and that are not provided with necessary safety devices shall be visibly marked with information to the effect that the work equipment does not meet the requirements laid down in or pursuant to this Act and may not be supplied for use until the manufacturer, supplier or importer has ensured that the requirements are met. In connection with demonstrations necessary measures shall be taken to prevent persons, animals and property from being exposed to danger.
- (3) When designing such machines and other work equipment as referred to in this section, care shall be taken to ensure that they can be used for their intended purposes without involving excessive inconvenience or discomfort.
- (4) Machines and other work equipment as referred to in the first paragraph shall be accompanied by necessary and easily understandable written instructions in Norwegian concerning transport, installation,

operation and maintenance.

(5) Any person who undertakes to install machines and other work equipment as referred to in this section, shall ensure that they are assembled and installed in compliance with the requirements of this Act.

(6) Before machines and other work equipment as referred to in the first paragraph are delivered or displayed, they shall be provided with the name and address of the manufacturer or importer, or with other labelling so that the manufacturer or importer can easily be identified.

(7) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning machines and other work equipment, including:

- a) construction, design, installation, labelling, etc.,
- b) approval and obligation to provide information in connection with this,
- c) approval of bodies set up to exercise supervision in relation to production,
- d) examination or inspection.

(8) The costs of examination or inspection required pursuant to the seventh paragraph shall be borne by the party under obligation to conduct the examination or inspection.

Chapter 6. Safety representatives

Section 6-1. *Obligation to elect safety representatives*

(1) Safety representatives shall be elected at all undertakings subject to this Act. At undertakings with less than ten employees, the parties may agree in writing upon a different arrangement, which may involve agreeing that the undertaking shall not have a safety representative. Unless otherwise provided regarding the period of validity of the agreement, it shall be considered to apply for two years from the date of signature. The Directorate of Labour Inspection may, following a concrete assessment of the circumstances at the undertaking, decide that it shall nevertheless have a safety representative. At undertakings with more than 10 employees, two or more safety representatives may be elected.

(2) The number of safety representatives shall be decided according to the size of the undertaking, the nature of the work and working conditions in general. If the undertaking consists of several separate departments or if employees work shifts, at least one safety representative shall generally be elected for each department or shift team. Each safety area shall be clearly delimited and shall not be larger than that the safety representative can have full control and attend to his duties in a proper manner.

(3) Undertakings with more than one safety representative shall have at least one senior safety representative, who shall be responsible for coordinating the activities of the safety representatives. The senior safety representative shall be elected from among the safety representatives or other persons who hold or have held positions of trust at the undertaking.

(4) Notices giving the names of those acting as safety representatives at any given time shall be posted at the workplace.

(5) The Ministry may issue regulations with further provisions concerning the number of safety representatives, concerning elections, including conditions governing the right to vote and eligibility, concerning the right of the local trade union to appoint safety representatives, and concerning the safety representatives' term of office.

Section 6-2. *Duties of safety representatives*

(1) The safety representative shall safeguard the interests of employees in matters relating to the working environment. The safety representative shall ensure that the undertaking is arranged and maintained, and that the work is performed in such a manner that the safety, health and welfare of the employees are safeguarded in accordance with the provisions of this Act.

(2) The safety representative shall particularly ensure:

- a) that employees are not exposed to hazards from machines, technical installations, chemical substances and work processes,

- b) that safety devices and personal protective equipment are provided in adequate numbers, that they are readily accessible and in proper condition,
- c) that the employees receive the necessary instruction, practice and training,
- d) that work is otherwise arranged in such a way that the employees can perform the work in a proper manner with regard to health and safety,
- e) that notifications concerning occupational accidents, etc. are made, pursuant to section 5-2.

(3) As soon as a safety representative learns of circumstances that may result in accidents and health hazards, the safety representative shall immediately notify the employees at the location, and if the safety representative is unable to avert the danger himself, he shall bring the matter to the attention of the employer or the employer's representative. When so notified, the employer shall give the safety representative a reply. If no action has been taken within a reasonable space of time, the safety representative shall notify the Labour Inspection Authority or the working environment committee.

(4) The safety representative shall be consulted during the planning and implementation of measures of significance for the working environment within the representative's safety area, including establishment, exercise and maintenance of the undertaking's systematic health, environment and safety work, cf. section 3-1.

(5) The safety representative shall be informed of all occupational diseases, occupational accidents and near accidents in his or her area, of reports and measurements relating to occupational health and of any faults or defects detected.

(6) The safety representative shall familiarise himself with current safety rules, instructions, orders and recommendations issued by the Labour Inspection Authority or the employer.

(7) The safety representative shall participate in inspections of the undertaking by the Labour Inspection Authority.

(8) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the activities of the safety representatives and concerning the representatives' duty of secrecy. Such provisions may provide that the safety representative shall perform tasks assigned to the working environment committee pursuant to section 7-2 when the undertaking has no such committee. The authority to make decisions pursuant to section 7-2, fourth paragraph, third sentence, and section 7-2, fifth paragraph, may not be vested in the safety representative.

Section 6-3. *The safety representative's right to halt dangerous work*

(1) If a safety representative considers that the life or health of employees is in immediate danger and such danger cannot be averted by other means, work may be halted until the Labour Inspection Authority has decided whether work may be continued. Work may only be halted to the extent the safety representative considers necessary in order to avert danger.

(2) The halting of work and the reason for this shall be reported without delay to the employer or the employer's representative.

(3) The safety representative is not liable for any loss suffered by the undertaking as a result of work being halted pursuant to the provision laid down in the first paragraph.

Section 6-4. *Special local or regional safety representatives*

(1) In building and construction undertakings, in connection with loading and unloading of goods and otherwise when special circumstances so necessitate, the Ministry may provide in regulations that special local safety representatives shall be appointed. Such safety representatives may be assigned responsibilities, duties and rights as referred to in sections 6-2 and 6-3 in relation to employers at the workplace.

(2) The Ministry may provide in regulations that there shall be arrangements regarding regional safety representatives covering several undertakings within a single geographical area.

(3) Regulations issued pursuant to this section may include provisions concerning how the safety representatives shall be appointed, what responsibilities they shall have, and how the costs of their activities shall be distributed.

Section 6-5. Costs, training, etc.

- (1) The employer shall ensure that safety representatives receive the training necessary to enable them to perform their duties in a proper manner. The safety representative has the right to attend the necessary training in the form of courses held by the employee organisations. The Ministry may by regulation lay down further requirements regarding such training.
- (2) Safety representatives shall be allowed the time necessary to perform their duties in a proper manner. As a general rule these duties shall be performed within normal working hours.
- (3) The employer is responsible for the costs of training and other costs associated with the work of the safety representatives. The duties of the safety representatives that must be performed outside normal working hours pursuant to section 10-4 shall be remunerated as overtime work.
- (4) The employer shall ensure that the office of safety representative shall not involve a loss of income for the safety representative or in any other way impair his terms and conditions of employment.

Chapter 7. Working environment committees**Section 7-1. Obligation to establish working environment committees**

- (1) Undertakings which regularly employ at least 50 employees shall have a working environment committee on which the employer, the employees and the occupational health service are represented. Working environment committees shall also be formed in undertakings with between 20 and 50 employees when so required by any of the parties at the undertaking. Where working conditions so indicate, the Labour Inspection Authority may decide that undertakings with less than 50 employees shall establish a working environment committee.
- (2) Working environment committees may appoint sub-committees.
- (3) Notices shall be posted at the workplace giving the names of the persons who are members of the committee at any given time.
- (4) The employer and the employees shall have an equal number of representatives on the committee. Representatives of the employer and of the employees shall be elected alternately as chairman of the committee. The representatives of the occupational health service on the committee shall have no vote. When votes are equally divided, the chairman shall have the casting vote.
- (5) The Ministry may issue regulations with further provisions concerning working environment committees, including their composition, election and terms of office. The Ministry may issue rules providing that on specified conditions other cooperative bodies in the undertaking may act as the working environment committee.

Section 7-2. The duties of the working environment committee

- (1) The working environment committee shall make efforts to establish a fully satisfactory working environment in the undertaking. The committee shall participate in planning safety and environmental work and shall follow up developments closely in questions relating to the safety, health and welfare of the employees.
- (2) The working environment committee shall consider:
 - a) questions relating to the occupational health service and the internal safety service,
 - b) questions relating to training, instruction and information activities in the undertaking that are of significance for the working environment,
 - c) plans that require the consent of the Labour Inspection Authority pursuant to section 18-9,
 - d) other plans that may be of material significance for the working environment, such as plans for construction work, purchase of machines, rationalisation, work processes, and preventive safety measures,
 - e) establishment and maintenance of the undertaking's systematic health, environment and safety work, cf.

section 3-1,

f) health and welfare issues related to working-hour arrangements.

(3) The committee may also consider issues concerning employees with reduced capacity for work, cf. section 4-6.

(4) The committee shall study all reports relating to occupational diseases, occupational accidents and near accidents, seek to find the cause of the accident or disease and ensure that the employer takes steps to prevent recurrence. As a general rule the committee shall have access to Labour Inspection Authority and police inquiry documents. When the committee considers it necessary, it may decide that inquiries shall be conducted by specialists or by a commission of inquiry appointed by the committee. Without undue delay the employer may submit such decisions to the Labour Inspection Authority for decision. The committee shall study all reports relating to occupational health inspections and measurements. Before such reports as mentioned in this paragraph are considered by the committee, medical information of a personal nature shall be removed from the reports, unless the person to whom the information applies consents to it being submitted to the committee.

(5) If the working environment committee considers it necessary in order to protect the life or health of employees, it may decide that the employer shall implement concrete measures to improve the working environment within the framework of the provisions laid down in or pursuant to this Act. In order to determine whether a health hazard exists, the committee may decide that the employer shall conduct measurements or examinations of the working environment. The committee shall impose a time limit for implementation of the decision. If the employer finds that he is unable to implement the committee's decision, the matter shall be submitted without undue delay to the Labour Inspection Authority for decision.

(6) Each year the working environment committee shall submit a report on its activities to the administrative bodies of the undertaking and to employee organisations. The Directorate of Labour Inspection may issue further rules concerning the contents and composition of the annual report.

(7) The Ministry may issue regulations with further provisions concerning the activities of the committee, including provisions concerning procedure and concerning the duty of secrecy for members of the committee.

Section 7-3. *Special local working environment committees*

(1) Within building and construction undertakings, in connection with loading and unloading of goods and otherwise when special circumstances so necessitate, the Ministry may provide in regulations that there shall be a special local working environment committee. Such committees may be assigned responsibilities, duties and rights as referred to in sections 7-1 and 7-3 in relation to all employers at the workplace.

(2) Regulations pursuant to this section may include provisions concerning how the working environment committees shall be appointed, what responsibilities they shall have and how the costs of their activities shall be distributed.

Section 7-4. *Costs, training, etc.*

The provisions of section 6-5 shall apply correspondingly for members of the working environment committee.

Chapter 8. Information and consultation

Section 8-1. *Obligation regarding information and consultation*

(1) In undertakings that regularly employ at least 50 employees, the employer shall provide information concerning issues of importance for the employees' working conditions and discuss such issues with the employees' elected representatives.

(2) The Ministry may issue regulations concerning the estimation of the number of employees in the undertaking.

Section 8-2. *Implementation of the obligation regarding information and consultation*

- (1) The obligation regarding information and consultation pursuant to section 8-1 includes:
 - a) information concerning the current and expected development of the undertaking's activities and economic situation,
 - b) information and consultation concerning the current and expected workforce situation in the undertaking, including any cutbacks and the measures considered by the employer in this connection,
 - c) information and consultation concerning decisions that may result in considerable changes in the organisation of work or conditions of employment.
- (2) Information pursuant to the first paragraph (a) shall be provided at an appropriate time. Information and consultation pursuant to the first paragraph (b) and (c) shall take place as early as possible.
- (3) Information shall be provided in such a way that it is possible for the elected representatives of the employees to familiarise themselves with the matter, make appropriate investigations, consider the matter and prepare any consultations. The consultations shall be based on information provided by the employer and take place at the level of management and representation appropriate for the matter concerned, in an appropriate manner and with appropriate content. The consultations shall be conducted in such a way that it is possible for the elected representatives of the employees to meet the employer and receive a reasoned response to any statements they may make. Consultations pursuant to the first paragraph (c) shall aim to reach an agreement.
- (4) The provisions of this section may be departed from in connection with collective pay agreements.

Section 8-3. Confidential information

- (1) If the needs of the undertaking dictate that specific information should not be disclosed, the employer may impose a duty of secrecy on elected representatives of the employees and any advisers. The duty of secrecy shall also apply after the expiry of the term of office of such persons.
- (2) The employer may in special cases omit to provide information or participate in consultations if at the current time this would clearly be of damage to the undertaking.
- (3) The elected representatives of the undertaking's employees or one-fifth of the employees may bring disputes concerning the employer's decision pursuant to the first and second paragraph before the Dispute Resolution Board, cf. section 17-2. Such disputes may not be brought after the information to which the decision applies has become public knowledge. The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the Board's authority and procedures in disputes pursuant to this section.

Chapter 9. Control measures in the undertaking

Section 9-1. Conditions for control measures in the undertaking

- (1) The employer may only implement control measures in relation to employees when such measures are objectively justified by circumstances relating to the undertaking and it does not involve undue strain on the employees.
- (2) The Personal Data Act shall apply to the employer's handling of information concerning employees in connection with control measures unless otherwise provided by this Act or another Act.

Section 9-2. Consultations, information and evaluation of control measures

- (1) The employer is obliged as early as possible to discuss needs, design, implementation and major changes to control measures in the undertaking with the employees' elected representatives.
- (2) Before implementing such measures, the employer shall provide the affected employees with information concerning:
 - a) the purpose of the control measures,
 - b) practical consequences of the control measures, including how the control measures will be implemented,
 - c) the assumed duration of the control measures.

(3) The employer shall, in cooperation with the employees' elected representatives, regularly evaluate the need for those control measures that are implemented.

Section 9-3. *Obtaining health information on appointment of employees*

(1) The employer must not, when advertising for new employees or in any other manner, request applicants to provide other health information than is necessary in relation to performance of the duties associated with the post. Nor may the employer implement measures in order to obtain health information in any other manner.

(2) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning what information may be obtained pursuant to this section.

Section 9-4. *Medical examinations of job applicants and employees*

(1) The employer may only require medical examinations to be conducted:

- a) when provided by statutes or regulations,
- b) in connection with posts involving particularly high risks,
- c) when the employer finds it necessary in order to protect life or health.

(2) The Ministry may issue regulations concerning the conditions for requiring medical examinations pursuant to this section.

Section 9-5. *Access to employees' e-mail inboxes, etc.*

The Ministry may issue regulations concerning employers' right of access to employees' e-mail inboxes and other electronically stored material, inter alia, concerning the right of inspection, procedures in connection with inspection and the obligation to delete data.

Section 9-6. *Camera surveillance*

The Ministry may issue regulations concerning camera surveillance in undertakings, inter alia, concerning the right to carry out camera surveillance, notification that such surveillance takes place and disclosure and deletion of recordings made in connection with such surveillance.

Chapter 10. Working hours

Section 10-1. *Definitions*

(1) For the purposes of this Act, working hours means time when the employee is at the disposal of the employer.

(2) For the purposes of this Act, off-duty time means time when the employee is not at the disposal of the employer.

Section 10-2. *Working hour arrangements*

(1) Working hours shall be arranged in such a way that employees are not exposed to adverse physical or mental strain, and that they shall be able to observe safety considerations.

(2) An employee who regularly works at night shall be entitled to exemption from the working-hour arrangement that applies to the employee group if such exemption is needed by the employee concerned for health, social or other weighty welfare reasons and can be arranged without major inconvenience to the undertaking.

(3) An employee shall be entitled to flexible working hours if this may be arranged without major inconvenience to the undertaking.

(4) An employee who has reached the age of 62 or who for health, social or other weighty welfare reasons so needs, shall have the right to reduction of his or her normal working hours if the reduction of working hours can be arranged without major inconvenience to the undertaking. When the agreed period of reducing working hours has expired, the employee has the right to resume previous working hours. Other conditions

being equal, an employee working reduced hours shall have a preferential right to increase his working hours in the event of a vacancy in the undertaking provided that the post wholly or essentially is assigned the same tasks. A preferential right pursuant to sections 14-2 and 14-3 shall take precedence over a preferential right pursuant to the present provision.

Section 10-3. *Work schedule*

If the employees work at different times of the day, a work schedule shall be prepared showing which weeks, days and times each employee is to work. The work schedule shall be prepared in cooperation with the employees' elected representatives. Unless otherwise provided by a collective pay agreement, the work schedule shall be discussed with the employees' elected representatives as early as possible and, at the latest, two weeks prior to its implementation. The work schedule shall be easily accessible to the employees.

Section 10-4. *Normal working hours*

- (1) Normal working hours must not exceed nine hours per 24 hours and 40 hours per seven days.
- (2) In the case of work that is wholly or mainly of a passive nature, working hours may be extended by up to one half of the passive periods, but not by more than 2 hours per 24-hour day and 10 hours per seven days. When the work is particularly passive, the Labour Inspection Authority may consent to the extension of working hours in excess of that provided in the first sentence, provided that working hours do not exceed 13 hours during a period of 24 hours. Normal working hours must not exceed 48 hours per seven days.
- (3) In the case of standby duty outside the workplace, at least one-seventh of such standby duty shall as a general rule be included in the ordinary working hours depending on how burdensome the duty scheme is. The employer and the employees' elected representatives in undertakings bound by a collective pay agreement may by written agreement derogate from the provision of the first sentence. The Labour Inspection Authority may stipulate a different method of calculation if so requested by the employer or the employees' elected representatives if calculation of working hours according to the first paragraph appears unreasonable.
- (4) Normal working hours must not exceed nine hours per 24 hours and 38 hours per seven days for:
 - a) semi-continuous shift work and comparable rota work,
 - b) work on two shifts which are regularly carried out on Sundays and public holidays and comparable rota work regularly carried out on Sundays and public holidays,
 - c) work which necessitates that individual employees work at least every third Sunday,
 - d) work principally performed at night.
- (5) Normal working hours must not exceed nine hours per 24 hours and 36 hours per seven days in the case of:
 - a) continuous shift work and comparable rota work,
 - b) work below ground in mines, tunnelling and blasting of rock chambers below ground.
- (6) In the case of three-shift rotas not covered by the fourth or fifth paragraph and which entail that individual employees are required to work at least every third Sunday, normal working hours pursuant to the first paragraph shall be reduced by regarding each hour worked on Sundays and public holidays, cf. section 10-10, first paragraph, as equal to 1 hour and 10 minutes, and each hour worked during the night, cf. section 10-11, first paragraph, as equal to 1 hour and 15 minutes, down to 36 hours per seven days. Normal working hours must regardless not exceed nine hours per 24 hours and 38 hours per seven days.

Section 10-5. *Calculating average normal working hours*

- (1) The employer and the employee may in writing agree that normal working hours may be arranged in such a way that, on average, during a period not exceeding 52 weeks, they are no longer than prescribed by section 10-4, but that the total working hours do not exceed ten hours per 24 hours and 48 hours per seven days. The limit of 48 hours per seven days may be calculated on the basis of a fixed average over a period of eight weeks provided that normal working hours do not exceed 50 hours in any one week. Pursuant to the present paragraph, an agreement may not be entered into with an employee temporarily employed in accordance with section 14-9, second paragraph (f).

(2) The employer and the employees' elected representatives in undertakings bound by a collective pay agreement may in writing agree that normal working hours shall be arranged in such a way that on average, during a period not exceeding 52 weeks, they are no longer than prescribed by section 10-4, but that the normal working hours do not exceed twelve and one-half hours per 24 hours and 48 hours per seven days. The limit of 48 hours per seven days may be calculated according to a fixed average over a period of eight weeks provided, however, that normal working hours do not exceed 54 hours in any one week. When entering into an agreement involving normal working hours exceeding 10 hours per 24 hours, particular regard shall be paid to the employees' health and welfare.

(3) The Labour Inspection Authority may consent to normal working hours that on average, during a period not exceeding 26 weeks, are no longer than prescribed by section 10-4, but that the total working hours do not exceed 13 hours per 24 hours and 48 hours per seven days. The limit of 48 hours per seven days may be calculated according to a fixed average over a period of eight weeks. Before the Labour Inspection Authority makes its decision, the working hour arrangements shall be discussed with the employees' elected representatives. Records of these discussions and a draft work schedule shall be enclosed with the application. When making its decision, the Labour Inspection Authority shall attach particular importance to the health and welfare of the employees.

Section 10-6. Overtime

(1) Work in excess of agreed working hours must not take place except in cases when there is an exceptional and time-limited need for it.

(2) If in the case of some employees the work exceeds the limit prescribed by the Act for normal working hours, the time in excess is regarded as overtime.

(3) Before imposing work as referred to in this section, the employer shall, if possible, discuss the necessity of such work with the employees' elected representatives.

(4) Overtime work must not exceed ten hours per seven days, 25 hours per four consecutive weeks or 200 hours during a period of 52 weeks.

(5) The employer and the employees' elected representatives in undertakings bound by a collective pay agreement may agree in writing upon overtime work not exceeding 20 hours per seven days, but that total overtime work does not exceed 50 hours per four consecutive weeks. Overtime work must not exceed 300 hours during a period of 52 weeks.

(6) The Labour Inspection Authority may on application in special cases permit total overtime work not exceeding 25 hours per seven days or 200 hours during a period of 26 weeks. Records of the discussions cf. the third paragraph shall be enclosed with the application. If the undertaking submits an application for overtime within the framework of the fifth paragraph, the reason why the matter was not solved by means of an agreement with the elected representatives of the employees shall always be stated. When making its decision, the Labour Inspection Authority shall attach particular importance to the health and welfare of the employees.

(7) Overtime work in excess of the limit laid down in the fourth paragraph may only be imposed on employees who, in each individual case, have declared their willingness to perform such overtime.

(8) Total working hours must not exceed 13 hours per 24 hours or 48 hours per seven days. The limit of 48 hours per seven days may be calculated according to a fixed average over a period of eight weeks, provided that the total working hours pursuant to section 10-5, second paragraph, and section 10-6, fifth paragraph, do not exceed 69 hours in any one week.

(9) The employer and the employees' elected representatives in undertakings bound by a collective pay agreement may agree in writing to exceptions from the limit of 13 hours provided in the eighth paragraph provided, however, that the total working hours do not exceed 16 hours per 24 hours. The employee shall in such case be ensured corresponding compensatory rest periods or, where this is not possible, other appropriate protection.

(10) An employee shall be entitled to exemption from performing work in excess of agreed working hours when he or she so requests for health reasons or for weighty social reasons. The employer is otherwise obliged to exempt an employee who so requests when the work can be postponed or performed by others without harm.

(11) For overtime work a supplement shall be paid in addition to the pay received by the employee for corresponding work during normal working hours. The overtime supplement shall be at least 40 per cent.

(12) The employer and the employee may agree in writing that overtime hours shall wholly or partly be taken out as off-duty time on agreed dates.

Section 10-7. Account of working hours

An account shall be kept of the hours worked by each employee. This account shall be accessible to the Labour Inspection Authority and the employees' elected representatives.

Section 10-8. Daily and weekly off-duty time

(1) An employee shall have at least 11 hours continuous off-duty time per 24 hours. The off-duty period shall be placed between two main work periods.

(2) An employee shall have a continuous off-duty period of 35 hours per seven days.

(3) The employer and the employees' elected representatives in undertakings bound by a collective pay agreement, may agree in writing upon exceptions from the provisions of the first and second paragraph. Such an agreement may only be entered into if the employee is ensured corresponding compensatory rest periods or, where this is not possible, other appropriate protection. Off-duty periods shorter than 8 hours per 24 hours or 28 hours per seven days may not be agreed. The limit of 8 hours shall not apply when work in excess of agreed working hours (cf. section 10- 6, first paragraph) or work in connection with call-out during standby duty outside the workplace is necessary in order to avoid serious disturbances to operations. At undertakings which are not bound by a collective pay agreement, the employer and the employees' representatives may conclude a written agreement on the same terms to the effect that overtime may be worked during the off-duty period when this is necessary in order to avoid serious disturbances to operations.

(4) Off-duty time as referred to in the second paragraph shall as far as possible include Sundays. An employee who has worked on a Sunday or public holiday shall be off duty on the following Sunday or public holiday. The employer and the employee may agree in writing to a working-hour arrangement that ensures that the employees will be off duty on average every other Sunday and public holiday over a period of 26 weeks, provided, however, that the weekly 24-hour off-duty period falls on a Sunday or public holiday at least every fourth week.

(5) The Ministry may by regulation provide a distribution of off-duty days that departs from the provisions of the fourth paragraph.

Section 10-9. Breaks

(1) An employee shall have at least one break if the daily working hours exceed five hours and 30 minutes. The breaks shall collectively amount to at least 30 minutes if the daily working hours total at least eight hours. When the employee is not free to leave the workplace during the break or where there is no satisfactory break room, the break shall be regarded as part of the working hours. When conditions so necessitate, the break may be postponed.

(2) When an employee works more than two hours after normal working hours, the employee shall be allowed a break of at least 30 minutes. The break is regarded as part of the working hours. Breaks which come after the end of ordinary working hours shall be subject to remuneration as overtime but shall not be included in the number of hours it is permitted to work overtime pursuant to section 10-6. When conditions so necessitate, the break may be reduced or postponed.

Section 10-10. Work on Sundays

(1) No work shall be performed from 6.00 p.m. on the day preceding a Sunday or public holiday until 10.00 p.m. on the day preceding the next working day. On Christmas Eve, and on the Saturdays preceding Easter Sunday and Whit Sunday no work shall be performed from 3.00 p.m. until 10.00 p.m. on the day preceding the next working day. Work performed during these periods shall be regarded as work on Sundays and public holidays.

(2) Work on Sundays and public holidays is not permitted unless necessitated by the nature of the work.

- (3) Before imposing work on Sundays and public holidays, the employer shall discuss the need for such work with the employees' elected representatives.
- (4) In undertakings bound by a collective pay agreement, the employer and the employee's elected representatives may enter into a written agreement concerning work on Sundays and public holidays when there is an exceptional and time-limited need for it.
- (5) The employer and the employee may enter into a written agreement concerning work on Sundays and public holidays in cases other than those referred to in this section, allowing the employee corresponding time off on the days that are equivalent to Sundays and public holidays according to the employee's religion. Such an agreement may be entered into notwithstanding the provisions of section 10-8, fourth paragraph.

Section 10-11. Night work

- (1) Work between the hours of 9.00 p.m. and 6.00 a.m. is night work. In undertakings bound by a collective pay agreement, the employer and the employee's elected representatives may in writing decide another period of at least eight hours including the hours between 12.00 midnight and 6.00 a.m. Work in two shifts that fall between the hours of 6.00 a.m. and 12.00 midnight is not regarded as night work.
- (2) Night work is not permitted unless necessitated by the nature of the work.
- (3) The employer and the employee may enter into a written agreement that the employee, on his own initiative, may perform work between 9.00 p.m. and 11.00 p.m.
- (4) At undertakings bound by a collective pay agreement, the employer and the employee's elected representatives may enter into a written agreement concerning night work when there is an exceptional and time-limited need for it.
- (5) Before imposing night work, the employer shall discuss the necessity of so doing with the employees' elected representatives.
- (6) Normal working hours for an employee who regularly works more than three hours at night, shall on average not exceed eight hours per 24 hours. The average shall be calculated over four weeks. The minimum period for weekly off-duty time laid down in section 10-8, second paragraph, shall not be included in the calculation of the average.
- (7) Working hours for an employee who works more than three hours at night shall not exceed eight hours per 24 hours if the work involves an exceptional risk or considerable physical or mental strain.
- (8) An employee who mainly works at night shall be offered a medical examination before commencing employment and subsequently at regular intervals.
- (9) The employer and the employee's elected representatives at undertakings bound by a collective pay agreement may agree in writing that the provisions of the sixth and seventh paragraphs shall be departed from. In such case, the employees shall be ensured corresponding compensatory rest periods or, where this is not possible, other appropriate protection.

Section 10-12. Exceptions

- (1) The provisions of this chapter shall not apply to employees in senior posts, with the exception of section 10-2, first, second and fourth paragraph.
- (2) The provisions of this chapter shall not apply to employees in particularly independent posts, with the exception of section 10 2, first, second and fourth paragraph.
- (3) The provisions of this chapter may be departed from in the case of work that, owing to natural disasters, accidents or other unforeseen events must be carried out in order to avert danger or damage to life or property. In such case, the employees shall be ensured corresponding compensatory rest periods or, where this is not possible, other appropriate protection.
- (4) Trade unions entitled to submit recommendations pursuant to the Labour Disputes Act or the Civil Service Disputes Act may, with the exception of section 10-2, first, second and fourth paragraphs, and section 10-11, eighth paragraph, enter into a collective pay agreement that departs from the provisions of this chapter. Exceptions from section 10-8, first and second paragraphs and section 10-11, sixth and seventh paragraphs, require that the employees are ensured corresponding compensatory rest periods or, where this is not possible,

other appropriate protection. The conditions laid down in section 10-6, first paragraph, shall apply to the use of overtime in accordance with such a collective pay agreement. In each case, the employee must consent to carry out the overtime work. The requirement regarding individual consent shall apply correspondingly where a collective pay agreement has been entered into stipulating total average working hours of over 48 hours per seven days for the duration of one year.

(5) If an agreement has been entered into as referred to in section 10-5, second paragraph, 10-6, 10-8, third paragraph, 10-10, 10-11 first, fourth or ninth paragraph or section 10-12, fourth paragraph, and a majority of the employees are bound by the agreement, the employer may make the provisions of the agreement concerning working hours applicable to all employees who perform work of the kind covered by the agreement.

(6) The Labour Inspection Authority may consent to working hour arrangements that derogate from section 10-8 and section 10-10, second paragraph, in cases where there is a considerable distance between the workplace and the employee's place of residence. Such consent may only be granted if it is of significance to safety to provide for comprehensive regulation of working hour arrangements at the workplace. Derogation from section 10-8, first and second paragraph, requires that the employees are ensured compensatory rest periods or, where this is not possible, other appropriate protection.

(7) The Labour Inspection Authority may consent to working hour arrangements that derogate from section 10-8, first and second paragraph, and the limit of 13 hours in section 10-5, third paragraph, for health and care work and for on-call duty or surveillance work where the work is wholly or partly of a passive nature (cf. section 10-4 second paragraph). Such consent may only be granted if the employees are ensured compensatory rest periods or, where this is not possible, other appropriate protection.

(8) If the work is of such a special nature that it would be difficult to adapt it to the provisions of this chapter, the Ministry may by regulation issue special rules providing exceptions from these provisions.

Section 10-13. *Settlement of disputes*

Disputes between the employer and the employee concerning the application of the provisions of section 10-2, second, third and fourth paragraph and section 10-6, tenth paragraph shall be resolved by the Dispute Resolution Board, cf. section 17-2.

Chapter 11. Employment of children and young persons

Section 11-1. *Prohibition against child labour*

(1) Children under 15 years of age or attending compulsory education shall not perform work subject to this Act except

- a) cultural work or the like,
- b) light work provided the child is 13 years of age or more,
- c) work that forms part of their schooling or practical vocational guidance approved by the school authorities provided the child is 14 years of age or more.

(2) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the types of work that shall be permitted pursuant to the first paragraph. Further conditions for such work may be decided.

(3) Persons under 18 years of age must not perform work that may be detrimental to their safety, health, development or schooling. The Ministry may by regulation provide what types of work shall be subject to this prohibition and concerning registration of employees under 18 years of age.

Section 11-2. *Working hours*

(1) Working hours for persons under 18 years of age shall be so arranged that they do not interfere with their schooling or prevent them from benefiting from their lessons.

(2) In the case of children who are under 15 years of age or are attending compulsory education, working hours shall not exceed:

- a) 2 hours a day on days with teaching and 12 hours a week in weeks with teaching,

- b) 7 hours a day on days without teaching and 35 hours in weeks without teaching,
 - c) 8 hours a day and 40 hours a week for the total of working hours and school hours where the work is part of an arrangement involving alternating theoretical and practical education.
- (3) In the case of young persons between 15 and 18 years of age who are not attending compulsory education, working hours shall not exceed 8 hours a day and 40 hours a week.
- (4) When children work for two or more employers, working hours shall be calculated as a total of the hours worked for all employers. The employer is obliged to obtain information concerning hours worked for other employers.
- (5) The Ministry may by regulation provide exceptions from
- a) the second paragraph (a) for cultural work or the like, and
 - b) the second paragraph (c) and the third paragraph, if special grounds so indicate.
- Regulations issued pursuant to this paragraph may contain conditions.

Section 11-3. *Prohibition against night work*

- (1) Children who are under 15 years of age or are attending compulsory education shall not work between 8.00 p.m. and 6.00 a.m.
- (2) Young persons between 15 and 18 years of age who are not attending compulsory education shall have an off-duty period of at least 8 hours including the time between 11 p.m. and 6.00 a.m. Work between 9 p.m. and 11 p.m. is night work, and is not permitted unless necessitated by the nature of the work or unless there is an exceptional and time-limited need for night work.
- (3) The second paragraph shall not apply to work that, owing to natural disasters, accident or other unforeseen events must be carried out in order to avert danger or damage to life or property and where is strictly necessary to employ the young persons concerned in the work. Young persons who take part in such work shall have a subsequent compensatory rest period.
- (4) The Ministry may by regulation provide that the off-duty period may be shorter in respect of certain types of work, and lay down further provisions concerning this, including conditions.

Section 11-4. *Medical examinations*

- (1) The employer shall ensure that young persons assigned night work pursuant to section 11-3, fourth paragraph, shall be offered medical examinations prior to commencing employment and subsequently at regular intervals.
- (2) The Ministry may issue regulations concerning implementation of the medical examinations, and lay down provisions concerning medical examinations in other cases where work makes special demands on the health or physical characteristics of the employee.

Section 11-5. *Breaks and time off*

- (1) Persons under 18 years of age shall have a rest break of at least 30 minutes, if possible continuous, if daily working hours exceed four hours and 30 minutes.
- (2) Within each period of 24 hours, there shall be a continuous off-duty period of at least:
- a) 14 hours for children who are under 15 years of age or are attending compulsory education,
 - b) 12 hours in the case of young persons between 15 and 18 years of age who are not attending compulsory education.
- (3) Persons under 18 years of age shall have a continuous off-duty period of at least 48 hours per seven days. The off-duty period shall as far as possible be on a Sunday or public holiday.
- (4) Persons under 18 years of age who attend school shall have at least four weeks holiday a year, of which at least two weeks shall be taken during the summer holiday.
- (5) In special cases, the Ministry may in regulations provide exceptions from the provisions of the second, third and fourth paragraph.

Chapter 12. Entitlement to leave of absence

Section 12-1. *Prenatal examinations*

A pregnant employee is entitled to leave of absence with pay in connection with prenatal examinations if such examinations cannot reasonably take place outside working hours.

Section 12-2. *Pregnancy leave*

A pregnant employee is entitled to leave of absence for up to twelve weeks during pregnancy.

Section 12-3. *Leave of absence to care for a child*

(1) In connection with childbirth, the father is entitled to two weeks' leave of absence in order to assist the mother. If the parents do not live together, the right to leave of absence may be exercised by another person who assists the mother.

(2) Adoptive parents and fosterparents shall be entitled to two weeks' leave of absence when taking over responsibility for care of the child. This shall not apply when adopting stepchildren or when the child is over 15 years of age.

Section 12-4. *Maternity leave*

After giving birth, the mother shall have leave of absence for the first six weeks unless she produces a medical certificate stating that it is better for her to resume work.

Section 12-5. *Parental leave*

(1) Parents shall be entitled to leave of absence pursuant to the provisions of this section and of sections 12-2 and 12-4 for a total of 12 months. When parental benefits are paid by the National Insurance, parents shall be entitled to leave of absence regardless.

(2) In addition to leave of absence pursuant to the first paragraph, each of the parents is entitled to leave of absence for up to 12 months for each birth. This leave must be taken immediately after the parents' leave of absence pursuant to the first paragraph. An employee who has partial leave of absence pursuant to section 12-6 is nevertheless not entitled to leave of absence pursuant to this paragraph.

(3) Unless the child is in the care of both parents, the right to leave of absence pursuant to the first paragraph may be exercised by another person taking care of the child. An employee who has sole responsibility for the care of a child shall be entitled to leave of absence pursuant to the second paragraph for a period of up to two years.

(4) Adoptive parents and fosterparents shall be entitled to leave of absence pursuant to this section when taking over responsibility for care of the child. The same shall apply to an employee who has or is assigned parental responsibility on the death of the other parent and has had less than the usual access to the child. The right to leave of absence shall not apply when adopting stepchildren or when the child is over 15 years of age.

Section 12-6. *Partial leave of absence*

(1) Leave of absence pursuant to sections 12-2, 12-4 and 12-5, first paragraph, may be taken as partial leave of absence.

(2) Partial leave of absence is based upon an agreement between the employer and the employee. The employees' wishes as regards how partial leave of absence is to be taken shall be met unless this involves significant inconvenience for the undertaking. An employee shall be entitled to engage the assistance of an elected employees' representative or other representative. An agreement on partial leave of absence may be amended or terminated when special grounds so necessitate.

(3) Partial leave of absence must be taken within a time frame of three years.

Section 12-7. *Duty to provide notification*

The employer shall be notified of leave of absence pursuant to sections 12-2 to 12-6 as early as possible and not later than one week in advance in the case of absence in excess of two weeks, not later than four weeks in advance in the case of absence in excess of twelve weeks and not later than twelve weeks in advance in the case of absence in excess of one year. Disregard of such notice periods shall not entail that an employee must postpone the leave of absence if it is necessary owing to circumstances unknown to the employee before expiry of the notice period.

Section 12-8. *Time off for nursing mothers*

- (1) A nursing mother is entitled to request the amount of time off necessary for breastfeeding. At least 30 minutes time off may for example be taken twice daily or as a reduction in working hours by up to one hour per day.
- (2) Women with time off for breastfeeding pursuant to the first paragraph are entitled during the child's first year to pay for a maximum of one hour on workdays with agreed working hours of seven hours or more.

Section 12-9. *Child's or childminder's sickness*

- (1) Employees who have children in their care are entitled to leave of absence:
 - a) when necessary to attend a sick child,
 - b) if a child shall be accompanied to a medical examination or other follow-up in connection with sickness, or
 - c) if the person responsible for the daily childcare is sick or has leave of absence pursuant to this section owing to another child.
- (2) The right to leave of absence pursuant to this section applies up to and including the calendar year of the child's twelfth birthday. An employee shall be entitled to a maximum of 10 days' leave of absence per calendar year or a maximum of 15 days if the employee has three or more children in his or her care.
- (3) If the child has a chronic or long-term illness or disability and there is therefore a markedly greater risk of the employee being absent from work, the employee is entitled to a maximum of 20 days' leave of absence pursuant to the first paragraph per calendar year. The right to leave of absence applies up to and including the calendar year of the child's eighteenth birthday. An employee is similarly entitled to leave of absence in order to attend training at an approved health institution or public resource centre in order to be able to take care of and treat the child.
- (4) An employee who has responsibility for care of children shall be entitled to leave of absence if:
 - a) the child is hospitalised and the employee resides at the health institution,
 - b) the child has been discharged from a health institution and the employee must stay at home because the child needs continuous care and attention, or
 - c) the child is suffering from a life-threatening or other extremely serious sickness or injury.

In connection with leave of absence pursuant to (a) and (b) the age limits laid down in the second and third paragraph shall apply. Entitlement to leave of absence pursuant to (c) applies up to and including the calendar year of the child's eighteenth birthday, but regardless of age if the child has a mental disability.
- (5) An employee is regardless entitled to leave of absence when care allowance, attendance allowance or training allowance is paid by the National Insurance.
- (6) An employee who has sole responsibility for the care of a child shall be entitled to twice the number of days of leave as provided by the second and third paragraphs. The same shall apply if there are two persons responsible for such childcare and one of them is prevented for a long period from supervising the child owing to a personal disability, admission to a health institution as a long-term patient or similar circumstances. Up to half of the days of such leave each calendar year may be transferred to a mother or father with right of access or to a person with whom the employee lives who does not have responsibility for the care of his or her own children.

Section 12-10. *Care and nursing of close relatives and/or other close persons*

Employees who nurse close relatives and/or other close persons in the home during the terminal stage shall be entitled to 60 days leave of absence to take care of the individual close persons.

Employees shall be entitled to a maximum of 10 days' leave of absence per calendar year to care for parents, spouse, cohabitant or registered partner. The same shall apply in connection with necessary care of a disabled or chronically sick child from and including the calendar year after the child reaches the age of 18 when the employer is responsible for care of the child as referred to in section 12-9, third paragraph. The Ministry may issue regulations concerning documentation of necessary care.

Section 12-11. *Educational leave*

(1) An employee who has worked for at least three years and who has worked for the same employer for the last two years shall be entitled to full or partial leave for up to three years in order to attend organised courses of education. Beyond the level of the lower or upper secondary school, leave will only be granted for vocational studies. Vocational studies include all types of continuing education and training of relevance for the labour market.

(2) Educational leave may not however be demanded when it would constitute an obstacle to the employer's responsible planning of operations and personnel assignments.

(3) An employee who has taken educational leave is not entitled to further educational leave until the time that has elapsed since the commencement of the previous educational leave is

- a) equal to twice the duration of the leave and
- b) at least one year from commencement of the previous educational leave, except when this was for a course of under one month's duration.

(4) An employee who wishes to make use of his or her right to educational leave must notify the employer of this in writing. The notification shall include information concerning the academic content of the course, the duration and, if appropriate, admission to the educational institution. When the course involves education beyond the level of the lower or upper secondary school, grounds must be given for vocational relevance.

(5) An employer who maintains that the conditions for educational leave have not been fulfilled shall as early as possible and at the latest within six months notify the employee of this in writing. When the leave applied for is of a shorter duration than six months, the employer's reply shall be given within three months following receipt of the employee's request for leave but, when the leave applied for is of a shorter duration than one month, the reply shall be given within two months. Until the employee's request has been answered, the employer shall on request inform the employee of what has been done to make all possible arrangements for the educational leave.

(6) The Ministry may by regulation wholly or partly exempt undertakings from the provisions of this section.

Section 12-12. *Military service, etc.*

(1) An employee shall be entitled to leave of absence in connection with compulsory or voluntary military service or similar national service.¹ The same shall apply to voluntary service of a total of 24 months' duration in forces organised by the Norwegian authorities for participation in international peace operations provided that the employee notifies the employer as soon as possible after entering into a binding agreement concerning service in such forces.

(2) An employee who wishes to continue his or her employment after completion of such service shall notify the employer before commencing the service. The employer shall not be obliged to allow the employee to resume his or her duties until one month after receipt of notification of the date on which the employee can resume work.

¹ Cf. chapter III of the Act of 19 March 1965 No. 3 relating to exemption from military service for reasons of personal conviction (repealed by the Act of 20 April 2012 No. 19). Now see chapter 4 of the Act of 12 August 2016 No. 77 relating to compulsory military service and service in the armed forces, etc.

Section 12-13. *Public office*

An employee shall be entitled to leave of absence from work to such extent as is necessary in order to comply with statutory requirements regarding attendance in public bodies.

Section 12-14. *Settlement of disputes*

Disputes concerning the entitlement to leave of absence pursuant to this chapter shall be resolved by the Dispute Resolution Board, cf. section 17-2.

Section 12-15. *Religious holidays*

The right to leave in connection with religious holidays for employees who do not belong to the Church of Norway is regulated by section 27 a of the Act of 13 June 1969 No. 25 relating to religious communities, etc.

Section 12-16. *Regulations in connection with outbreak or danger of outbreak of a communicable disease hazardous to public health*

In connection with the outbreak or danger of outbreak of a communicable disease hazardous to public health, the Ministry may provide regulations concerning the right to leave that deviates from the provisions of this chapter. Such regulations may be made effective as long as the outbreak or the danger of outbreak endures.

Chapter 13. Protection against discrimination

Section 13-1. *Prohibition against discrimination*

- (1) Direct and indirect discrimination on the basis of political views, membership of a trade union, or age is prohibited.
- (2) Harassment and instruction to discriminate persons for reasons referred to in the first paragraph are regarded as discrimination.
- (3) The provisions of this chapter shall apply correspondingly in the case of discrimination of an employee who works part-time or on a temporary basis.
- (4) In the case of discrimination on the basis of gender, pregnancy, leave of absence in connection with childbirth or adoption, care responsibilities, ethnicity, religion, belief, disability, sexual orientation, gender identity or gender expression, the Equality and Anti-Discrimination Act shall apply.

Section 13-2. *Scope of this chapter*

- (1) The provisions of this chapter shall apply to all aspects of employment, including:
 - a) advertising of posts, appointment, relocation and promotion,
 - b) training and other forms of competence development,
 - c) pay and working conditions,
 - d) termination of employment.
- (2) The provisions of this chapter shall apply correspondingly to the employer's selection and treatment of one-man enterprises and workers hired from temporary- work agencies or other companies.
- (3) The provisions of this chapter shall apply correspondingly to enrolment and participation in a trade union, employers' organisation or professional organisation. This shall also apply to advantages that such organisations provide to their members.
- (4) The provisions of this chapter shall not apply to discrimination owing to membership of a trade union in respect of pay and working conditions in collective pay agreements.

Section 13-3. *Exceptions from the prohibition against discrimination*

- (1) Discrimination that has a just cause, that does not involve disproportionate intervention in relation to the person or persons so treated and that is necessary for the performance of work or profession, shall not be regarded as discrimination pursuant to this Act.
- (2) Discrimination that is necessary to the achievement of a just cause and does not involve disproportionate intervention in relation to the person or persons so treated is not in contravention of the prohibition against indirect discrimination, discrimination on the basis of age or discrimination against an employee who works part-time or on a temporary basis.

(3) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the extent of the exception from the prohibition against age discrimination in the second paragraph.

Section 13-4. *Obtaining information on appointment of employees*

(1) The employer must not when advertising for new employees or in any other manner request applicants to provide information concerning their views on political issues or whether they are members of employee organisations. Nor must the employer implement measures in order to obtain such information in any other manner.

(2) The prohibition laid down in the first paragraph shall not apply if obtaining information concerning applicants' views on political issues or membership of employee organisations is justified by the nature of the post or if the objective of the activity of the employer in question includes promotion of particular political, religious or cultural views and the post is essential for the fulfilment of the objective. In cases where such information will be required, this must be stated when advertising the vacancy.

(3) The employer may not obtain information as referred to in section 30 of the Equality and Anti-Discrimination Act.

Section 13-5. *(Repealed)*

0 Repealed by the Act of 20 June 2008 No. 42.

Section 13-6. *Preferential treatment*

Special treatment that helps to promote equality of treatment is not in contravention of the provisions of this chapter. Such special treatment shall cease when its purpose has been achieved.

Section 13-7. *Duty of disclosure*

A job applicant who believes himself or herself to have been passed over in contravention of the provisions of this chapter may demand to be informed in writing by the employer of what educational qualifications, practice and other ascertainable qualifications for the post are held by the person appointed.

Section 13-8. *Burden of proof*

If the employee or job applicant submits information that gives reason to believe that discrimination has taken place in contravention of the provisions of this chapter, the employer must substantiate that such discrimination or retaliation has not occurred.

Section 13-9. *The effects of breach of the discrimination prohibition*

(1) Anyone who has been discriminated against in contravention of section 13-1 may claim redress and compensation regardless of whether the employer can be blamed for the discrimination. Such compensation shall cover financial loss resulting from the discrimination. Compensation for damage of a non-pecuniary nature shall be stipulated in the amount that is found reasonable in view of the extent and nature of the damage, the circumstances of the parties and other facts of the case.

(2) Provisions laid down in collective pay agreements, contracts of employment, regulations, bylaws, etc., that are in contravention of the provisions of this chapter shall not be valid.

Section 13-10. *Right of organisations to act as an agent*

An organisation whose purpose is, wholly or partly, to oppose discrimination for reasons referred to in section 13-1, first paragraph, may be used as an agent in administrative proceedings pursuant to this chapter.

Chapter 14. Appointment, etc.

Section 14-1. *Information concerning vacant posts in the undertaking*

The employer shall inform the employees concerning vacant posts in the undertaking. Workers hired from temporary-work agencies shall be similarly informed.

Section 14-1 a. *Discussions concerning the use of part-time employment*

The employer shall at least once a year discuss the use of part-time employment with the employees' elected representatives.

Section 14-2. *Preferential right to a new appointment*

(1) An employee who has been dismissed owing to circumstances relating to the undertaking shall have a preferential right to a new appointment at the same undertaking unless the vacant post is one for which the employee is not qualified.

(2) The preferential right shall also apply to an employee who is temporarily engaged and who, owing to circumstances relating to the undertaking, is not offered continued employment. This shall not however apply to employees engaged as temporary replacements pursuant to section 14-9, second paragraph (b). The preferential right shall also apply to employees who have accepted an offer of reduced employment instead of dismissal.

(3) The preferential right applies to employees who have been employed by the undertaking for a total of at least 12 months during the previous two years.

(4) The preferential right shall apply from the date on which notice is given and for one year after expiry of the period of notice.

(5) The preferential right shall lapse if an employee fails to accept an offer of employment in a suitable post not later than 14 days after receiving the offer.

(6) If two or more persons have a preferential claim to a post, the employer is obliged to follow the same rules for selection as apply in the event of dismissals owing to curtailed operations or rationalisation measures.

(7) The provisions of this section shall apply correspondingly to employees who have been dismissed in connection with the bankruptcy of an undertaking. This shall only apply when the undertaking is continued or resumed and, in view of its location, nature, extent and the like, must be regarded as a continuation of the original undertaking.

(8) The sixth paragraph shall not apply in connection with bankruptcy, public administration of the estate of an insolvent deceased person or transfer of an undertaking after debt settlement proceedings have been initiated.

Section 14-3. *Preferential rights of part-time employees*

(1) Part-time employees have a preferential right to an extended post rather than that the employer shall create a new appointment in the undertaking. The preferential right may also apply to a part of a post.

(2) The preferential right is subject to the employee being qualified for the post and exercise of the preferential right not involving significant inconvenience for the undertaking.

(3) Before making a decision concerning appointment to a post that the employee claims a preferential right to, the employer shall as far as practically possible discuss the matter with the employee unless the employee does not desire this.

(4) Preferential rights pursuant to section 14-2, with the exception of section 14-2, second paragraph, first sentence, take precedence over the preferential rights of part-time employees.

(5) Disputes concerning preferential rights for part-time employees pursuant to section 14-3 shall be resolved by the Dispute Resolution Board, cf. section 17-2.

Section 14-4. *Effects of a breach of the provisions concerning preferential rights*

(1) If the court finds that a person with preferential rights should have been appointed to a specific post, the court shall, if so demanded by the holder of preferential rights, rule that the person concerned shall be appointed in the post unless this be found unreasonable.

(2) In the event of a breach of the provisions concerning preferential rights, an employee may claim compensation. Compensation shall be decided in accordance with section 15-12, second paragraph.

Section 14-4 a. *Part-time workers' entitlement to a post equivalent to actual working hours*

(1) Part-time workers who during the previous twelve months have regularly worked in excess of the agreed working hours are entitled to a post equivalent to the actual working hours during this period unless the employer can document that the additional work is no longer needed. The twelve-month period is to be calculated on the basis of the date that the employee submitted his or her claim.

(2) Disputes concerning entitlement pursuant to this provision shall be resolved by the Dispute Resolution Board, cf. section 17-2.

Section 14-4 b. *Consequences of breaches of part-time workers' entitlement to a post equivalent to actual working hours*

(1) If the court concludes that a part-time worker is entitled to a post equivalent to actual working hours pursuant to the provision of section 14-4 a, the court shall if so demanded by the part-time worker rule that the person concerned shall be appointed in such a post.

(2) In the case of breaches of the provision concerning entitlement to a post equivalent to actual working hours pursuant to section 14-4 a, the employee may claim compensation.

Section 14-5. *Requirements regarding a written contract of employment*

(1) All employment relationships shall be subject to a written contract of employment. The employer shall draft a written contract of employment in accordance with section 14-6. An employee shall be entitled to engage the assistance of an elected employees' representative or other representative both when drafting and when amending the contract of employment.

(2) In employment relationships with a total duration of more than one month, a written contract of employment shall be entered into as early as possible and one month following commencement of the employment at the latest.

(3) In employment relationships of a shorter duration than one month or in connection with hiring out of labour, a written contract of employment shall be entered into immediately.

Section 14-6. *Minimum requirements regarding the content of the written contract*

(1) The contract of employment shall state factors of major significance for the employment relationship, including:

- a) the identity of the parties,
- b) the place of work. If there is no fixed or main place of work, the contract of employment shall provide information to the effect that the employee is employed at various locations and state the registered place of business or, where appropriate, the home address of the employer,
- c) a description of the work or the employee's title, post or category of work,
- d) the date of commencement of the employment,
- e) if the employment is of a temporary nature, its expected duration and the basis for the appointment, cf. section 14-9,
- f) where appropriate, provisions relating to a trial period of employment, cf. section 15-3, seventh paragraph, and section 15-6,
- g) the employee's right to holiday and holiday pay and the provisions concerning the fixing of dates for holidays,
- h) the periods of notice applicable to the employee and the employer,
- i) the pay applicable or agreed on commencement of the employment, any supplements and other remuneration not included in the pay, for example pension payments and allowances for meals or accommodation, method of payment and payment intervals for salary payments,
- j) duration and disposition of the daily and weekly working hours. If the work is to be performed

periodically, the employment contract must state when the work is to be performed or provide a basis for so calculating,

k) length of breaks,

l) agreement concerning a special working-hour arrangement, cf. section 10-2, second, third and fourth paragraphs,

m) information concerning any collective pay agreements regulating the employment relationship. If an agreement has been concluded by parties outside the undertaking, the contract of employment shall state the identities of the parties to the collective pay agreements.

(2) Information referred to in the first paragraph (g) to (k) may be given in the form of a reference to the Acts, regulations and/or collective pay agreements regulating these matters.

Section 14-7. *Employees posted abroad*

(1) If an employee is to work abroad for a period exceeding one month, a written contract of employment shall be entered into prior to departure. In addition to information as referred to in section 14-6, the agreement must at least regulate the following:

a) the duration of the work to be performed abroad,

b) the currency in which remuneration is to be paid,

c) any cash benefits or benefits in kind that are associated with the work abroad,

d) any conditions relating to the employee's return journey.

(2) Information as referred to in the first paragraph (b) and (c) may be provided in the form of reference to Acts, regulations and/or collective pay agreements that regulate these matters.

Section 14-8. *Changes in the employment relationship*

Changes in the employment relationship as referred to in sections 14-6 and 14-7 shall be included in the contract of employment as early as possible and not later than one month after entry into force of the change concerned. This shall nevertheless not apply if the changes in the employment relationship are due to amendments to Acts, regulations or collective pay agreements, cf. section 14-6, second paragraph, and section 14-7, second paragraph.

Section 14-9. *Permanent and temporary appointment*

(1) An employee shall be appointed permanently. For the purposes of this Act, permanent appointment shall mean that the appointment is continuous and not time-limited, that the provisions of the Act concerning termination of employment apply and that the employee is ensured predictability of employment in the form of a clearly specified amount of paid working hours.

(2) Temporary appointment may nevertheless be agreed upon

a) when the work is of a temporary nature

b) for work as a temporary replacement for another person or persons

c) for work as a trainee

d) with participants in labour market schemes under the auspices of or in cooperation with the Labour and Welfare Service

e) with athletes, trainers, referees and other leaders within organised sports

f) for a maximum period of twelve months. Such agreements may apply to a maximum of 15 per cent of the employees of the undertaking, rounded off upwards, but temporary appointment may be agreed upon with at least one employee.

The employer shall at least once a year discuss the use of temporary appointment pursuant to the provisions of this paragraph with the employees' elected representatives, including the basis for and extent of such appointments and the consequences for the working environment.

(3) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning temporary appointment for trainee work and concerning what types of labour market schemes are subject to the second paragraph (d).

(4) National unions may enter into collective pay agreements with an employer or employers' association concerning the right to make temporary appointments within a specific group of workers employed to perform artistic work, research work or work in connection with sport. If the collective pay agreement is binding for a majority of the employees within a specified group of employees in the undertaking, the employer may on the same conditions enter into temporary contracts of employment with other employees who are to perform corresponding work.

(5) An employee who has been employed for more than one year is entitled to written notification of the date on which he is to leave his post, no later than one month prior to that date. This shall nevertheless not apply to persons participating in labour market schemes subject to the third paragraph, cf. the second paragraph (d). Such notification shall be deemed to have been given when it is received by the employee. If the time limit is not observed, the employer may not require the employee to leave his post until one month after notification has been given. The provision of the fourth sentence nevertheless shall not provide a basis for appointment in excess of twelve months in the case of appointment pursuant to the second paragraph (f).

(6) Unless otherwise agreed in writing or laid down in a collective pay agreement, temporary contracts of employment shall expire on expiry of the agreed period or when the specific work is completed. During the agreement period, the provisions of this Act concerning termination of employment shall apply.

(7) Employees who have been temporarily employed for more than four consecutive years pursuant to the second paragraph (a) or for more than three years pursuant to the second paragraph (b) and (f) shall be deemed to be permanently employed so that the provisions concerning termination of employment relationships shall apply. The same applies to employees who have been continuously employed in a temporary post for more than three years pursuant to the second paragraph (a), (b) or (f) or a combination of two or more of the conditions stated respectively in (a), (b) and (f). When calculating the length of consecutive employment, deductions shall not be made for the employee's absence.

(8) The provisions of the present paragraph shall apply to appointments pursuant to the second paragraph (f) for work tasks of the same kind within the undertaking. The employer may regard units with at least 50 employees as separate undertakings. When, on expiry of the agreement period, an employee who is temporarily appointed pursuant to the second paragraph (f) is not offered continued employment, the employer shall be subject to a quarantine period of twelve months. During this quarantine period, the employer may not make new appointments as referred to in the first sentence.

Section 14-10. *Fixed-term appointments*

(1) The chief executive of an undertaking may be appointed for a fixed term.

(2) Appointment for a fixed term may be agreed when deemed necessary as a result of an agreement with a foreign state or international organisation.

Section 14-11. *Effects of breaches of the provisions concerning permanent and temporary appointments*

(1) In the event of a breach of the provisions of section 14-9 or 14-10, the court shall, if so demanded by an employee, decide that a permanent employment relationship exists or that the employment shall continue in accordance with section 14-9, first paragraph. In special cases the court may nevertheless, if so demanded by the employer, decide that employment shall be terminated if, after weighing the interests of the parties, the court finds it clearly unreasonable that employment should continue. In the case of breaches of the provision concerning quotas in section 14-9, second paragraph (f), the court may rule pursuant to the first sentence when special grounds so indicate.

(2) In the event of a breach of the provisions of section 14-9 or 14-10, the employee may claim compensation. Compensation shall be decided in accordance with section 15-12, second paragraph.

Section 14-12. *Hiring of workers from undertakings whose object is to hire out labour (temporary-work agencies)*

(1) Hiring of workers from undertakings whose object is to hire out labour shall be permitted to the extent that temporary appointment of employees may be agreed pursuant to section 14-9, second paragraph (a) to (e). When so requested by the temporary work agency, the hirer shall inform whether the hiring concerns work as a temporary replacement.

(2) In undertakings bound by a collective pay agreement concluded with trade unions with the right of nomination pursuant to the Labour Disputes Act, the employer and the elected representatives who collectively represent a majority of the employees in the category of workers to be hired may enter into a written agreement concerning the hiring of workers for limited periods notwithstanding the provisions laid down in the first paragraph. In response to an enquiry from the Norwegian Labour Inspection Authority, the undertaking and the temporary work agency shall provide documentation that the hirer undertaking is bound by a collective agreement Concluded with trade unions with the right of nomination and that an agreement has been entered into with the employees' elected representatives as referred to in the first sentence.

(3) At least once a year, the employer shall discuss with the employees' elected representatives the use of temporary workers pursuant to the first and second paragraphs, including compliance with the equal treatment requirement.

(4) In connection with the hiring of workers pursuant to this section, the provisions of section 14-9, seventh paragraph shall apply correspondingly.

(5) The Ministry may by regulation prohibit hiring of certain groups of workers or in certain sectors when so indicated by important social considerations.

Section 14-12 a. *Equal treatment regarding pay and working conditions in connection with the hiring out of workers by temporary-work agencies*

(1) The temporary-work agency shall ensure that the workers that it hires out are at least given the conditions that would have applied if the worker had been recruited directly by the user undertaking to perform the same work with regard to:

- a) the length and placement of working hours,
- b) overtime work,
- c) the length and placement of breaks and rest periods
- d) nightwork,
- e) holidays, holiday pay, days off and remuneration for such days, and
- f) pay and coverage of expenses.

(2) Temporary agency workers shall be given access to the user undertaking's collective amenities and facilities on equal terms with direct employees of the user undertaking unless otherwise objectively justified.

(3) The Ministry may in regulations decide whether and to what extent the provisions concerning equal treatment may be derogated from in collective agreements. The general worker protection provisions must in all cases be respected.

Section 14-12 b. *The obligation to provide information and right of access to information when hiring workers from temporary- work agencies*

(1) When hiring temporary agency workers, the user undertaking must provide the temporary-work agency with the information necessary for compliance with the equal treatment requirement in section 14-12a.

(2) When so requested by a temporary agency worker, the temporary-work agency must provide the worker with the information necessary to assess whether his or her pay and working conditions comply with the equal treatment requirement in section 14-12a.

(3) When so requested by the user undertaking, the temporary-work agency shall provide documentation of the pay and working conditions agreed with a worker hired out to the user undertaking.

(4) When so requested by the employees' elected representatives at the user undertaking, the user undertaking must provide documentation of the pay and working conditions agreed between a temporary agency worker and that person's employer.

(5) The obligation to provide information pursuant to the third and fourth paragraphs applies only to conditions referred to in section 14-12a, first paragraph. Temporary- work agencies, user undertakings and employees' elected representatives who receive information pursuant to this provision have a duty of confidentiality regarding the information. The information may only be used for ensuring or investigating

compliance with the equal treatment requirement in section 14-12a or for meeting obligations pursuant to this provision.

(6) The Ministry may in regulations lay down further provisions concerning the right of access to information, the duty to provide information and the duty of confidentiality pursuant to this section, and on the duty of confidentiality for temporary agency workers. The Ministry may in regulations also lay down provisions concerning the use of advisers and their duty of confidentiality.

Section 14-12 c. *Joint and several liability for user undertakings*

(1) Pursuant to section 14-12, user undertakings shall be liable in the same way as an unconditional guarantor for payment of wages, holiday pay and any other remuneration pursuant to the principle of equal treatment laid down in section 14-12 a, including claims arising from collective agreements as referred to in section 14-12 a, third paragraph. In connection with joint and several liability pursuant to the first sentence, user undertakings shall also be jointly and severally liable for holiday pay earned in connection with the claim.

(2) The worker must submit his or her claim in writing to the jointly and severally liable party within a time limit of three months after the due date of the claim. The jointly and severally liable party shall pay in accordance with the claim at the latest three weeks after it is received.

(3) The jointly and severally liable party may refuse to cover the claim if the worker was aware that the condition for the assignment was that wages, etc., pursuant to the principle of equal treatment, should wholly or partly be covered by the jointly and severally liable party.

(4) Joint and several liability does not apply when bankruptcy proceedings have been instituted against the temporary-work agency.

Section 14-13. *Hiring of employees from undertakings other than those whose object is to hire out labour*

(1) Hiring of employees from undertakings other than those whose object is to hire out labour shall be permitted when the hired employee is permanently employed by the hirer out. In order that an undertaking may be said not to have the object of hiring out labour, hiring out must take place within the main areas of activity of the hirer out and not more than 50 per cent of the permanent employees of the hirer out must be engaged in the hiring activity. Before a decision is taken in respect of such hiring, the hirer shall consult with the elected representatives who collectively represent a majority of the employees in the category of workers to be hired.

(2) In the case of hiring in excess of 10 per cent of the hirer's employees, but not fewer than three persons, or for a period in excess of one year, a written agreement shall be concluded with the elected representatives who collectively represent a majority of the employees in the category of workers to be hired. This provision does not apply to the hiring of employees within the same corporate group

(3) If so requested by elected representatives of the category of work to which the hiring applies, the employer shall provide evidence that the conditions for hiring pursuant to the first paragraph are satisfied.

(4) The Ministry may by regulation prohibit the hiring of certain groups of employees or employees in certain sectors when so indicated by important social considerations.

Section 14-14. *Consequences of unlawful hiring of employees*

(1) In the event of a breach of the provisions of section 14-12, the court shall, if so demanded by the hired employee, decide that the hired employee has a permanent employment relationship with the hirer in accordance with section 14-9, first paragraph. In special cases, the court may nevertheless, if so demanded by the hirer, decide that the hired employee does not have a permanent employment relationship if, after weighing the interests of the parties, it finds that this would be clearly unreasonable.

(2) In the event of a breach of the provisions of section 14-12, the hired employee may claim compensation from the hirer. Compensation shall be decided in accordance with section 15-12, second paragraph.

Section 14-15. *Payment of salary and holiday pay*

(1) Unless otherwise agreed, salary shall be paid at least twice a month. The date of payment of holiday pay is regulated by the Holiday Act.

- (2) No amounts may be deducted from pay except:
- a) when authorised by law,
 - b) in respect of employees' contributions to service pension schemes subject to the Company Pensions Act, the Contributory Pension Schemes Act or public service pension schemes,
 - c) when stipulated in advance by written agreement,
 - d) when a collective pay agreement provides for the withholding of trade union dues including premiums for group insurance linked to trade union membership or contributions to information and development funds or low-income funds,
 - e) in respect of compensation for damage or loss suffered by the undertaking, and caused wilfully or by gross negligence on the part of the employee in connection with the work, when the employee has acknowledged his liability in writing or it has been established by court decision, or when the employee unlawfully terminates his employment,
 - f) when, owing to current routines for calculation and disbursement of pay, it has in practice been impossible to take account of absence due to work stoppages or lockouts during the accounting period.
- (3) Deductions in salary or holiday pay pursuant to the second paragraph (c), (e) and (f) shall be limited to that part of the claim which exceeds the amount reasonably needed by the employee to support himself and his household.
- (4) Before effecting deductions pursuant to the second paragraph (e), the employer shall discuss the basis for and the amount of deduction with the employee and with the employees' elected representatives unless the employee himself does not desire this.
- (5) At the time of payment or immediately thereafter, the employee shall receive a written statement of the method used for calculating the pay, the basis on which the holiday pay is calculated and any deductions made.

Section 14-16. Staff rules

- (1) Industrial, commercial and office undertakings employing more than 10 persons shall have staff rules for those employees who do not hold leading or supervisory positions. The Ministry may decide that staff rules shall be established for undertakings and employees other than those mentioned above. Such rules shall contain the necessary code of conduct and rules relating to working procedures. Such rules must not contain provisions contrary to this Act.
- (2) Staff rules may not stipulate fines for breach of the rules. Staff rules may be established for undertakings other than those covered by the first paragraph above. In that event, sections 14-17 to 14-20 shall apply correspondingly.

Section 14-17. Establishment of staff rules

- (1) At undertakings bound by a collective pay agreement, the employer and the elected representatives of the employees may establish staff rules by written agreement. If such agreement is binding upon a majority of the employees, the employer may make the staff rules applicable to all employees in the sectors of work covered by the agreement.
- (2) When the provisions of the first paragraph are not applied, staff rules are not valid unless approved by the Labour Inspection Authority. Rules shall be drafted by the employer, who shall negotiate with the employees' representatives concerning the provisions of the staff rules. In the case of undertakings bound by a collective pay agreement, the employer shall negotiate with the employees' elected representatives. Otherwise the employees shall appoint five representatives with whom the employer shall negotiate. If divergent rules are proposed by the employees' representatives, such rules shall be enclosed with the draft submitted by the employer for approval. If the employees' representatives fail to negotiate concerning the rules, this shall be stated by the employer when he submits the draft for approval.
- (3) The staff rules shall be posted at one or more conspicuous places in the undertaking and be distributed to each employee to whom the rules apply.

Section 14-18. Time limit for submitting staff rules

The employer shall take the initiative to have rules established by agreement pursuant to section 14-17, first paragraph, or have rules drafted pursuant to section 14-17, second paragraph, as soon as possible. Rules drafted pursuant to section 14-17, second paragraph, shall be submitted to the Labour Inspection Authority not later than three months after the undertaking commences operations.

Section 14-19. *Validity of staff rules*

- (1) Staff rules are valid only when established in a lawful manner and when they do not contain provisions contrary to the Act.
- (2) If rules drafted pursuant to section 14-17, second paragraph, contain provisions that are contrary to the Act or are unfair to employees or if the rules were not drafted in the lawful manner the Labour Inspection Authority shall refuse approval.
- (3) If rules established by agreement pursuant to section 14-17, first paragraph, contain provisions that are contrary to the Act, the Labour Inspection Authority shall bring this to the attention of the parties and ensure that the provisions are amended.

Section 14-20. *Amendments to staff rules*

The provisions of sections 14-16 to 14-19 shall apply correspondingly when the staff rules are amended or supplemented.

Chapter 14 A. Agreements restricting competition in employment relationships

Section 14 A-1. *Non-compete clauses*

- (1) For the purpose of this chapter, 'non-compete clause' means an agreement between the employer and the employee limiting the employee's freedom to take up a post at another employer or to commence, operate or participate in other undertakings following termination of the employment.
- (2) A non-compete clause may only be invoked as far as is necessary in order to safeguard the employer's particular need for protection against competition. The clause may not in any event be invoked for longer than one year from termination of the employment.
- (3) In order to be valid, a non-compete clause must be entered into in writing.
- (4) A non-compete clause may not be invoked on dismissal by the employer unless the dismissal is objectively justified on the basis of circumstances relating to the employee. The same applies if the employer owing to breach of obligations in the employment relationship has given the employee reasonable grounds to terminate the employment.
- (5) The employer may terminate a non-compete clause in writing at any time during the employment. Such termination may not however occur during the period when the employer is bound by a statement pursuant to section 14 A-2, fifth paragraph. Following termination of the employment, the employer and the employee may enter into a written agreement that a non-compete clause shall no longer apply.
- (6) A non-compete clause becomes void if the requirement regarding a statement pursuant to section 14 A-2 is not met.

Section 14 A-2. *Statements in connection with non-compete clauses*

- (1) On a written enquiry from the employee, the employer shall within four weeks provide a written statement regarding whether and to what extent a non-compete clause will be invoked. In such case, the employer's particular need for protection against competition shall be stated in the statement.
- (2) If the employee resigns and no binding statement exists, the resignation shall have the same effect as a written enquiry pursuant to the first paragraph.
- (3) If the employer gives the employee notice of dismissal and no binding statement exists, a statement shall be provided at the same time as the dismissal.

(4) If the employer summarily dismisses the employee and no binding statement exists, a statement shall be provided within one week of the summary dismissal.

(5) A statement pursuant to the present section shall be binding for the employer for three months. When notice of termination of employment is given, the statement shall notwithstanding be binding during the notice period.

Section 14 A-3. *Compensation on invoking a non-compete clause*

(1) If a non-compete clause is invoked, the employer shall pay the employee compensation equivalent to 100 per cent of the employee's salary up to eight times the National Insurance basic amount, and thereafter a minimum of 70 per cent of the employee's salary in excess of eight times the National Insurance basic amount. The compensation shall be calculated on the basis of salary earned during the twelve months immediately prior to the date of notice or summary dismissal. The compensation may be limited to twelve times the National Insurance basic amount.

(2) Deductions equal to a maximum of half the compensation may be made in respect of salary or income received or earned by the employee during the period the non-compete clause is in effect.

(3) The employer may require the employee to provide information of salary or income from employment during the period. If the employee fails to comply with this requirement, the employer may withhold compensation until the information is provided.

Section 14 A-4. *Non-solicitation of customers clauses*

(1) For the purpose of this chapter, 'non-solicitation of customers clause' means an agreement between the employer and the employee limiting the employee's freedom to contact the employer's customers following termination of the employment.

(2) A non-solicitation of customers clause may only apply to customers with whom the employee has had contact or for whom he has been responsible during the year immediately prior to the statement as referred to in the third paragraph. The clause may not in any event be invoked more than one year from termination of the employment. Section 14 A-1, third to sixth paragraph, shall apply correspondingly.

(3) On a written enquiry from the employee, the employer shall within four weeks provide a written statement concerning whether and to what extent a non-solicitation of customers clause will be invoked. The statement shall in such case specify which customers the non-solicitation of customers clause applies to. Section 14 A-2, second to fifth paragraph, shall apply correspondingly.

Section 14 A-5. *Exceptions regarding the undertaking's chief executive*

The provisions concerning non-compete and non-solicitation of customers clauses in this chapter shall not apply to the undertaking's chief executive if he or she renounces such rights before resigning in return for severance pay.

Section 14 A-6. *Non-solicitation of employees clauses*

(1) For the purpose of this chapter, 'non-solicitation of employees clause' means an agreement between the employer and other undertakings preventing or limiting the employee's possibility of taking up an appointment in another undertaking.

(2) The employer may not enter into a non-solicitation of employees clause. A non-solicitation of employees clause may nevertheless be entered into in connection with negotiations on transfer of undertakings, and invoked during the negotiations and for up to six months after completion of the negotiations if they do not succeed. A non-solicitation of employees clause may also be entered into from the date of transfer of the undertakings and invoked for up to six months if the employer has informed all the affected employees in writing.

Chapter 15. Termination of employment relationships

Section 15-1. *Consultations prior to decisions regarding dismissal with notice*

Before making a decision regarding dismissal with notice, the employer shall, to the extent that it is practically possible, discuss the matter with the employee and the employee's elected representatives unless the employee himself does not desire this. Such discussions shall concern both the grounds for dismissal and any selection between two or more employees regarding who is to be dismissed.

Section 15-2. *Information and consultation in connection with collective redundancies*

(1) For the purposes of this Act, «collective redundancies» shall mean notice of dismissal given to at least 10 employees within a period of 30 days without being warranted by reasons related to the individual employees. Other forms of termination of contracts of employment that are not warranted by reasons related to the individual employee shall be included in the calculation, provided that at least five persons are made redundant.

(2) An employer contemplating collective redundancies shall at the earliest opportunity enter into consultations with the employees' elected representatives with a view to reaching an agreement to avoid collective redundancies or to reduce the number of persons made redundant. If the employer is considering closing down its activities or an independent part of them and this will involve collective redundancies, the possibility of further operations shall be discussed, including the possibility of the activities being taken over by the employees. If redundancies cannot be avoided, efforts shall be made to mitigate their adverse effects. The consultations shall cover possible social welfare measures aimed, inter alia, at providing support for redeploying or retraining workers made redundant. The employees' representatives shall have the right to receive expert assistance. The employer shall be obliged to enter into consultations even if the projected redundancies are caused by someone other than the employer who has superior authority over the employer, such as the management of a group of companies.

(3) Employers shall be obliged to give the employees' elected representatives all relevant information, including written notification concerning:

- a) the grounds for any redundancies,
- b) the number of employees who may be made redundant,
- c) the categories of workers to which they belong,
- d) the number of employees normally employed,
- e) the groups of employees normally employed,
- f) the period during which such redundancies may be effected,
- g) proposed criteria for selection of those who may be made redundant,
- h) proposed criteria for calculation of extraordinary severance pay, if applicable.

Such notification shall be given at the earliest opportunity and, at the latest, at the same time as the employer calls a consultation meeting. Corresponding notification shall also be given to the Labour and Welfare Service, cf. section 8 of the Labour Market Act.

(4) The employees' elected representatives may comment on the notification directly to the Labour and Welfare Service.

(5) Projected collective redundancies shall not come into effect earlier than 30 days after the Labour and Welfare Service has been notified. The Labour and Welfare Service may extend the period of notice pursuant to section 8, third paragraph, of the Labour Market Act.

Section 15-3. *Periods of notice*

(1) Unless otherwise agreed in writing or laid down in a collective pay agreement, a period of one month's notice shall be applicable to either party. Before notice has been given, an agreement on a shorter period of notice may only be concluded between the employer and the employee's elected representatives at undertakings bound by a collective pay agreement. The Ministry may issue regulations providing for a shorter period of notice for participants in labour market schemes.

(2) In the case of employees who, when notice is given, have been in the employ of the same undertaking for at least five consecutive years, at least two months' notice shall be given by either party. If the employee has been in the employ of the same undertaking for at least ten consecutive years, at least three months' notice shall be given by either party.

- (3) If an employee is dismissed after at least ten consecutive years' employment with the same undertaking, the period of notice shall be at least four months when given after the employee is 50 years of age, at least five months after the age of 55, and at least six months after the age of 60. The employee for his part may terminate his contract of employment with not less than three months' notice.
- (4) Periods of notice laid down in the first to the third paragraph run from and including the first day of the month following that in which notice is given.
- (5) The continuous employment required by the second and third paragraph is not interrupted by a temporary interruption of employment owing to a lawful labour conflict. However, the period during which the employee is absent shall not be included unless otherwise agreed on settlement of the labour conflict.
- (6) Calculation of the length of consecutive employment pursuant to this section shall take into account periods of employment by other undertakings within a corporate group to which the employer belongs or within any other group of undertakings affiliated through ownership interests or joint management in such a way that it is natural to regard the employment as being consecutive. If the undertaking or part of it has been assigned to or leased by a new employer, the period of consecutive employment shall include any periods in which the employee was in the employ of the previous employer or of any undertaking within a group of undertakings or activities to which the previous employer belonged.
- (7) In the case of written contracts of employment under which the employee is engaged for a given trial period, 14 days' notice shall be given by either party unless otherwise agreed in writing or in a collective pay agreement.
- (8) The periods of notice required under the second or third paragraph may not legally be set aside by the parties in collective pay agreements or other agreements concluded prior to notice being given, nor may the parties decide that the notice to be given by an employee shall be longer than that to be given by an employer.
- (9) An employee who has been laid off without pay in connection with a reduction or suspension of operations may resign by giving 14 days' notice calculated from the date on which the notice is received by the employer. This shall apply regardless of the periods of notice ensuing from this Act or any agreement.
- (10) If operations must wholly or partly be suspended owing to accidents, natural disasters or other unforeseeable events and employees are laid off for that reason, the period of notice for laying off employees engaged in the work suspended may be reduced to 14 days counted from the date of the event. If the period of notice in force is less than 14 days, the shorter period shall apply. The period of notice may not be reduced pursuant to this paragraph by reason of the employer's death or bankruptcy nor on suspension of operations owing to the impossibility of using working premises, machinery, tools, materials or other aids furnished by the employer unless the employee himself is responsible for the suspension of operations.

Section 15-4. *Formal requirements with regard to notice of dismissal*

- (1) Notice shall be given in writing.
- (2) Notice given by an employer shall be delivered to the employee in person or be forwarded by registered mail to the address given by the employee. The notice shall be deemed to have been given when it is received by the employee. The notice shall inform of
- the employee's right to demand negotiations and to institute legal proceedings,
 - the employee's right to remain in his post pursuant to the provisions of sections 17-3, 17-4 and 15-11,
 - the time limits applicable for requesting negotiations, instituting legal proceedings and remaining in a post, and
 - the name of the employer and the appropriate defendant in the event of legal proceedings.

If the employee has been dismissed owing to circumstances relating to the undertaking, the notice shall also contain information concerning preferential rights pursuant to section 14-2.

- (3) If the employee so demands, the employer shall state the circumstances reasons claimed as grounds for dismissal. The employee may demand that such information be given in writing.

Section 15-5. *Consequences of formal errors in connection with notice of dismissal*

- (1) If the employer's notice is not given in writing or does not include information as referred to in section 15-4 and the employee institutes legal proceedings within 4 months from the date that notice is given, the notice

shall be ruled invalid unless special circumstances make this clearly unreasonable.

(2) If the notice is invalid, the employee may claim compensation. The same shall apply if the notice provides inadequate information, but the employee does not demand that it be ruled invalid or it is not ruled invalid because special circumstances make this clearly unreasonable, cf. the first paragraph. Compensation shall be decided in accordance with section 15-12, second paragraph.

Section 15-6. *Protection against dismissal in contracts of employment specifying a trial period*

(1) If an employee engaged by written contract for a given trial period is dismissed, such dismissal must be on the grounds of the employee's lack of suitability for the work, or lack of proficiency or reliability.

(2) The provisions of this section do not restrict the employer's right to dismiss an employee pursuant to section 15-7.

(3) The provisions of this section shall only be applicable in the event that notice is given before expiry of the agreed trial period. The trial period may be agreed for up to six months, however cf. the fourth paragraph.

(4) If an employee has been absent from work during the trial period, the employer may extend the agreed trial period by a period corresponding to the period of absence. Such extension may only take place when the employee has been informed of this possibility in writing at the time of his appointment, and when the employer has informed the employee of the extension in writing prior to expiry of the trial period. The right to extend the trial period shall not apply to absences caused by the employer.

(5) The Ministry may issue regulations permitting agreement on a trial period longer than six months in the case of certain groups of employees.

Section 15-7. *Protection against unfair dismissal*

(1) Employees may not be dismissed unless this is objectively justified on the basis of circumstances relating to the undertaking, the employer or the employee.

(2) Dismissal due to curtailed operations or rationalisation measures is not objectively justified if the employer has other suitable work in the undertaking to offer the employee. When deciding whether a dismissal is objectively justified by curtailed operations or rationalisation measures, the needs of the undertaking shall be weighed against the disadvantage caused by the dismissal for the individual employee.

(3) Dismissal owing to an employer's actual or planned contracting out of the undertaking's ordinary operations to a third party is not objectively justified unless it is absolutely essential in order to maintain the continued operation of the undertaking.

Section 15-8. *Protection against dismissal in the event of sickness*

(1) An employee who is wholly or partly absent from work owing to accident or illness may not be dismissed for that reason during the first 12 months after becoming unable to work.

(2) Unless other grounds are shown to be highly probable, absence from work owing to accident or illness shall be deemed to be the reason for dismissal during the period when the employee is protected against dismissal pursuant to this section.

(3) An employee who claims protection against dismissal pursuant to this section must produce a medical certificate or by other means notify the employer in due time of the reason for his absence. When so required by the employer, a medical certificate shall be produced certifying the total length of the sick leave.

Section 15-9. *Protection against dismissal during pregnancy or following the birth or adoption of a child*

(1) An employee who is pregnant may not be dismissed on grounds of pregnancy. Pregnancy shall be deemed to be the reason for dismissal of a pregnant employee unless other grounds are shown to be highly probable. If so required by the employer, a medical certificate of pregnancy shall be produced.

(2) An employee who has leave of absence pursuant to sections 12-2, 12-3, 12-4 or 12-5, first paragraph, for up to one year, shall not be given notice of dismissal that becomes effective during the period of absence if the employer is aware that the absence is due to such reasons or the employee notifies without undue delay

that the absence is due to such reasons. If the employee is lawfully dismissed at a time falling within this period, the notice is valid but shall be extended by a corresponding period.

(3) In the case of an employee who has leave of absence pursuant to section 12-5, second paragraph, or section 12-6 in excess of one year, the first paragraph, first and second sentence, shall apply correspondingly.

Section 15-10. *Protection against dismissal in connection with military service, etc.*

(1) An employee may not be dismissed owing to leave of absence pursuant to section 12-12. In connection with leave of absence pursuant to section 12-12, first paragraph, second sentence, protection against dismissal shall also apply to periods when an employee is not absent from work.

(2) Unless other grounds are shown to be highly probable, such service shall be deemed to be the reason for dismissal immediately prior to or during the period during which the employee is absent from work owing to leave pursuant to section 12-12.

Section 15-11. *The employee's right to remain in his post*

(1) In the event of a dispute concerning whether an employment relationship has been legally terminated pursuant to the provisions of section 15-7, an employee may remain in the post as long as negotiations are in progress pursuant to section 17-3.

(2) If legal proceedings are instituted within the time limits laid down in section 17-4, an employee may remain in the post. If so demanded by the employer, the court may nevertheless decide that the employee shall leave his post while the case is in progress if the court finds it unreasonable that employment should continue while the case is in progress. This shall also apply in connection with full or partial closing down of activities. At the same time, the court shall set the time limit for termination of the employee's post.

(3) The employee's right to remain in his post shall not apply to disputes concerning summary dismissal, dismissal during a trial period, workers hired from temporary- work agencies or other companies or other temporary employees. If so demanded by an employee, the court may nevertheless decide that the employment shall continue until the matter has been legally decided if legal proceedings are instituted within the time limits provided in section 17-4.

(4) The employee's right to remain in his post shall not apply to participants in labour market schemes under the auspices of or in cooperation with the Labour and Welfare Service who are dismissed because they are offered ordinary employment or transferred to another scheme or because the scheme is terminated.

(5) The court may decide that an employee who has been unlawfully locked out of his place of work after the period of notice or term of the contract of employment has expired shall be entitled to resume the post if the employee so requests within four weeks of such a lockout.

Section 15-12. *Consequences of unfair dismissal, etc.*

(1) If a dismissal is in contravention of sections 15-6 to 15-10, the court shall, if so demanded by the employee, rule the dismissal invalid. In special cases, if so demanded by the employer, the court may decide that the employment shall be terminated if, after weighing the interests of the parties, the court finds it clearly unreasonable that employment should continue.

(2) An employee may claim compensation if a dismissal is in contravention of sections 15-6 to 15-11. Compensation shall be fixed at the amount the court deems reasonable in view of the financial loss, circumstances relating to the employer and employee and other facts of the case.

Section 15-13. *Suspension*

(1) If there is reason to assume that an employee is guilty of an offence that may involve summary dismissal pursuant to section 15-14 and the needs of the undertaking so indicate, the employer may suspend the employee while the matter is investigated.

(2) Continuous assessment shall be made as to whether the conditions laid down in the first paragraph have been fulfilled. If this is not the case, the suspension shall immediately be revoked. Suspension in excess of three months must be justified by the special nature of the offence.

(3) An employee shall retain the salary he or she received on the date of the suspension until termination of the suspension.

(4) In the event of suspension, the provisions of sections 15-1, 15-4 and 15-12 shall apply correspondingly in so far as they are appropriate.

Section 15-13 a. Termination of employment on account of age

(1) Employment may be terminated when an employee reaches the age of 72.

(2) A lower age limit may be decided where necessary out of regard for health or safety.

(3) A lower age limit, but not lower than 70 years, may be decided if such limit is made known to the employees, if it is practised consistently by the employer and if the employee is entitled to a satisfactory service pension scheme. The employer shall discuss a lower age limit with the employees' elected representatives.

(4) A lower age limit decided pursuant to the second or third paragraph must be objectively justified and shall not involve disproportionate intervention, cf. section 13-3, second paragraph.

(5) An employee is entitled to written notification of the date on which he is to leave his post. Termination of the employment may, at the earliest, be demanded six months after the first day in the month after such notification is received by the employee.

(6) Before issuing such notification, the employer shall as far as possible invite the employee to an interview unless this is not desired by the employee himself.

(7) Employees who wish to terminate their employment shall be subject to a corresponding notification time limit of one month, with the exception that this need not be given in writing.

Section 15-14. Summary dismissal

(1) The employer may summarily dismiss an employee if he or she is guilty of a gross breach of duty or other serious breach of the contract of employment.

(2) The provisions of sections 15-1 and 15-4 shall apply correspondingly to summary dismissal.

(3) If summary dismissal is unlawful, the court shall rule it invalid if so demanded by the employee. In special cases, the court may nevertheless, if so demanded by the employer, decide that the employment shall be terminated if, after weighing the interests of the parties, the court finds it clearly unreasonable that employment should continue. The court may also decide that the employment shall be terminated when it finds that dismissal is objectively justified.

(4) An employee may claim compensation if the summary dismissal is unlawful. Compensation shall be decided in accordance with section 15-12, second paragraph.

Section 15-15. References

(1) An employee who leaves after lawful dismissal is entitled to a written reference from the employer. The reference shall state the employee's name, date of birth, the nature of the work and the duration of employment.

(2) This provision does not restrict the employee's right to request a more detailed reference in relation to employment where this is customary and not otherwise provided in a collective pay agreement.

(3) An employee who is summarily dismissed is also entitled to a reference, but the employer may state that the employee was summarily dismissed without giving the reasons for the dismissal.

Section 15-16. The chief executive of the undertaking

(1) The employer may enter into a written agreement with the chief executive of the undertaking to the effect that disputes in connection with termination of the employment relationship shall be settled by means of arbitration.

(2) The provisions of this chapter concerning dismissal shall not apply to the chief executive of the undertaking if this person has in a prior agreement relinquished such rights in exchange for compensation on

termination of employment.

Section 15-17. Dismissal in connection with labour disputes

The provisions laid down in this chapter shall not apply in connection with dismissal pursuant to section 15 of the Labour Disputes Act or section 22 of the Civil Service Disputes Act.

Chapter 16. Rights of employees in the event of transfer of ownership of undertakings

Section 16-1. Scope of this chapter

(1) This chapter shall apply on transfer of an undertaking or part of an undertaking to another employer. For the purposes of this Act, transfer shall mean transfer of an autonomous unit that retains its identity after the transfer.

(2) Sections 16-2 and 16-4 shall not apply in connection with transfer from a bankrupt estate.

Section 16-2. Pay and working conditions

(1) The rights and obligations of the former employer ensuing from the contract of employment or employment relationships in force on the date of transfer shall be transferred to the new employer. Claims pursuant to the first paragraph may still be raised against the former employer.

(2) The new employer shall be bound by any collective pay agreement that was binding upon the former employer. This shall not apply if the new employer within three weeks after the date of transfer at the latest declares in writing to the trade union that the new employer does not wish to be bound. The transferred employees have nevertheless the right to retain the individual working conditions that follow from a collective pay agreement that was binding upon the former employer. This shall apply until this collective pay agreement expires or until a new collective pay agreement is concluded that is binding upon the new employer and the transferred employees.

(3) The employees' right to earn further entitlement to retirement pension, survivor's pension and disability pension in accordance with a collective service pension scheme shall be transferred to the new employer pursuant to the provisions of the first and second paragraph. The new employer may elect to make existing pension schemes applicable to the transferred employees. If the employees' previous pension schemes cannot be maintained after the transfer, the new employer shall ensure the transferred employees the right to further earning of pension entitlement through another collective pension scheme.

Section 16-3. Right of reservation, etc.

(1) An employee may object to transfer of the employment relationship to the new employer.

(2) An employee who objects to transfer of the employment relationship to the new employer must notify the former employer of this in writing within the time limit specified by the employer. The time limit may not be shorter than 14 days after information is provided pursuant to section 16-6.

(3) An employee who has been employed by the undertaking for a total of at least 12 months during the two-year period prior to the date of transfer, and who asserts his or her right of reservation pursuant to this section, has a preferential right to a new appointment at the former employer for one year from the date of transfer unless the vacant post is one for which the employee is not qualified. The preferential right shall lapse if the employee fails to accept an offer of employment in a suitable post not later than 14 days after receiving the offer. Preferential rights pursuant to sections 10-2, fourth paragraph, 14-2 and 14-3 take precedence over preferential rights pursuant to this section.

Section 16-4. Protection against dismissal

(1) Transfer of an undertaking to another employer is not in itself grounds for dismissal with notice or summary dismissal from a former or new employer.

(2) If a contract of employment or employment relationship expires because a change of employer involves major changes in the working conditions to the detriment of the employee, the termination is deemed to be a consequence of circumstances relating to the employer.

(3) In the event of disputes pursuant to this section, the provisions of sections 15-11 and 15-12 shall apply correspondingly with the exception of section 15-12, first paragraph, final sentence. The provisions of chapter 17 shall apply correspondingly in so far as they are appropriate.

Section 16-5. *Information and consultation with elected representatives of the employees*

(1) The former and new employer as early as possible provide information concerning the transfer and discuss it with the employees' elected representatives.

(2) Information shall particularly be given concerning:

- a) the reason for the transfer,
- b) the agreed or proposed date for the transfer,
- c) the legal, economic and social implications of the transfer for the employees,
- d) changes in circumstances relating to collective pay agreements,
- e) measures planned in relation to the employees,
- f) rights of reservation or preference and the time limit for exercising such rights.

(3) If the previous or new owner is planning measures in relation to their respective employees, they shall consult with the elected representatives as early as possible on the measures with a view to reaching agreement.

Section 16-6. *Information to the employees*

The former and new employer shall as early as possible inform the affected employees concerning the transfer as referred to in section 16-1. Information shall particularly be given concerning matters referred to in section 16-5, second paragraph (a) to (f).

Section 16-7. *Representation*

(1) If the undertaking retains its autonomy, the elected representatives of the employees affected by the transfer as referred to in section 16-1 shall retain their legal position and function.

(2) If the undertaking does not retain its autonomy, the transferred employees who were represented prior to the transfer shall still be adequately represented until a new election can be held.

(3) The first paragraph shall not apply if the transfer entails that the basis for the employees' representation ceases to exist. In such cases, elected representatives of the employees shall still be ensured protection in accordance with agreements that protect elected representatives of the employees in this area.

Chapter 17. Disputes concerning working conditions

Section 17-1. *Disputes concerning working conditions*

(1) In legal proceedings concerning rights or obligations pursuant to this Act, the Courts of Justice Act and the Dispute Act shall apply in addition to the special provisions laid down in this chapter.

(2) In connection with the legal proceedings, the court may also consider claims concerning settlement of pay and holiday pay. The same shall apply to other claims in connection with or in the place of claims that may be submitted pursuant to the first paragraph in so far as these do not constitute a major inconvenience to the legal proceedings concerning the matter. The decision of the court pursuant to the preceding sentence may not be contested.

(3) Claims that are the subject of negotiations pursuant to section 17-3, claims as referred to in section 17-1, second paragraph, or claims that have been reviewed by a Dispute Resolution Board pursuant to section 17-2, shall not be subjected to mediation by a Conciliation Board.

(4) In the case of legal proceedings subject to section 17-4, first paragraph, the court shall expedite the case as much as possible and if necessary fix a time for sitting out of turn.

Section 17-2. Dispute Resolution Board

(1) Disputes as referred to in sections 8-3, 10-13, 12-14 14-3 and 14-4 a may be brought before a Dispute Resolution Board for decision.

(2) A dispute may not be brought before the courts until it has been reviewed by the Board and a decision has been made by the Board. When the dispute is reviewed by a court of law, the conclusion arrived at by the Board shall stand while the matter is under review. If this would have unreasonable consequences, the court may, if so demanded by either of the parties, decide upon another temporary arrangement.

(3) The time limit for bringing the dispute before the courts is eight weeks from the date the party is notified of the Board's decision.

(4) If legal proceedings are not instituted within the time limit, the decision shall have the same effect as a legally enforceable judgment, and can be executed according to the rules for judgments. The Board may grant reinstatement following breach of the time limit pursuant to the provisions of sections 16-12 to 16-14 of the Dispute Act. An administrative decision concerning reinstatement may be submitted to the district court.

(5) The Ministry may issue regulations concerning appointment of the members of the Board and concerning the Board's composition and procedure.

Section 17-2 a. Time limit for submission of matters to the Dispute Resolution Board

(1) A matter may be brought before the Dispute Resolution Board at the latest four weeks following receipt by the employee of the employer's written rejection. The time limit shall be calculated and interrupted in accordance with the provisions of chapter 8 of the Courts of Justice Act.

(2) In educational leave cases, matters may be brought at the latest four weeks following expiry of the employer's time limit for reply pursuant to section 12-11, fifth paragraph, if the employer has not replied within the time limit.

(3) Matters concerning the right to partial leave of absence pursuant to section 12-6 shall be considered even though the four-week time limit has expired if failure to observe the time limit is due to a childbirth or taking over of care of an adoptive child or foster child. The matter must in such case be brought as soon as possible after the childbirth or taking over of care.

Section 17-2 b. Rehearing

(1) Enforceable rulings and decisions of the Board may be reheard following petition by one of the parties if

- a) the impartiality requirement in section 6 of the Public Administration Act has been breached
- b) some other administrative error has been made and the possibility cannot be excluded that the error was determinative of the content of the administrative decision in question
- c) information concerning factual circumstances unknown at the time the case was decided indicates a strong likelihood that the administrative decision would have been different.

(2) A case may not be reheard

- a) for a reason that was rejected when the case was processed
- b) for a reason the parties should have cited during the ordinary processing of the case, in proceedings before the district court or in an application for reinstatement
- c) if it is highly likely that rehearing the case will not result in a change of significance to the applicant.

(3) An administrative decision concerning rehearing may be made by the chair of the Board.

(4) A refusal of an application for rehearing may be submitted to the district court. The provisions of chapter 31 the Dispute Act shall otherwise apply in so far as they are relevant.

(5) If the Board decides that a case is to be reheard, the applicant is entitled to reimbursement of legal costs pursuant to the provisions of section 36, first paragraph, of the Public Administration Act. Section 36, second paragraph, of the Public Administration Act does not apply.

Section 17-2 c. Correction and supplementary decisions

- (1) The Board may correct an administrative decision that clearly does not reflect the Board's opinion due to a typographical or calculation error, a misunderstanding, an omission or a similar clear error.
- (2) If no decision has been made on a matter that should have been decided, a supplementary decision may be issued if so requested within the time limit for submitting the case to the district court, cf. section 17-2, third paragraph.
- (3) An administrative decision pursuant to the first or second paragraph may be made by the chair of the Board.
- (4) Sections 19-8 and 19-9 the Dispute Act apply otherwise correspondingly.

Section 17-3. The right to demand negotiations

- (1) An employee who wishes to claim that a dismissal with notice or summary dismissal is unlawful, that it is a breach of the provisions of this Act concerning preferential rights or that an unlawful temporary appointment, hiring or suspension has been made may demand negotiations with the employer. The same shall apply if the employee wishes to claim compensation on grounds of circumstances as referred to in the first sentence.
- (2) An employee who wishes to demand negotiations must notify the employer of this in writing within two weeks. The time limit for demanding negotiations shall run from:
 - a) the date of a dismissal with notice or summary dismissal,
 - b) the date the employer rejected a claim from an employee concerning preferential right to a new post,
 - c) the date an employee terminated employment in the case of a dispute as to the lawfulness of a hiring or temporary appointment, or
 - d) the date a suspension is revoked.

In a dispute as to the lawfulness of a hiring, temporary appointment or suspension, there is no time limit for demanding negotiations.

- (3) The employer shall ensure that a meeting for negotiations is held as early as possible and, at the latest, within two weeks of receiving the request.
- (4) If an employee institutes legal proceedings or notifies the employer that legal proceedings will be instituted when no negotiations have been conducted, the employer may demand negotiations with the employee. A demand for negotiations shall be submitted in writing as soon as possible and not later than two weeks after the employer is notified that legal proceedings have been or will be instituted. The employer shall ensure that a meeting for negotiations is held in accordance with the provision laid down in the preceding paragraph. If legal proceedings are instituted, the employer shall notify the court in writing that negotiations will be conducted. An employee is obliged to attend the negotiations.
- (5) Employees and employers shall be entitled to engage the assistance of an adviser during the negotiations. The negotiations must be completed not later than two weeks after the date of the first negotiation meeting unless the parties agree to continue the negotiations. Minutes shall be kept of the negotiations, which shall be signed by the parties and their advisers.
- (6) In a dispute concerning hiring, demands for negotiations shall be made to the hirer. The provisions of this section concerning the employer shall apply correspondingly to the hirer.

Section 17-4. Time limits for instituting legal proceedings in disputes concerning dismissal with notice, summary dismissal, suspension, etc.

- (1) In a dispute as to whether dismissal with notice, summary dismissal, a breach of the provisions of this Act concerning preferential rights or the lawfulness of a temporary appointment, hiring, or suspension, the time limit for instituting legal proceedings shall be eight weeks. If an employee claims compensation only, the time limit for legal proceedings shall be six months. In individual cases, the parties may agree upon a longer time limit for initiating legal proceedings.

(2) The time limit for initiating legal proceedings pursuant to the first paragraph shall run from the conclusion of negotiations. If negotiations are not conducted, the time limit shall run from the dates referred to in section 17-3, second paragraph.

(3) If the employer's dismissal with notice or summary dismissal does not meet the formal requirements laid down in section 15-4, first and second paragraph, there shall be no time limit for initiating legal proceedings.

(4) In a dispute as to the lawfulness of a temporary appointment, hiring or suspension, there shall be no time limit for initiating legal proceedings.

(5) The employee's right to remain in his post pursuant to section 15-11 shall apply if legal proceedings are instituted before the expiry of the notice period and within eight weeks of the conclusion of negotiations or date of dismissal. The same shall apply if an employee before the expiry of the notice period notifies the employer in writing that legal proceedings will be instituted within eight weeks. The time limits shall not apply if the employer's notice of dismissal does not meet the formal requirements laid down in section 15-4, first and second paragraph, cf. the third paragraph of this section. The court may decide that the employment shall continue, cf. section 15-11 (3), if legal proceedings so claiming are instituted within eight weeks from the date of termination of the employee's post or from the conclusion of negotiations.

Section 17-5. Extension of time limits and reinstatement of cases in respect of dismissal during sickness, pregnancy, parental leave, military service, etc.

(1) In a dispute as to the lawfulness of a dismissal pursuant to section 15-8, the time limit for demanding negotiations or instituting legal proceedings shall run from the date of expiry of the prohibition against dismissal pursuant to section 15-8, first paragraph.

(2) In the case of dismissal during absence owing to a child's or childminder's sickness pursuant to section 12-9 or absence owing to care of close relatives and/or other close persons pursuant to section 12-10, the time limit for demanding negotiations or instituting legal proceedings shall be extended by the number of days an employee was absent after the date of dismissal.

(3) In the case of dismissal during leave in connection with pregnancy, childbirth, adoption or responsibility for the care of small children pursuant to sections 12-1 to 12-6 or during leave of absence in connection with military service, etc. pursuant to section 12-12 the court may grant reinstatement of the case if the time limit for demanding negotiations or for instituting legal proceedings is exceeded, if the employee so requests and the court finds it reasonable.

Section 17-6. Panels of lay judges

For each county, the Norwegian Courts Administration shall appoint one or more special panels of lay judges with a broad knowledge of industrial life. At least two-fifths of the lay judges in each panel shall be appointed on the recommendation of the employers' organisation and at least two-fifths shall be appointed on the recommendation of the employees' organisation.

Section 17-7. Appointment of lay judges

(1) For the main hearing and for hearing in the Court of Appeal the court shall sit with two lay judges.

(2) Lay judges shall be appointed on the recommendation of the parties from the panel of lay judges appointed pursuant to section 17-6. In cases before the Court of Appeal the lay judges are taken from the panels appointed within the district of the court.

(3) Each party proposes one-half of the number of lay judges included in an individual case. If the proposals from the parties are not available within the time limit stipulated by the judge, the judge may appoint lay judges pursuant to section 94 of the Courts of Justice Act. The same applies if several plaintiffs or defendants fail to agree on a joint proposal.

(4) Nevertheless, the court may sit without lay judges if the parties and the court are agreed that lay judges are unnecessary.

Chapter 18. Regulatory supervision of the Act

Section 18-1. *The Labour Inspection Authority*

(1) The Labour Inspection Authority shall supervise compliance with the provisions of and pursuant to this Act. When supervision pursuant to this Act requires special expertise, the Labour Inspection Authority may appoint specialists to conduct controls, inspections, etc. on behalf of the Labour Inspection Authority. The Ministry may issue provisions concerning the Labour Inspection Authority's organisation and activities.

(2) The Ministry may decide that supervision of parts of the public administration and transport undertakings operated by the State shall be organised in a manner other than that which ensues from this Act. The Ministry may decide that a public body other than the Labour Inspection Authority shall supervise compliance with the provisions laid down in or pursuant to this Act.

Section 18-2. *Protection of sources of information*

(1) When the Labour Inspection Authority is informed of circumstances that are in contravention of this Act, any person who performs work or services for the Labour Inspection Authority shall be obliged to prevent other persons from gaining knowledge of the name of the notifier or other information identifying the notifier.

(2) The duty of secrecy shall also apply in relation to the person or undertaking whose affairs are reported. Sections 13 to 13e of the Public Administration Act shall otherwise apply correspondingly.

Section 18-3. *Fees*

(1) Undertakings subject to this Act, may be ordered to pay to the Treasury an annual inspection fee or fees to cover expenses relating to control, approval and certification or to required examinations or tests, including sectoral levies to cover expenses in connection with other monitoring tasks directed at all or parts of the petroleum industry.

(2) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning such fees and sectoral levies. The fees and sectoral levies shall be enforceable by distraint.

(3) The Ministry may by regulation provide that the Labour Inspection Authority shall have a right to claim the refund of the costs of inspections and tests which the employer is required to perform pursuant to this Act.

Section 18-4. *Access of the Labour Inspection Authority to the undertaking*

(1) The Labour Inspection Authority shall have free access at all times to any premises subject to the Act. Inspectors shall produce proof of their identity pursuant to section 15 of the Public Administration Act and, if possible, take contact with the employer and the safety representative. The safety representative may require that other representatives of the employees shall take part in the inspection. In undertakings where no safety representative has been elected, the inspectors shall, if possible, take contact with another representative of the employees.

(2) The employer or his representative shall be entitled to be present during the inspection and may be so ordered. The inspectors may decide that such right shall not apply during interviews of employees or if the presence of the employer would entail a major inconvenience or endanger the purpose of the inspection.

(3) Unless weighty considerations indicate otherwise, the Labour Inspection Authority shall provide the employer with a written report on the result of the inspection. A copy of this report shall be given to the safety representative and, if necessary, to the occupational health service.

Section 18-5. *Information*

(1) All persons subject to inspection pursuant to this Act shall, when so demanded by the Labour Inspection Authority and notwithstanding the duty of secrecy, provide information deemed necessary for performance of the inspection. The Labour Inspection Authority may decide the form in which the information shall be provided.

(2) Information as referred to in the first paragraph may also be demanded by other public inspection authorities notwithstanding the duty of secrecy that otherwise applies. The duty to provide information shall only apply to information that is necessary for the inspection authority's performance of its duties pursuant to statute.

Section 18-6. Orders and other individual decisions

1) The Labour Inspection Authority shall issue orders and make such individual decisions as are necessary for the implementation of the provisions of and pursuant to section 1-7, chapter 2, section 2 A-6, chapter 3 to chapter 11 and sections 14-1 a, 14-5 to 14-8, section 14-9, second paragraph, (f), second sentence and second paragraph, final sentence, section 14-12, first to third paragraph, section 14-12 a, first paragraph, section 14-12 b, first paragraph, section 14-15 fifth paragraph and sections 15-2, 15-15, 18-5 and 18-8. This shall however not apply to section 10-2, second to fourth paragraph, and section 10-6, tenth paragraph.

(2) Orders shall be issued in writing, and time limits shall be set for their effectuation. In the event of immediate danger the Labour Inspection Authority may demand that necessary measures be implemented immediately. Orders shall contain information regarding the right of appeal, the time limit for appeals, and the appeal procedure, as well as regarding the right to examine the case documents, cf. section 27 of the Public Administration Act.

(3) The Labour Inspection Authority may prohibit the manufacture, packaging, use or storage of hazardous chemicals or biological substances in undertakings subject to this Act. The Labour Inspection Authority may also require that the employer shall conduct special inspections or submit samples for inspection. Costs in this connection shall be borne by the employer.

(4) The Labour Inspection Authority may require that manufacturers or importers of chemicals or biological substances shall conduct inspections or submit samples for inspection in order to determine how hazardous the chemical or substance is. The costs of such inspections shall be borne by the party under obligation to conduct the inspection or submit the sample. The Labour Inspection Authority may prohibit the sale of a chemical or biological substance if a manufacturer or importer fails to observe his duty to report or mark the substance or to provide additional information required pursuant to section 5-4, first paragraph (c).

(5) The Labour Inspection Authority may issue orders to the effect that a person who supplies or markets a product which, even if used in accordance with requirements, may entail danger to life or health, shall take the necessary measures to avert such danger. It may, inter alia, be required that:

- a) supply or marketing be discontinued,
- b) products be recalled.

(6) In connection with permits, consent, dispensations or other individual decisions, the Labour Inspection Authority may impose specific conditions.

(7) Individual decisions adopted by local Labour Inspection Authority offices may be appealed to the Directorate of Labour Inspection. Individual decisions adopted by the Directorate may be appealed to the Ministry.

(8) The employees' elected representatives shall be informed of orders issued and individual decisions adopted by the Labour Inspection Authority.

Section 18-7. Coercive fines

When ordered pursuant to this Act, a continuous coercive fine may be imposed for each day, week or month that passes after expiry of the time limit set for implementation of the order until the order is implemented. A coercive fine may also be imposed as a single payment fine. The Labour Inspection Authority may waive accrued coercive fines.

Section 18-8. Halting of work

If orders are not complied with within the time limit, the Labour Inspection Authority may wholly or partly halt the undertaking's activities until the order has been complied with. In the event of immediate danger, the Labour Inspection Authority may halt those activities that are associated with the dangerous situation even if no order has been issued.

Section 18-9. Consent of the Labour Inspection Authority for erection of new buildings, etc.

(1) Any person wishing to erect a building or perform construction work for which an application must be submitted pursuant to the Planning and Building Act, and that will or may foreseeably be used by an

undertaking subject to this Act, shall obtain prior consent from the Labour Inspection Authority.

(2) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the obligation to obtain prior consent from the Labour Inspection Authority pursuant to this section, the information that may be required and the conditions that may be imposed for granting such consent.

(3) The Ministry may by regulation provide that prior consent is not necessary for specific working premises or buildings if this is unobjectionable in relation to the working environment.

Section 18-10. *Administrative fines*

(1) The Norwegian Labour Inspection Authority may impose an administrative fine on an undertaking if any person acting on behalf of the undertaking has infringed provisions as referred to in section 18-6, first paragraph. An administrative fine may be imposed even when no individual person has evident fault. The administrative fine accrues to the public treasury and may be maximally equivalent to 15 times the National Insurance basic amount.

(2) When considering whether an administrative fine shall be imposed and when assessing the size of the fee, particular emphasis shall be placed on:

- a) the seriousness of the infringement,
- b) the degree of guilt,
- c) whether repeated infringements are involved,
- d) whether the undertaking by means of guidelines, instruction, training, controls or other measures could have prevented the infringement,
- e) whether the undertaking has had or could have obtained any advantage from the infringement,
- f) whether the infringement was committed in order to further the interests of the undertaking,
- g) whether other sanctions as a result of the infringement were imposed on the undertaking or any person acting on its behalf,
- h) the financial capacity of the undertaking, and
- i) the preventive effect.

(3) Unless otherwise provided by an individual decision, the time-limit for compliance shall be four weeks from the time of the decision imposing an administrative fine. A final decision imposing an administrative fine is enforceable by execution. If the undertaking brings an action against the State to contest the decision, the basis for enforcement is suspended. The court may try all aspects of the matter.

(4) Administrative fines may not be imposed after two years following the infringement. The limitation period is interrupted if the Norwegian Labour Inspection Authority gives advance notification of the decision imposing an administrative fine, cf. section 16 of the Public Administration Act.

Section 18-11. *Mutual assistance in connection with recovery and notification of financial administrative sanctions*

(1) Decisions concerning financial administrative sanctions and fines imposed by responsible authorities or courts in other EEA member states are binding in Norway, and may be enforced in cases where such decisions concern non-compliance with national provisions implementing Annex XVIII No. 30 of the EEA Agreement (Directive 96/71/EC) concerning the posting of workers in the framework of the provision of services or Directive 2014/67/EU on the enforcement of Directive 96/71/EC and amending Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System, as incorporated in the EEA Agreement, and where such decisions may not be appealed or are legally enforceable.

(2) Financial claims resulting from decisions as referred to in the first paragraph shall be recovered by the Norwegian National Collection Agency, unless otherwise decided by the Ministry.

(3) The Norwegian National Collection Agency may request the responsible authorities of other EEA member states to recover financial claims resulting from decisions referred to in section 18-7 of the Working Environment Act¹ (Coercive fines) and section 18-10 (Administrative fines) which meet the conditions set out in the first paragraph.

(4) Financial claims recovered pursuant to the first paragraph shall accrue to the Treasury. Financial claims recovered pursuant to the third paragraph shall accrue to the EEA member state that carries out the recovery.

(5) The Ministry may in regulations make further provisions concerning notification and enforcement of decisions as referred to in the first and third paragraphs.

1 I.e. the present Act.

Chapter 19. Penal provisions

Section 19-1. *Liability of proprietors of undertakings, employers and persons managing undertakings in the employer's stead*

(1) Any proprietor of an undertaking, employer or person managing an undertaking in the employer's stead who wilfully or negligently breaches the provisions or orders contained in or issued pursuant to this Act shall be liable to a fine, imprisonment for up to one year or both. Complicity shall be subject to the same penalties, but employees shall nevertheless be liable to punishment pursuant to section 19-2.

(2) In the event of particularly aggravating circumstances the penalty may be up to three years' imprisonment. When determining whether such circumstances exist, particular importance shall be attached to whether the offence involved or could have involved a serious hazard to life or health, and whether it was committed or allowed to continue notwithstanding orders or requests from public authorities, decisions adopted by the working environment committee or requests from safety representatives or occupational health services.

(3) In the event of contraventions that involved or could have involved a serious hazard to life or health, any proprietor of an undertaking, employer, or person managing an undertaking in the employer's stead shall be liable to penalty pursuant to this section, unless the person concerned has acted in a fully satisfactory manner according to his duties under this Act.

(4) The provisions of this section shall not apply to the provisions of chapters 8, 12, 13, 15 and 16. The provisions shall not apply to the provisions of chapter 14, with the exception of sections 14-5 to 14-8 and 14-15.

Section 19-2. *Liability of employees*

(1) An employee who negligently infringes the provisions or orders contained in or issued pursuant to this Act shall be liable to a fine. Contributory negligence shall be subject to the same penalty.

(2) If the infringement is committed wilfully or through gross negligence, the penalty may be a fine, up to three months' imprisonment or both.

(3) In the event of particularly aggravating circumstances imprisonment for up to one year may be imposed. When determining whether such circumstances exist, particular importance shall be attached to whether the offence was contrary to special directives relating to work or safety and whether the employee understood or should have understood that the offence could have seriously endangered the life and health of others.

(4) The provisions of this section do not apply in respect of the provisions of Chapter 10 relating to working hours and of Chapter 14 and 15 relating to protection against dismissal.

Section 19-3. *Liability for enterprises*

Criminal liability for enterprises is regulated in sections 27 and 28 of the Penal Code of 20 May 2005 No 28.

Section 19-4. *Liability for obstructing public authorities*

Any person who obstructs a public authority in the performance of inspections required pursuant to this Act or who fails to furnish the mandatory assistance or supply information deemed necessary for performing inspections pursuant to this Act shall be liable to a fine unless the offence is subject to the provisions of section 19-1 or to a more severe penalty pursuant to the Penal Code of 20 May 2005 No. 28. Complicity shall not be liable to penalties.

Section 19-5. *Public servants*

For the purposes of the Penal Code of 20 May 2005 No. 28, any person associated with the Labour Inspection Authority shall be regarded as a public servant.

Section 19-6. *Prosecution*

Contravention of this Act is subject to public prosecution.

Section 19-7. *(Repealed)*

0 Repealed by the Act of 19 June 2015 No. 65.

Chapter 20. Final provisions**Section 20-1. *Entry into force***

The Act shall enter into force on the date decided by the King.¹

¹ Pursuant to the Decree of 17 June 2005 No. 609, the Act entered into force on 1 January 2006 with the following exceptions and specifications:

- Section 10-12, sixth paragraph, entered into force on 1 July 2005.
- Section 14-9, fifth paragraph, second sentence, shall not apply to temporary contracts of employment that are active on the date of the Act's ordinary entry into force.
- In the case of dismissals that took place prior to the Act's entry into force, the Act of 4 February 1977 No. 4 section 61 (4) relating to Worker Protection and Working Environment, etc. shall apply.
- For employees who, on the date of the Act's ordinary entry into force, hold a particularly independent post, in so far as the employee remains in this post, chapter 10 of the Act shall enter into force on 1 January 2011 (according to the Ministry, this postponement of entry into force is no longer relevant following amendment of the provisions by the Act of 21 December 2005 No. 121 to be enforced on 1 January 2006). Section 10-2, first, second and fourth paragraph, nevertheless entered into force on 1 January 2006.
- Entry into force of section 2-4 shall be decided later. (However, it seems intended that section 2-4 shall enter into force since it was amended by the Act of 1 December 2006 No. 64, in force 1 January 2007 pursuant to the Resolution of 1 December 2006 No. 1324.)

Section 20-2. *Transitional provisions*

Regulations issued pursuant to the Act of 4 February 1977 No. 4 relating to Worker Protection and Working Environment, etc. shall apply until otherwise decided.

Section 20-3. *Amendments to other Acts*

With effect from the entry into force of the present Act, the following amendments shall be made to other Acts: – – –



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 49

(2004–2005)

Om lov om arbeidsmiljø,
arbeidstid og stillingsvern mv.
(arbeidsmiljøloven)

ter. Loven trekker opp rammer både for arbeidsmiljøstandarden og partssamarbeidet i virksomhetene. Den baserer seg på at partene i fellesskap skal finne løsninger på problemer, men på en slik måte at arbeidsgiver har ansvaret for at arbeidsmiljøarbeid i virksomheten drives i tråd med lovens krav. Den løsningsorienterte dialogen er i seg selv et mål, samtidig som den er et nødvendig redskap for helsetfremmende og gode løsninger.

3.1.3 Endringer i arbeidsmiljøloven

Hovedprinsippene i arbeidsmiljøloven er i dag de samme som da loven ble vedtatt. Dette gjelder til tross for en kontinuerlig prosess der nye bestemmelser er tatt inn samtidig som gjeldende bestemmelser er utvidet eller endret på andre måter. Siden 1977 er det vedtatt omkring 40 større og mindre endringslover.

Endringene i loven har som hovedregel gått i retning av et høyere beskyttelsesnivå og styrkede arbeidstakerrettigheter. For eksempel er retten til fri fra arbeidet på grunn av familieforhold, omsorgsansvar eller andre velferdsgrunner, stadig blitt utvidet. På den annen side har det for eksempel også blitt lempet på arbeidstidsbestemmelsene. Dette skjedde sist i 2003 ved at adgangen til å avtale (utvidet) overtid direkte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ble utvidet.

Endringene har skjedd parallelt med økt velferd og bedre kunnskaper om sammenheng mellom arbeid og helse. Andre viktige faktorer bak endringene har vært arbeidslivets parter og internasjonale regler og samarbeid. Se nærmere punkt 3.1.4 og 3.2.

Etter at loven hadde virket i vel ti år ble det foretatt en full gjennomgang av loven. Arbeidsmiljølovutvalget fikk i oppdrag å gjennomgå erfaringene med loven, med sikte på å legge fram konkrete forslag. Utvalget la fram sin innstilling i NOU 1992: 20 *Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle*. Innstillingen ble fulgt opp i Ot.prp. nr. 50 (1993 – 94). Lovarbeidet resulterte i en endringslov i 1995.

Mange av endringene er initiert av EØS-samarbeidet. Det ble gjennomført flere endringer i 1992 etter inngåelsen av EØS-avtalen. Dette gjelder blant annet regler om masseoppsigelse og om virksomhetsoverdragelse. I 1994 fikk vi blant annet regler om inngåelse av skriftlige arbeidsavtaler, forskriftshjemmel vedrørende sikkerhet på midlertidige eller mobile arbeidsplasser, samt regler om opplysninger fra produsenter, importører og leverandører. Senere endringer som gjennomfører EØS-krav, er for eksempel reglene om utsendte arbeidstakere fra 2000.

Av endringslover fra 2000 eller senere kan nevnes reglene om arbeidsformidling og arbeidsleie som opphevet forbudet mot privat arbeidsformidling, forbudet mot diskriminering av funksjonshemmede ved ansettelse og adgangen til å unnta toppledere fra lovens stillingsvern dersom det inngås forhåndsavtale om etterlønn.

3.1.4 Arbeidslivets parter

Samarbeid mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og staten har hatt en helt sentral rolle i regelutviklingen på arbeidslivets område. Arbeidslivets parter har vesentlig innflytelse på regelutviklingen. Partene har hatt innflytelse både i forhold til arbeidsmiljøloven av 1977 og i forhold til senere endringer i loven. Dette har skjedd ved at partene har tatt initiativ til lovendringer, ved dialog mellom staten og partene, ved deltakelse i lovutvalg, gjennom høringsuttalelser osv. I flere tilfeller har det vært tale om en lovfesting av regler som allerede er tariffregulert. For eksempel gjelder dette reglene om medvirkning og vernetjenesten. Et annet eksempel er permisjonsrettighetene, som i utstrakt grad er foregrepet av tariffavtaler.

Samtidig er mange spørsmål helt eller delvis overlatt til forhandlinger mellom partene og eventuelt regulert ved tariffavtale. Tradisjonen har vært at spørsmål om for eksempel lønn ikke er regulert i lov.

I tillegg er det slik at effektiv gjennomføring av lovens arbeidsmiljøkrav forutsetter at partene har en sentral rolle ved gjennomføring av lovens målsetting gjennom lokalt samarbeid. Det nye lovforlaget bygger på en videreføring av denne tradisjonen.

3.2 Internasjonale perspektiver

3.2.1 Internasjonale regler

Forholdet mellom nasjonale regler og internasjonale forpliktelser

Folkerettslige regler som Norge er bundet av i form av konvensjoner og sedvanerett trekker opp grenser for norsk lovgivning og praksis på nesten alle områder. Arbeidslivsområdet er ikke noe unntak. Så å si alle emnene som utvalgets mandat omfatter, er dekket av en eller flere folkerettslige konvensjoner. Også EØS-avtalen er en sentral folkerettslig konvensjon på dette området. Det store antallet konvensjoner som er vedtatt av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) har også stor

betydning. I tillegg har FNs konvensjoner om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter og om sivile og politiske rettigheter, Den europeiske menneskerettighetskonvensjon og Den europeiske sosialpakt mange bestemmelser som legger føringer for de norske reglene om arbeidstid, stillingsvern, medvirkning, bedriftshelsetjeneste, ikke-diskriminering med videre. FNs rasediskrimineringskonvensjon og kvinneskillekonvensjon har også viktige bestemmelser om ikke-diskriminering.

Norge er folkerettslig forpliktet til å sikre at nasjonal lovgivning er i samsvar med konvensjonene, og at retts- og forvaltningsavgjørelser ikke innebærer krenkelser av konvensjonenes forpliktelser. Dersom norsk lov eller praksis bryter med våre folkerettslige forpliktelser kan det føre til ulike reaksjoner mot Norge, avhengig av hvilken konvensjon som er brutt og hvilke sanksjonsmuligheter konvensjonen gir.

Norske myndigheter har vært opptatt av å oppfylle landets folkerettslige forpliktelser. Det legges betydelig vekt på de uttalelser og den kritikk som har kommet, for eksempel fra de organene som overvåker etterlevelsen av Den europeiske sosialpakten. Konvensjonsorganenes tolkning og praksis har også stor betydning for fortolkningen av nasjonalt regelverk innenfor de ulike konvensjonenes områder.

Fordi norsk rett og internasjonal rett er to atskilte rettssystemer, blir folkerettslige konvensjoner og avtaler som Norge er bundet av ikke automatisk norsk rett. Gjennomføring av internasjonale forpliktelser krever derfor lovvedtak eller annen tilsvarende handling. I mange tilfeller kan imidlertid staten nøye seg med å konstatere at norsk rett allerede er i samsvar med den aktuelle konvensjonen. I tillegg er det slik at norsk rett skal tolkes i overensstemmelse med folkeretten. Dersom det av nasjonal rett ikke følger direkte forrangsbestemmelser skal de nasjonale regler legges til grunn ved direkte motstrid. Slike forrangsbestemmelser er gitt for eksempel i EØS-loven og menneskerettsloven, se nærmere nedenfor.

Regelutviklingen på arbeidslivets område har i stor grad blitt påvirket av internasjonale forpliktelser som Norge er bundet av, internasjonal rett og internasjonalt samarbeid for øvrig. Særlig har utviklingen skutt fart i og med Norges inngåelse av EØS-avtalen. Arbeidsmiljøloven har som følge av den internasjonale påvirkningen fått et større antall lovbestemmelser. Internasjonal påvirkning har ført til nye eller endrede bestemmelser både på områder som allerede er lovregulert og på områder som tradisjonelt ikke har vært lovregulert. Nye spørsmål

som er blitt lovregulert er for eksempel knyttet til ansettelsessituasjonen og regler om diskriminering. Eksempler på direkte konsekvenser av EØS-avtalen er styrkede arbeidstakerrettigheter ved virksomhetsoverdragelser og masseoppsigelser, samt krav om skriftlig ansettelsesavtale.

Den internasjonale påvirkningen har også ført til et større innslag av individuelle rettigheter i loven. Regulering gjennom individuelle rettigheter framfor regler som i større grad er rettet mot plikter for virksomhetene med påfølgende myndighetskontroll, er en internasjonal trend som i økende grad også er gjenspeilet i arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Det internasjonale samarbeidet har i større grad ført til at initiativet til ny lovgivning har blitt flyttet fra nasjonale organer til internasjonale organer. Initiativene blir bestemmende for hvilke spørsmål som tas opp og for prioriteringen mellom ulike satsingsområder. Videre er det nasjonale handlingsrommet blitt mer begrenset med hensyn til valg av reguleringsformer, for eksempel ved at EØS-avtalen krever at flere av de spørsmål som tidligere ble regulert i tariffavtale må lovreguleres. I tillegg er det slik at fortolkningen og håndhevingen av gjeldende regler også delvis er lagt til internasjonale organer som for eksempel EFTA-domstolen og EF-domstolen.

Nedenfor følger en kort oversikt over de mest sentrale folkerettslige regelsettene. Det nærmere innholdet av relevante regler vil det bli gjort rede for i sammenheng med de enkelte deltemaer i innstillingen.

Menneskerettighetene

En rekke av menneskerettighetene har relevans for arbeidslivet, som for eksempel retten til arbeid, organisasjonsfriheten, retten til kollektive forhandlinger, retten til å ikke bli diskriminert på grunn av kjønn, etnisitet, religion osv., samt retten til effektive rettsmidler. Menneskerettighetene er nedfelt i konvensjoner fra FN, ILO og Europarådet.

Grunnloven fikk i 1994 en ny § 110 c som fastslår at myndighetene skal respektere og sikre menneskerettighetene. Grunnloven § 110 c ble fulgt opp med vedtakelsen av lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven). Ved denne loven ble Den europeiske menneskerettskonvensjon og FN-konvensjonene om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter og om sivile og politiske rettigheter gjort til norsk lov. Barnekonvensjonen ble inkorporert i menneskerettsloven i 2003. Det følger av loven at bestemmelser i de inkorporerte konven-

sjonene ved motstrid skal gå foran annen lovgivning.

Av de inkorporerte konvensjonene er det særlig FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter som har betydning i arbeidsrettslig sammenheng. Etter artikkel 7 er staten pålagt å anerkjenne retten til rimelige arbeidsvilkår, spesielt når det gjelder lønn, trygge arbeidsforhold, fremmelse samt ferie og fritid. Artikkel 8 regulerer retten til å organisere seg og retten til streik. Andre regler av arbeidsrettslig betydning er blant annet Den europeiske menneskerettskonvensjon artikkel 11 som beskytter forsamlings- og foreningsfriheten og artikkel 6 om retten til en upartisk og offentlig saksbehandling ved brudd på rettigheter. Både FNs konvensjoner om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter og om sosiale og politiske rettigheter og Den europeiske menneskerettskonvensjonen inneholder også viktige ikke-diskrimineringsbestemmelser.

Etter menneskerettsloven § 1 er lovens formål å styrke menneskerettighetenes stilling i norsk rett. Dette formålet innebærer blant annet at menneskerettskonvensjoner som ikke er gjort til norsk lov skal være tungtveiende rettskilder og at slike konvensjoner skal vies større oppmerksomhet enn tidligere.

Utviklingen innenfor EU viser en økt vektlegging av menneskerettighetene. Selv om EU som sådan ikke er folkerettslig forpliktet har menneskerettskonvensjonene stor betydning i EU-retten. EF-domstolen har i sin praksis lagt til grunn at menneskerettighetene er en del av EU-rettens alminnelige rettsgrunnsetninger. I 2000 ble det lagt fram et utkast til «*Charter on Fundamental Rights of the European Union*». Charteret var ment å skulle bekrefte de rettigheter som allerede følger av medlemslandenes interne rett og EU-retten. Rettighetene som følger av Charteret er nå blitt innarbeidet i den nye EU traktaten, EUs «grunnlov».

EØS-avtalen

EØS-avtalen trådte i kraft 1. januar 1994. EØS-avtalen er en folkerettslig avtale som er gjort til norsk lov ved lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområdet mv. (EØS-loven). Gjennom EØS-avtalen har Norge forpliktet seg til å respektere EUs felles arbeidslivsregler. Reguleringer på dette området fra fellesskapets side har i første rekke angått individuelle arbeidstakers rettigheter og krav til helse, miljø og sikkerhet.

Formålet med EØS-avtalen er å fremme handel og økonomiske forbindelser mellom EU og EFTA-

landene med like konkurransevilkår og overholdelse av de samme regler, jf. EØS-avtalen artikkel 1. En viktig forutsetning for at avtalen skal fungere etter formålet er at avtalen innenfor sitt område omfatter alt relevant EU-regelverk. Ny EU-lovgivning som er relevant for EØS-avtalen, innlemmes formelt i avtalen ved beslutning i EØS-komiteen. Slike beslutninger er bindende for avtalens parter og innebærer en forpliktelse til å innlemme den aktuelle EU-lovgivningen i nasjonal rett. Det er også en viktig forutsetning at regelverket gjennomføres og håndheves på en ensartet måte innenfor hele EØS-området. EØS-regelverket skal derfor fortolkes i samsvar med de avgjørelser som EF-domstolen hadde truffet før avtalens undertegning (2. mai 1992). I tillegg er ESA og EFTA-domstolen pliktig til å ta «behørig hensyn til de prinsipper» som EF-domstolen fastlegger i senere avgjørelser, jf. avtale mellom EFTA-statene om opprettelse av et Overvåkningsorgan og en Domstol (ODA) artikkel 3 nr. 2.

EU-arbeidsretten er i utgangspunktet et sett av visse individuelle rettigheter, uten egentlig å utgjøre et samlet arbeidsrettslig system. Formålet med de arbeidsrettslige reglene var til å begynne med kun å sikre like konkurransevilkår for medlemslandene. Senere har det sosiale aspektet og hensynet til større velferd blitt mer framtrødende som et selvstendig formål med reguleringene. Dette ser en blant annet ved den posisjon menneskerettighetene etter hvert har fått i EU-retten.

Det er et stort antall direktiver som gjelder på arbeidsmiljølovens område. Det er for det første tale om over 60 rene arbeidsmiljødirektiv. Disse gjelder arbeidstid, konkrete arbeidsmiljøkrav med videre. Mange av reglene er detaljerte og av teknisk karakter. For det andre er det rundt 20 direktiv som stiller krav knyttet til andre forhold ved ansettelse. Disse direktivene har regler om diskriminering, masseoppsigelser, utsendte arbeidstakere, informasjon og konsultasjon, deltidsansattes og midlertidig ansattes rettigheter, virksomhetsoverdragelser, arbeidsavtaler, foreldrepermisjon osv.

Direktivene stiller som hovedregel minimumskrav med hensyn til arbeidstakernes rettigheter. Det åpnes altså for at arbeidstakere gis bedre rettigheter enn det direktivene krever. Derimot vil det gjennomgående være i strid med direktivet om staten svekker arbeidstakernes stilling hvis beskyttelsesnivået er høyere enn direktivet krever og nivået derfor senkes i sammenheng med at direktivet gjennomføres i nasjonal rett.

EU hadde på flere områder et høyere beskyttelsesnivå for arbeidstakere enn Norge da EØS-avtalen ble inngått. Reglene om arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse, ved masseoppsigelser og krav om skriftlige arbeidsavtaler er ek-

sempler på at Norge har måttet styrke arbeidstake-
res rettsstilling for å oppfylle EØS-avtalen.

Som hovedregel stiller EU-direktivene krav om gjennomføring i lov eller forskrift. Dette betyr blant annet at det er visse begrensninger med hensyn til statens adgang til å gjennomføre direktivenes krav i tariffavtaler. Lovkravet får særlig betydning i og med at EU-retten gjennomgående har mer detaljerte regler enn det som følger av den norske tradisjonen med rammelovgivning, rettslige standarder, ulovfestede regler og vekt på forarbeider i rettsanvendelsen.

Arbeidslivets parter har fått en gradvis styrket posisjon i EU-samarbeidet og i EUs regelverksutvikling gjennom *den sosiale dialog*. Dialogen ble lansert i 1985 etter ønske blant annet fra europeisk fagbevegelse om å bringe de sosiale aspekter sterkere inn i det indre markedet. Den sosiale dialog har vært et viktig virkemiddel i den sterke utvikling av EUs arbeidslivspolitik som har funnet sted i de senere årene. Regler som formaliserer den sosiale dialog er nå tatt inn i EU-traktaten. EU-kommisjonen skal blant annet sørge for at arbeidslivets parter på europeisk nivå blir konsultert om nye initiativer på arbeidslivsområdet. Partene gis i noen tilfeller adgang til å inngå avtaler som senere kan «allmenngjøres» for eksempel i form av rådsdirektiver. Direktivene om deltidsarbeid og midlertidige ansettelser er eksempler på direktiver som har sitt utspring i slike avtaler.

ILO-konvensjoner

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) er den av FNs særorganisasjoner som har arbeidslivet og sosialpolitikken som sitt spesielle område. Norge er forpliktet av mer enn 100 ILO-konvensjoner, blant annet om rett til ferie, arbeidstilsyn, arbeidstid, likelønn og diskriminering. I tillegg er det viktige ILO-konvensjoner som sikrer organisasjons- og forhandlingsfriheten.

ILOs Arbeidskonferanse vedtok i 1998 en prinsipplærning om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet. Erklæringen slår blant annet fast at alle ILOs medlemsland har plikt til å respektere, fremme og iverksette grunnleggende rettigheter innenfor fire kjerneområder. Disse kjerneområdene er organisasjonsfriheten og retten til kollektive forhandlinger, tvangsarbeid, barnarbeid og diskriminering på arbeidsplassen.

Den europeiske sosialpakt

Den europeiske sosialpakt (*The European Social Charter*) av 18. oktober 1961 er en av Europarådets

konvensjoner. Pakten ble ratifisert av Norge i 1962. Den reviderte europeiske sosialpakt ble vedtatt i 1996 og ratifisert av Norge i 2001.

Sosialpakten inneholder regler og rettslige standarder blant annet på områdene arbeidsmarked og arbeidsmiljø, helse og sosiale spørsmål og trygd. De bestemmelser i sosialpakten som Norge er bundet av gjelder blant annet organisasjonsfrihet og forhandlingsfrihet, rett til arbeid og fritt valg av yrke, rett til sosial trygghet, rett til rimelige arbeidsvilkår, rett til rettferdig lønn samt like muligheter og likebehandling i saker som har å gjøre med selssetting og yrke uten diskriminering på grunnlag av kjønn. Norge har flere ganger fått kritikk ved Ekspertkomiteens vurdering av statens rapportering. Norge har blant annet ved flere anledninger blitt kritisert i forhold til arbeidstid. Kritikken har gått på at det etter arbeidsmiljøloven i enkelte tilfeller er anledning til å arbeide så mye som 16 timer per døgn.

Sosialpakten er en hovedkonvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter på europeisk plan. Pakten har likevel i mange år vært lite kjent blant befolkningen i de europeiske landene og den har vært utsatt for kritikk for manglende effektivitet i håndhevelsen. Revisjonen på 1990-tallet av selve pakten og av kontroll- og klageprosedyrene har imidlertid bidratt til å styrke konvensjonens anseelse og effektivitet.

3.2.2 Arbeidsmiljøreguleringer i de andre nordiske land

Den nordiske modellen

Reguleringsmåtene innenfor arbeidsretten er prinsipielt de samme i de nordiske landene. Lovgivning og tariffavtaler er de viktigste reguleringsformene. Arbeidslivets parter har stor innflytelse over arbeidslivsreguleringene, først og fremst ved at mange forhold har vært overlatt til regulering ved tariffavtale, men også ved at arbeidslivets parter har hatt innflytelse over lovgivningsprosessen. De nordiske landene har også i stor grad den samme lovgivningsmetoden ved at det utarbeides grundige og omfattende forarbeider som tillegges stor vekt ved tolking og utfylling av lovteksten. Dette betegnes ofte som «den nordiske modellen» til forskjell fra for eksempel den kontinentale rettstradisjonen der partene har mindre innflytelse på reguleringene og der lovgivning har større betydning som reguleringsform.

Det varierer likevel i stor grad hvilken vekt som legges på den ene eller andre metoden. Finland har



Norges Høyesteretts ankeutvalg - Kjennelse - HR-2018-679-U

Instans	Norges Høyesteretts ankeutvalg – Kjennelse
Dato	2018-04-13
Publisert	HR-2018-679-U
Stikkord	Sivilprosess. Småkravprosess.
Sammendrag	I sak med krav om betaling av erstatning og oppreisning med kr 120 000 etter oppsigelse i arbeidsforhold, kom ankeutvalget til at saken kunne behandles etter reglene om småkravprosess. Det ble vist til henvisningen til tvistelovens regler i arbeidsmiljøloven § 17-1, og uttalt at småkravprosessen er godt egnet i arbeidsrettslige tvister om mindre formuesverdier. Reglene i arbeidsmiljøloven om rettens sammensetning er heller ikke til hinder for bruk av småkravprosess. Behovet for å sikre at retten er sammensatt av dommere med erfaring fra arbeidsforhold kan ivaretas gjennom oppnevning av fagkyndige meddommere, jf. tvl. § 10-3 tredje ledd. (Rt-sammendrag)
Saksgang	Oslo tingrett TOSLO-2017-120164 – Borgarting lagmannsrett LB-2017-191246 – Høyesterett HR-2018-679-U, (sak nr. 2018/330), sivil sak, anke over kjennelse.
Parter	X AS (advokat Erik Råd Herlofsen) mot A (advokat Espen A. Solberg).
Forfatter	Dommerne Matheson, Berglund og Høgetveit Berg.
Sist oppdatert	2018-04-18

-
- (1) Saken gjelder spørsmål om et søksmål med krav om erstatning og oppreisning etter oppsigelse i arbeidsforhold skal behandles etter reglene om allmennprosess eller småkravprosess i tvisteloven.
 - (2) A ble ansatt som kjøkkensjef ved restaurant X AS med oppstart 1. januar 2017. Den 30. januar 2017 ble han sagt opp fra sin stilling. A tok ut stevning 28. juli 2017. Det er nedlagt påstand om erstatning og oppreisning fastsatt etter rettens skjønn, men oppad begrenset til 120 000 kroner.
 - (3) A begjærte saken behandlet etter reglene om småkravprosess. X AS gjorde gjeldende at småkravprosess ikke kan anvendes i saker etter arbeidsmiljøloven kapittel 17.
 - (4) Oslo tingrett avsa kjennelse 25. oktober 2017 med slik slutning:
«Sak nr. 17-120164TVI-OTIR/01 behandles ved småkravprosess.»
 - (5) X AS anket til Borgarting lagmannsrett, som avsa kjennelse 11. januar 2018 [LB-2017-191246]¹ med slik slutning:
 - «1. Anken forkastes.
 2. I sakskostnader betaler X AS til A 6 250 – sekstusentohundreogfemti - kroner innen to uker fra forkynnelse av kjennelsen.»

- (6) **X AS** har anket til Høyesterett. Anken gjelder lovtolkningen og saksbehandlingen. Det er i korte trekk anført:
- (7) Stillingsvernssaker kan ikke behandles etter reglene om småkravprosess. Det fremgår av tvisteloven § 10-1 tredje ledd bokstav b at saker etter spesialprosess ikke kan behandles etter reglene i dette kapitlet. Arbeidsmiljøloven kapittel 17 har særlige prosessregler ved tvister om arbeidsforhold. Under enhver omstendighet tilsier hensynet til forsvarlig behandling at foreliggende sak går som allmennprosess.
- (8) **A** har inngitt tilsvare og har i korte trekk anført at kortvarige ansettelsesforhold – som resulterer i tvistesaker under 125 000 kroner – må være i kjerneområdet for småkravprosess.
- (9) **Høyesteretts ankeutvalg** bemerker at ankeutvalgets kompetanse er begrenset til å prøve lagmannsrettens saksbehandling og lovtolkning, jf. tvisteloven § 30-6.
- (10) Etter tvisteloven § 10-1 andre ledd bokstav a skal alle saker hvor tvistesummen er under 125 000 kroner som utgangspunkt behandles etter reglene om småkravprosess. Dette vilkåret er oppfylt i saken, ettersom tvisten gjennom krav om erstatning og oppreisning er begrenset til formuesverdier, oppad begrenset til 120 000 kroner.
- (11) Selv om kravet til tvistesum er oppfylt, er det etter loven visse begrensninger i adgangen til å benytte småkravprosess. Etter tvisteloven § 10-1 tredje ledd bokstav b skal saker etter «spesialprosess» ikke gå som småkravprosess med mindre annet er bestemt i vedkommende lov. Spørsmålet er om særbestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 17, som gir egne regler i tvister om arbeidsforhold, må anses som spesialprosess.
- (12) Uttrykket «spesialprosess» er nærmere omtalt i NOU 2001:32 bind A side 340, hvor tvistemålsutvalget skriver følgende:
- «Med spesialprosess siktes eksempelvis til de særlige rettergangsregler i skifteloven, tvangsfullbyrdelsesloven, skjønnsløven og jordskifteløven. Også saksbehandlingsreglene for overprøving av tvangsvedtak i sosialtjenesteløven, barnevernloven og nåværende tvistemålslovs kapittel 33 er eksempler på spesialprosess, men disse gjelder rettsforhold som uansett faller utenfor området for en småkravprosess. At det på visse saksområder gjelder enkelte bestemte unntak fra de vanlige regler, f.eks. unntak fra vilkåret om forlikradsbehandling, betyr imidlertid ikke at saken er undergitt spesialprosess. Spesialreglene er gitt ut fra en vurdering av hvilke saksbehandlingsregler som er mest hensiktsmessige på vedkommende område, og det bør i tilfelle vurderes særskilt for de ulike prosessstypene i hvilken utstrekning det er grunn til å gjennomføre forenklinger der tvistegenstandens verdi er lav eller etter andre kriterier.»
- (13) Spørsmålet om saker som omfattes av arbeidsmiljøloven kapittel 17, er å anse som spesialprosess, er ikke omtalt i forarbeidene. I Schei mfl., Tvisteloven: Kommentartutgave, 2. utgave 2013, side 358, er slike tvister trukket frem som eksempel på en sakstype som ikke er undergitt spesialprosess. Det samme synspunktet er lagt til grunn i Fougner mfl., Arbeidsmiljøloven: Kommentartutgave, kommentarer til § 17-1, kommentartutgaver.no, 2016 og Stueland og Johansen (red.), Arbeidsmiljøloven: Kommentarer og praksis, 2. utgave 2015, side 1097.
- (14) Etter utvalgets syn er ikke særbestemmelsene i kapittel 17 å anse som spesialprosess etter tvisteloven § 10-3 tredje ledd. Det er likevel ikke tvilsomt at arbeidsmiljøloven har karakter av spesiallovgivning. Den ankende part har anført at også dette innebærer at småkravprosess ikke er anvendelig i saker som den foreliggende. Det er særlig vist til at arbeidsmiljøloven har særskilte prosessregler som kommer til anvendelse i alle arbeidsrettssaker.

- (15) Utvalget bemerker at arbeidsmiljøloven kapittel 17 har egne regler for tvister i arbeidsforhold. Det følger likevel av arbeidsmiljøloven § 17-1 første ledd at «i søksmål om rettigheter eller plikter etter denne lov gjelder domstoloven og tvisteloven, med de særregler som går fram av dette kapittel.»
- (16) Etter tvisteloven skal småkrav behandles etter reglene om småkravprosess i tvisteloven kapittel 10. Kapitlet regulerer den ordinære behandlingsmåten for økonomiske krav under 125 000 kroner. Formålet er å legge til rette for en forenklet og kostnadseffektiv rettsprosess tilpasset betydningen av tvisten. Reglene gir dommeren fleksibilitet til å tilpasse både forberedelsen og gjennomføringen med dette for øyet. Det avholdes ikke hovedforhandling, men et rettsmøte til sluttbehandling av saken, jf. tvisteloven § 10-3. Under dette rettsmøtet er det anledning til å føre ulike bevis, herunder forklaringer fra parter og vitner.
- (17) Etter ankeutvalgets syn er småkravprosessen godt egnet i arbeidsrettslige tvister om mindre formuesverdier. Det fremstår som urimelig om partene i slike saker skulle være henvist til ordinær domstolsbehandling med betydelige kostnader, uavhengig av størrelsen på kravet. Det kan verken være i arbeidstakeres eller arbeidsgiveres interesse at saker som gjelder et økonomisk krav på under 125 000 kroner må gå som allmennprosess.
- (18) Den ankende part har imidlertid anført at de ulike reglene om rettens sammensetning etter tvisteloven og arbeidsmiljøloven er til hinder for bruk av småkravprosess i denne saken.
- (19) Etter småkravprosessen skal retten settes med én fagdommer. Det kan tilkalles fagkyndige meddommere dersom en part krever det og retten finner det nødvendig, jf. tvisteloven § 10-3 tredje ledd. Etter arbeidsmiljølovens § 17-7 første ledd er ordningen motsatt. Det fremgår av bestemmelsen at «under hovedforhandling og under ankeforhandling i lagmannsrett» skal retten settes med to meddommere. Dette gjelder i alle tvister om arbeidsforhold, jf. blant annet Ot.prp.nr.49 (2004-2005) side 277. Unntak kan gjøres i de tilfeller hvor retten og partene er enige om at meddommere er unødvendig, jf. § 17-7 fjerde ledd.
- (20) Etter ordlyden i § 17-7 er kravet om to arbeidslivskyndige meddommere uttrykkelig begrenset til rettens sammensetning under hovedforhandling i tingretten og ankeforhandling i lagmannsretten. Dette innebærer at det ikke skal tilkalles meddommere dersom retten avgjør et spørsmål etter skriftlig behandling eller det holdes rettsmøter under saksforberedelsen, jf. blant annet Rt-2011-1348.
- (21) I en småkravprosess skal det ikke avholdes hovedforhandling. Det følger da direkte av ordlyden i arbeidsmiljøloven § 17-7 at det ikke er nødvendig å tilkalle meddommere. Spørsmålet synes ikke drøftet i lovforarbeidene til tvisteloven eller arbeidsmiljøloven.
- (22) Etter utvalgets syn taler reelle hensyn med styrke for at det ikke bør stilles krav om arbeidslivskyndige meddommere i en sak som behandles etter reglene om småkravprosess. Formålet med denne behandlingsformen er å løse mindre tvister effektivt og rimelig. Dette er det behov for på arbeidsrettens område. Samme syn er lagt til grunn i Fougner mfl., Omstilling og nedbemanning, 3. utgave 2016, side 440, mens Stueland og Johansen (red.), Arbeidsmiljøloven: Kommentarer og praksis, 2. utgave 2015, side 1097 har antatt at arbeidsmiljølovens karakter tilsier at det må tilkalles meddommere.
- (23) Utvalget bemerker at kravet til arbeidslivskyndige meddommere under hoved- og ankeforhandling blant annet er begrunnet i ønsket om å sikre at retten er sammensatt av dommere med erfaring fra arbeidslivsforhold. Etter utvalgets syn kan dette hensynet, der sakens karakter tilsier det, ivaretas i en småkravprosess gjennom oppnevning av fagkyndige meddommere, jf. tvisteloven § 10-3 tredje ledd. Dersom vilkårene i § 10-3 tredje ledd er til stede, bør det være anledning til å tilkalle arbeidslivskyndige meddommere fra det særskilte utvalget som er oppnevnt av Domstoladministrasjonen etter arbeidsmiljøloven § 17-6. En annen løsning fremstår som lite hensiktsmessig og urimelig der tvisten har sitt opphav i en arbeidsrettslig konflikt. Ankeutvalget vil

imidlertid bemerke at dersom tingretten mener det er behov for oppnevning av arbeidslivskyndige meddommere, vil hensynet til forsvarlig saksbehandling normalt tilsi at saken i stedet bør gå etter reglene om allmennprosess.

- (24) Etter en samlet vurdering kan utvalget kan ikke se at det er noe til hinder for at en sak som den foreliggende kan følge reglene om småkravprosess.
- (25) Det er en forutsetning for bruk av småkravprosess at det ikke foreligger forhold som nevnt i tvisteloven § 10-1 tredje ledd bokstav d. Bestemmelsen fastsetter at småkravprosess ikke skal benyttes «hvor saken for en part har vesentlig betydning ut over den konkrete tvist eller hensynet til forsvarlig behandling nødvendiggjør behandling ved allmennprosess».
- (26) Ankende part har subsidiært anført at «hensynet til forsvarlig behandling nødvendiggjør behandling ved allmennprosess».
- (27) Den skjønnsmessige vurderingen av om småkravprosess var «forsvarlig og hensiktsmessig», som er foretatt av tingretten, kan bare overprøves av lagmannsretten etter tvisteloven § 29-3 andre ledd, jf. Rt-2011-29 avsnitt 14. Lagmannsrettens prøvingskompetanse var derfor begrenset til å vurdere om avgjørelsen var uforsvarlig eller klart urimelig.
- (28) Lagmannsretten har korrekt foretatt sin vurdering på dette grunnlag, og utvalget kan ikke se at det hefter noen feil ved denne.
- (29) Anken blir derfor å forkaste.
- (30) Ankemotparten har lagt ned påstand om sakskostnader. Kravet er ikke nærmere spesifisert. Utvalget finner at sakskostnader bør tilkjennes og beløpet settes til 5 000 kroner, jf. tvisteloven § 20-2 første ledd og § 20-5.
- (31) Kjennelsen er enstemmig.

SLUTNING:

- 1. Anken forkastes.*
- 2. I sakskostnader for Høyesterett betaler X AS 5 000 – femtusen - kroner til A innen to uker fra forkynnelsen av kjennelsen.*

1 Tilføyd av Lovdata.



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 49

(2004–2005)

Om lov om arbeidsmiljø,
arbeidstid og stillingsvern mv.
(arbeidsmiljøloven)

Til § 17–6 Meddommerutvalg

Paragrafen gjelder oppnevning av medlemmene i de særskilte arbeidslivskyndige meddommerutvalgene. Domstolsadministrasjonen oppnevner det antall meddommere og utvalg som er passende ut fra saksmengde i fylket. Minst to femdeler av medlemmene skal oppnevnes etter forslag fra organisasjonene fra arbeidsgiversiden og minst to femdeler fra organisasjonene på arbeidstakersiden. Alle organisasjoner kan fremme forslag til medlemmer, men oppnevningen vil for alle praktiske formål måtte skje på bakgrunn av forslag fra de store organisasjonene eller de som vanligvis omtales som hovedorganisasjonene.

Til § 17–7 Oppnevning av meddommere

Paragrafen gjelder oppnevning av meddommere i den enkelte sak. Denne paragrafen tilsvarende arbeidsmiljøloven § 61 C første, andre, tredje og fjerde ledd. Den skal fortolkes på samme måte som de bestemmelser den erstatter.

Kapittel 18 Tilsynet med loven*Til § 18–1 Arbeidstilsynet*

Paragrafen viderefører arbeidsmiljøloven § 74, men er noe omformulert, omredigert og forenklet. Paragraf 74 nr. 1 første og andre punktum videreføres ikke. Det anses ikke nødvendig å nevne eksplisitt i loven at Arbeidstilsynet består av Direktoratet for arbeidstilsynet og det lokale arbeidstilsyn eller at direktoratet leder Arbeidstilsynets virksomhet osv. Det anses mer hensiktsmessig at bestemmelser om Arbeidstilsynets organisasjon, herunder forholdet mellom Arbeidstilsynets organer, fastsettes ved instruks, jf. bestemmelsen i gjeldende § 74 nr. 2 som videreføres i første ledd tredje punktum.

Bestemmelsen i første ledd andre punktum om oppnevning av sakkyndige er en videreføring av arbeidsmiljøloven § 79 nr. 1. Andre ledd er en direkte videreføring av tilsvarende bestemmelser i arbeidsmiljøloven § 74.

Til § 18–2 Beskyttelse av kilder

Bestemmelsen viderefører arbeidsmiljøloven § 81.

Til § 18–3 Gebyrer

Bestemmelsen viderefører arbeidsmiljøloven § 83. Begrepet avgift erstattes gjennomgående av «gebyr» uten at dette innebærer noen realitetsforskjell.

Til § 18–4 Arbeidstilsynets adgang til virksomheten

Bestemmelsen viderefører arbeidsmiljøloven § 80. Det er foretatt noen språklige endringer. Departementet foreslår å endre begrepet «arbeidssted» til «sted». Begrepet dekker både arbeidssteder som går inn under loven, innkvartering som nevnt i § 4–4 fjerde ledd samt steder hvor produkter som nevnt i §§ 5–4 og 5–5 befinner seg. Endring av begrep innebærer ingen materiell endring.

Til § 18–5 Opplysninger

Bestemmelsen viderefører arbeidsmiljøloven § 82.

Til § 18–6 Pålegg og andre enkeltvedtak

Første ledd tilsvarende arbeidsmiljøloven § 77 nr. 1 første ledd, men gir en presis angivelse av rekkevidden av tilsynsmyndighetens påleggskompetanse.

Andre ledd viderefører § 77 nr. 1 andre, tredje og fjerde ledd.

Tredje ledd viderefører arbeidsmiljøloven § 11 nr. 2 andre ledd andre punktum, nr 2 tredje ledd og nr 4. Kompetent myndighet endres fra Kongen til Arbeidstilsynet.

Fjerde ledd viderefører arbeidsmiljøloven § 18 nr. 2.

Femte til åttende ledd er en videreføring av like lydende bestemmelser i arbeidsmiljøloven § 77.

Til § 18–7 Tvangsmulkt

Bestemmelsen viderefører arbeidsmiljøloven § 78.

Til § 18–8 Stansing

Bestemmelsen viderefører reglene om stansing i arbeidsmiljøloven § 77 nr. 2.

Til § 18–9 Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning mv.

Bestemmelsen viderefører arbeidsmiljøloven § 19 første ledd. Samtykkeordningen etter § 19 andre ledd videreføres ikke.

Kapittel 19 Straffebestemmelser*Til § 19–1 Ansvar for innehaver av virksomhet, arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten*

Bestemmelsen er en videreføring av straffebestemmelsen om arbeidsgiver med videre i arbeidsmiljøloven § 85.



Høyesteretts kjæremålsutvalg - Kjennelse. - HR-2002-1012 - Rt-2002-981 (217-2002)

Instans	Høyesteretts kjæremålsutvalg – Kjennelse.
Dato	2002-08-16
Publisert	HR-2002-1012 – Rt-2002-981 (217-2002)
Stikkord	Sivilprosess. Arbeidsrett. Oppnevning av meddommere.
Sammendrag	Saken gjaldt spørsmålet om oppnevning av meddommer etter domstoloven § 88 kan finne sted i saker etter arbeidsmiljøloven. Kjæremålsutvalget fant at arbeidsmiljøloven § 61B og § 61C uttømmende regulerer fremgangsmåten ved oppnevning slik at bare meddommere fra de særskilte arbeidslivskyndige meddommerutvalg kan oppnevnes. § 61 nr 1 første pkt var derfor til hinder for anvendelse av domstoloven § 88.
Saksgang	Agder lagmannsrett – Høyesterett HR-2002-1012, sivil sak, kjæremål.
Parter	Telemark fylkeskommune (advokat Jan Fougner) mot A (advokat Per Danielsen).
Forfatter	Aasland, Gussgard og Stang Lund.

Saken gjelder spørsmålet om oppnevning av meddommere etter domstoloven § 88 kan finne sted i saker etter arbeidsmiljøloven, jf. arbeidsmiljøloven § 61 nr. 1 første punktum jf. § 61B og § 61C.

Agder lagmannsrett besluttet 20. juni 2002 å oppnevne meddommere i sak om oppsigelse av A som fylkeskonservator i Telemark fylkeskommune. Etter forslag fra Telemark fylkeskommune oppnevnte retten to meddommere og en varadommer fra det særskilte arbeidslivskyndige meddommerutvalg for Telemark. A mente at det var unødvendig med meddommere. Dersom meddommere likevel skulle oppnevnes, foreslo han oppnevning utenom det særskilte utvalg fordi saken krevde en særlig innsikt i spørsmål som medlemmene av det arbeidslivskyndige meddommerutvalg ikke kunne forutsettes å inneha. Lagmannsretten var enig og oppnevnte med hjemmel i domstolsloven § 88 organisasjonspsykolog Asbjørn Grimsmo og spesialist i tekniske og industrielle kulturminner Carl Fredrik Thorsager etter forslag fra A.

Telemark fylkeskommune har påkjært lagmannsrettens beslutning om å oppnevne Grimsmo og Thorsager. Det anføres at oppnevningen av meddommere i oppsigelsessaker er uttømmende regulert i arbeidsmiljøloven § 61C, jf. § 61 nr. 1. Unntak gjelder bare der dette er nødvendig på grunn av inhabilitet eller forfall. Domstolsloven § 88 kan ikke anvendes ved siden av arbeidsmiljøloven § 61C slik at retten etter eget skjønn kan sammensette domstolen med annen kyndighet enn den lovgiver har forutsatt skal være representert. Arbeidsmiljøloven må anses som lex specialis i forhold til reglene i domstolsloven. Subsidiært anføres at det i denne sak ikke er behov for særlig kyndighet utover kyndighet i arbeidslivsspørsmål.

Side 982

Bedømmelsen av saken krever verken ekspertise i organisasjonspsykologi eller i kulturminnespørsmål. Slik kyndighet bør eventuelt tilføres retten ved oppnevning av sakkyndige eller ved sakkyndige vitner. Det er nedlagt slik påstand:

«1. Agder lagmannsretts beslutning om oppnevning av meddommere i sak 02-00033 A oppheves for så vidt gjelder Asbjørn Grimsmo og Carl Fredrik Thorsager.

2. A tilpliktes å erstatte Telemark Fylkeskommune saksomkostninger med kr 10.000,- med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra forfall og til betaling skjer.»

Kjæremålsmotparten anfører at lagmannsretten korrekt har lagt til grunn at arbeidsmiljøloven § 61C kan suppleres av domstolsloven § 88 der det er nødvendig med særlig kyndighet utover den lovgiver har forutsatt varetas av medlemmene av det særskilte arbeidslivkyndige meddommerutvalg. Denne spesielle saken krever en særlig kyndighet som det ikke er mulig å tilføre retten ved oppnevning fra dette utvalg. Saken fordrer innsikt i kulturminnespørsmål, idet retten må ta stilling til As saksbehandling, påstanden om endringsoppsigelse og kravet om erstatning for trakasseringen av A. Kompetanse i organisasjonspsykologi er nødvendig bl.a for å kunne forstå årsaken til det påståtte problemet i arbeidsmiljøet. Det er nedlagt slik påstand:

- «1. Agder lagmannsretts beslutning om oppnevning av Asbjørn Grimsmo og Carl Fredrik Thorsager som meddommere stadfestes.
2. Telemark fylkeskommune tilpliktes å erstatte As saksomkostninger med kr 9. 300,- med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra forfall og til betaling skjer.»

Høyesteretts kjæremålsutvalg bemerker at utvalget har full kompetanse.

Forberedende dommer oppnevnte i medhold av arbeidsmiljøloven § 61 nr. 1 jf. domstolloven § 88 to meddommere som ikke var med i det særskilte arbeidslivkyndige meddommerutvalg for Agder lagsogn.

Utvalget bemerker at arbeidsmiljøloven § 61B har bestemmelser om særskilte tingretter og oppnevning av en tingrettsdommer for behandling av oppsigelsestvister og visse andre krav etter § 61A for flere domssogn. Paragrafene 61B annet ledd og § 61C inneholder særlige regler om meddommere. Bestemmelsene må forstås slik at de uttømmende regulerer når meddommere skal oppnevnes og framgangsmåten ved oppnevningen, og at bare meddommere fra de særskilte arbeidslivkyndige meddommerutvalg kan oppnevnes. Støtte for denne lovforståelse finner utvalget i forarbeidene til bestemmelsene, jf. Ot.prp.nr.78 (1980–1981) side 8 annen spalte. Det følger da av § 61 nr. 1 første punktum at oppnevning etter domstolloven § 88 ikke kan finne sted.

Kjæremålet gjelder et uavklart spørsmål av interesse utenfor den foreliggende sak. Utvalget finner at hver av partene bør dekke egne saksomkostninger, jf. tvistemålsloven § 180 annet ledd jf. § 172 annet ledd.

Kjennelsen er enstemmig.

Slutning:

Lagmannsrettens beslutning om å oppnevne Asbjørn Grimsmo og Carl Fredrik Thorsager som meddommere i sak 02-00033 oppheves og oppnevningen hjemvises til ny behandling.

Saksomkostninger tilkjennes ikke for Høyesteretts kjæremålsutvalg.



**Act relating to the Courts of Justice of 13
August 1915 No . 5**

(Courts of Justice Act)

Norway

(Unofficial translation)

Disclaimer

This unofficial translation of the Act relating to the Courts of Justice (Courts of Justice Act) is based on the Courts of Justice Act as it read by 1 October 2013. Any professional use of the Courts of Justice Act should be based on the Norwegian Official version.

The use of the translated version of the Act is done at the user's own risk. The Norwegian Courts Administration disclaims any liability for errors made during the translation and consequences following such errors.

§ 32. Spouses, parents and children, siblings and any person who is equally closely related may not sit in court at the same time as judges or jurors or as court invigilators in cases other than those covered by § 102¹ final paragraph.

Amended through Acts no. 5 of 21 June 1963, no. 71 of 14 June 1985.

1 § 102 is repealed.

Chapter 1 A. The Norwegian Courts Administration

Chapter added through Act no. 62 of 15 June 2011.

§ 33. The Norwegian Courts Administration shall be led by a board which shall ensure that the central administration of the courts is carried out in a defensible and appropriate manner.

Through the Norwegian Parliament's consideration of the budget proposition, annual guidelines shall be issued for the work of the Norwegian Courts Administration and the administration of the courts.

The King in State may take administrative decisions concerning the work of the Norwegian Courts Administration and the administration of the courts. The Norwegian Courts Administration shall be given the opportunity to issue statements before such administrative decisions are taken. The Norwegian Parliament shall be notified of the administrative decision.

Repealed through Act no. 54 of 24 August 1990 (effective 1 January 1991), added again through Act no. 62 of 15 June 2001 (effective 1 November 2002 pursuant to resolution no. 421 of 7 May 2002).

§ 33a. The board of the Norwegian Courts Administration shall consist of nine members with personal substitute members. The King shall appoint three judges, one land consolidation judge or land consolidation chief judge, one representative from the other appointees in the courts and two lawyers to the board, and the Norwegian Parliament shall elect two members. The King shall establish which member is to be the chairman of the Norwegian Courts Administration board.

Appointment and election shall take place for a period of four years, with the right to re-appointment or re-election for one period.

An appointment or election may be withdrawn if a member is unable or unwilling to perform the task in an appropriate manner.

The King may remove the board from office if it fails to follow up criticism from the Office of the Auditor General of Norway. The board may also be removed from office if it can be blamed for not following up guidelines pursuant to § 33 second paragraph or administrative decisions by the King in State pursuant to § 33 third paragraph. The same shall apply if the board fails to comply with provisions laid down in a law or regulation. The King shall immediately notify the Norwegian Parliament that the board has been removed from office.

The director of the Norwegian Courts Administration or the person authorised by the director shall have a right of audience in the board, except when the board

considers appeals against the director's administrative decisions; cf. § 33 b first paragraph.

Added through Act no. 62 of 15 June 2001 (effective 1 August 2001 pursuant to resolution no. 619 of 15 June 2001, amended through Act no. 86 of 17 June 2005 (effective 1 August 2005). Amended through Act no. 7 of 20 February 2004 but the amendment was repealed through Act no. 130 of 21 December 2005 (effective 1 January 2006 pursuant to resolution no. 1608 of 21 December 2005). Amended through Act no. 100 of 21 June 2013 (effective 1 June 2016 pursuant to resolution no. 736 of 21 June 2013).

§ 33b. The Public Administration Act and the Freedom of Information Act shall apply to the work of the Norwegian Courts Administration. The appeal body for the director's administrative decisions shall be the board and, for the board's administrative decisions, the King in State.

The board shall have authority to make appointments to the Norwegian Courts Administration's posts. In respect of senior posts, except that of director of the Norwegian Courts Administration, the director shall submit a proposal. In respect of other posts, the recommendation shall be given by an appointment board in accordance with the Civil Service Act. The board may delegate the task of appointments to the director.

When the board is the appointing authority, at least two representatives of the Norwegian Courts Administration's employees shall join the board. This shall also apply when the board considers cases referred to in the Civil Service Act, §§ 8 to 10 and §§ 12 to 17 no. 3.

Where appropriate, the board shall establish a job description for the director and instructions for the processing of cases by the Norwegian Courts Administration.

Added through Act no. 62 of 15 June 2001 (effective 1 August 2001 pursuant to resolution no. 619 of 15 June 2001, amended through Act no. 16 of 19 May 2006 (effective 1 January 2009 pursuant to resolution no. 1118 of 17 Oct 2008).

§ 33c. The Norwegian Courts Administration shall submit proposals for budgets for the courts to the Ministry.

The Norwegian Courts Administration shall determine the number of permanent judges for each court. In addition, permanent judges that are common to a number of courts may be appointed. The Norwegian Courts Administration shall issue more detailed provisions concerning the organisation of the service of these judges. For the Supreme Court, the King shall determine the number of judicial posts.

Added through Act no. 62 of 15 June 2001 (effective 1 November 2002 pursuant to resolution no. 421 of 7 May 2002), amended through Act no. 90 of 17 June 2005 (effective 1 January 2008 pursuant to resolution no. 88 of 26 January 2007) as amended through Act no. 3 of 26 January 2007.

§ 33d. The King may issue more detailed regulations concerning the work of the Norwegian Courts Administration.

Added through Act no. 62 of 15 June 2001 (effective 1 November 2002 pursuant to resolution no. 421 of 7 May 2002).



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 49

(2004–2005)

Om lov om arbeidsmiljø,
arbeidstid og stillingsvern mv.
(arbeidsmiljøloven)

Utvidelsen betyr som nevnt at ordningen med arbeidslivskyndige meddommere skal gjelde i alle tvister som har sitt grunnlag i loven. Utgangspunktet bør etter departementets syn være at materielle regler som kan gjøres til gjenstand for krav skal omfattes av begrepet «rettigheter og plikter». Det gjelder for eksempel tvister i tilknytning til reglene om trekk i lønn, jf. forslaget til ny § 14–15. Det vil også kunne gjelde tvister om rettigheter og plikter etter reglene om permisjon jf. forslaget til nytt kapittel 12, rettigheter knyttet til reglene om informasjon og drøfting, jf. forslaget til kapittel 8, og rettigheter i tilknytning til reglene om kontroll og overvåking, jf. forslaget til kapittel 9. Departementet mener ikke med dette å gi noen uttømmende oversikt over hvilke typer krav som kan oppstå etter loven, og som vil bli omfattet av reglene.

Kjerneområdet for bestemmelsene vil være krav som har oppstått mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver. Det kan imidlertid ikke utelukkes at krav rettet mot andre, for eksempel at et søksmål rettet mot pålegg fra offentlig myndighet også skal omfattes av disse reglene.

Flere saker med meddommere vil kunne føre til et større press på medlemmene i meddommerutvalgene. Departementet viser i den forbindelse til forslaget om å gjøre det mulig å oppnevne flere meddommerutvalg i et fylke hvis det er behov for det, se nedenfor punkt 22.4.6.

22.4.4 Regelen om at retten skal påskynde saken

Arbeidslivsutvalget foreslår at retten skal påskynde behandlingen av saken i alle tvister om rettigheter og plikter etter loven. I dag gjelder dette bare stillingsvernssaker.

Departementet mener at opphør av arbeidsforhold er et så vesentlig spørsmål for både arbeidsgiver og arbeidstaker at det er nødvendig med en hurtig avklaring ved domstolene. Disse sakenes karakter tilsier også en rask saksbehandling. Både arbeidsgiver og arbeidstaker vil ha et særlig behov for å få avklaring på tvisten. Det samme gjelder etter departementets vurdering tvister om ulovlig midlertidig ansettelse eller innleie, samt suspensjon.

Flere høringsinstanser, blant annet Regjeringsadvokaten og Justisdepartementet er uenig i at kravet om at retten skal påskynde saken mest mulig og om nødvendig beramme saken utenom tur, utvides til å gjelde alle søksmål etter arbeidsmiljøloven. Departementet er enig i at ikke alle tvister etter loven bør prioriteres ved domstolene. Dersom særregelen om prioritet også skal anvendes på andre tvister

etter loven, kan det medføre at saksgangen går tregere for andre saker. At noen saker skal prioriteres må nødvendigvis gå på bekostning av øvrige saker som står for domstolene. Departementet kan ikke se at saker etter arbeidsmiljøloven generelt står i noen særstilling i forhold til saker på andre livsområder. Departementet er derfor kommet til at regelen om at retten skal påskynde saken, fortsatt bør forbeholdes stillingsvernssaker, inkludert saker om suspensjon, midlertidige ansettelser og innleie. Etter departementets syn gir dette god sammenheng i loven, jf. at det er slike saker som omfattes av arbeidsmiljølovens fristregler når det gjelder krav om forhandlinger og å reise søksmål.

22.4.5 Kumulasjonsregler

Departementet foreslår å videreføre gjeldende kumulasjonsregler i § 61 nr. 1 andre punktum og § 61 A første ledd, se forslaget til § 17–1 andre ledd. Det foreslås imidlertid noen forenklinger i lovteksten. Departementet foreslår at kumulasjonsreglene slås sammen. Regelen i § 61 A første ledd må forstås som en presisering av det som allerede følger av § 61 andre punktum («krav som står i sammenheng med»). Departementet mener at presiseringen er overflødig og kan tas ut. Forslagene til endringer i kumulasjonsregelen innebærer ikke endringer i gjeldende rett.

Arbeidsmiljøloven § 61 A andre ledd regulerer de tilfeller der en oppsagt arbeidstaker eller arbeidsgiveren vil reise krav om erstatning overfor virksomhetens øvrige arbeidstakere eller en arbeidstakerorganisasjon som disse er tilsluttet, fordi det hevdes at oppsigelsen skyldes press fra disse. Departementet legger til grunn at bestemmelsen har svært liten praktisk betydning og er kommet til at det ikke er nødvendig å videreføre den. Arbeidstaker og arbeidsgiver vil fremdeles ha adgang til å reise sak etter alminnelige prosessregler.

22.4.6 Meddommerutvalg

Etter gjeldende rett skal det utnevnes ett særskilt arbeidslivskyndig meddommerutvalg i hvert fylke, jf. § 61 B andre ledd. I lagmannsrettssaker tas meddommere fra de utvalg som er oppnevnt innenfor lagsognets grenser, jf. § 61 C andre ledd. Det er i alt seks lagretter som igjen er delt i lagsogn.

I enkelte fylker er det i dag flere tingretter med kompetanse til å behandle stillingsvernssaker. Det kan føre til et sterkt press på det ene meddommerutvalget som blir oppnevnt i hvert fylke. I fylker som har to lagsogn, kan det også oppstå problemer ved utpeking av meddommere til lagmannsrettssa-

ker. Det kan bli vanskelig for partene i tvisten å få de meddommere de har pekt ut fra listen fordi de kan være opptatte ved den andre lagmannsretten. Forslaget om at alle tingretter skal behandle stillingsvernssaker, samtidig som flere typer saker skal behandles med utpekte meddommere vil naturlig nok øke disse problemene.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at regelen endres slik at det kan oppnevnes flere arbeidslivskyndige meddommerutvalg i et fylke der det er behov for det. Departementet foreslår samtidig at loven ikke bestemmer antallet medlemmer i hvert meddommerutvalg, men at det kan oppnevnes det antall meddommere som er passende ut fra saksmengde og presset på de enkelte meddommere. Dette er det samme som gjelder etter tvistemålsloven § 72 der domstolsadministrasjonen bestemmer hvor mange meddommere det skal være i det enkelte sakkyndige utvalg.

Etter dagens regler skal et bestemt antall av de arbeidslivskyndige meddommerne oppnevnes etter forslag fra LO og NHO, jf. § 61 B andre ledd. I Kommunal- og regionaldepartementets brev av 21. februar 2000 ble fylkesmennene bedt om å også henvende seg til andre arbeidslivsorganisasjoner med sikte på å oppnevne medlemmer også fra andre organisasjoner enn LO og NHO. Etter departementets syn bør kun prinsippet om at medlemmene skal oppnevnes etter forslag fra organisasjoner på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden lovfestes. Det foreslås derfor at minst to femdelere oppnevnes etter forslag fra arbeidstakerorganisasjoner og minst to femdelere oppnevnes etter forslag fra arbeidsgiverorganisasjoner.

I dag er det fylkesmannsembetene som etter delegasjon fra departementet oppnevner meddommerutvalgene. Dette er en oppgave som faller mer naturlig under domstolsadministrasjonens virksomhet. Departementet foreslår derfor at oppnevningen legges til domstolsadministrasjonen. Dette er det samme som gjelder ved oppnevning av meddommere etter tvistemålsloven.

22.4.7 Tvister om suspensjon

Departementet foreslår å lovfeste regler om suspensjon. Dette reiser enkelte prosessuelle spørsmål.

Krav om ugyldighet

Flere av høringsinstansene hevder at det er uhenksmessig at arbeidstaker skal kunne angripe suspensjonens gyldighet, særlig i suspensjonsperioden, og at det derfor bare bør være adgang til å kre-

ve erstatning, eventuelt at søksmål om suspensjonens gyldighet i suspensjonstiden ikke skal kunne fremmes før etter en viss tid.

Departementet er enig i at et søksmål om suspensjonens gyldighet i de fleste tilfeller ikke vil være særlig praktisk, og at de aller fleste tvister om suspensjon vil komme opp for domstolene som et krav i etterkant om erstatning på grunn av urettmessig suspensjon. Det kan imidlertid ikke utelukkes at arbeidstaker i enkelte tilfeller kan ha en selvstendig interesse i å få en dom på at suspensjonen er eller var ulovlig. Hvorvidt en slik sak skal kunne fremmes for domstolene bør ikke avskjæres, men avhenge av om arbeidstakeren har rettslig interesse. Departementet mener derfor at arbeidstaker bør kunne angripe suspensjonens ugyldighet, at dette kan gjøres også i suspensjonsperioden og uavhengig av et erstatningskrav.

Forhandlingsrett

Departementet foreslår at arbeidstaker skal ha forhandlingsrett ved tvister om suspensjon. Departementet legger til grunn at arbeidstaker vil ha det samme behovet for å forhandle med arbeidsgiver i suspensjonssaker som i stillingsvernssaker.

22.4.8 Fristregler

Særlige søksmålsfrister i stillingsvernssaker

I høringsrunden har NHO og HSH tatt til orde for det bør fastsettes søksmålsfrister i alle tvister etter loven, og viser særlig til diskriminerings- og trakasseringssaker. Det hevdes at hensynene bak fristreglene gjelder i enda sterkere grad i disse sakene fordi det er innført delt bevisbyrde og objektivt ansvar for arbeidsgiver.

Etter departementets syn foreligger det ikke tungtveiende argumenter for å innføre særlige søksmålsfrister i andre tvister etter loven enn i stillingsvernssakene (inkludert tvister om det har foreligget lovlig suspensjon, midlertidig ansettelse eller innleie). I tvister som gjelder påstått diskriminering eller trakassering vil det være vanskelig å fastslå når fristen skal begynne å løpe fordi det gjerne vil være tale om en rekke enkeltstående handlinger over et lengre tidsrom, som eventuelt bare til sammen vil være diskriminering eller trakassering i lovens forstand. I tillegg vil det ofte være belastende for arbeidstaker å ta opp saken mens han eller hun er midt oppe i situasjonen. Etter departementets vurdering bør hensynet til at det skal være mulig for arbeidstaker å reise søksmål veie tungt. Departementet presiserer at selv om det ikke skal gjelde



Gulating lagmannsrett – Kjennelse - LG-2007-99081

Instans	Gulating lagmannsrett – Kjennelse
Dato	2007-07-17
Publisert	LG-2007-99081
Stikkord	Arbeidsmiljøloven § 17-6 og § 17-7. Meddommerordningen.
Sammendrag	Etter at tingretten hadde bedt om forslag på meddommere, foreslo arbeidsgiverparten fire navn, hvorav to var inntatt i meddommerutvalget etter forslag fra arbeidstakersiden. Retten ble satt med en av disse, samt ytterligere en representant fra arbeidsakersiden etter forslag fra den annen part. Under forhandlingene ble retten oppmerksom på dette, og avsa i første omgang kjennelse om å slutføre forhandlingene. Under domskonferansen omgjorde den sin kjennelse, og avsa kjennelse om at hovedforhandling skulle berammes på ny med en meddommer fra arbeidsgiver- og en fra arbeidstakersiden. Etter kjæremål opphevet lagmannsretten tingrettens siste kjennelse. Arbeidsmiljøloven kunne ikke forstås slik at en part som ønsket en meddommer fra den «annen» side, skulle være forhindret fra å velge dette, og i nærværende tilfelle hadde vedkommende part fått en av de meddommere han selv hadde foreslått. Dette var tilstrekkelig etter loven.
Saksgang	Jæren tingrett TJARE-2006-96054 – Gulating lagmannsrett LG-2007-99081.
Parter	A (Advokat Trym Landa) mot B (advokat Advokat Helene Haugland) og Atelier X DA (advokat Advokat Helene Haugland).
Forfatter	Lagdommer Arne Fanebust, lagdommer Rolf Strøm, lagdommer Birger A. Stedal.

Ved stevning innkommet Jæren tingrett 28. juni 2006 har A saksøkt Atelier X DA og B, med krav om dom for at hun er urettmessig oppsagt, samt erstatning m.v. Etter at en tidligere berammet hovedforhandling var utsatt pga. sykdomsforfall, ble hovedforhandling holdt over to dager fra 4. juni 2007. Under hovedforhandlingen ble retten satt med dommerfullmektig Hege Merete Oftedal som administrator, og som meddommere tannlege Sigmund Ringodd og rørlegger Ove Iversen. Meddommerne var oppnevnt fra det arbeidslivskyndige utvalg etter forslag fra partene, jf. någjeldende arbeidsmiljølov § 17-7. Meddommer Iversen var tilkalt på kort varsel, idet tidligere oppnevnt meddommer Birger Bollestad hadde meldt sykdomsforfall til hovedforhandlingen.

I en pause under innledningsforedraget ble administrator oppmerksom på at begge de meddommere som gjorde tjeneste, var representanter fra arbeidstakersiden. Prosessfullmektigene ble gjort kjent med dette. I rettsboken er det opplyst at advokat Landa, som representerte arbeidstakersiden, ba om at forhandlingene fortsatte, idet han viste til at saken hadde vært utsatt én gang tidligere, samt at meddommer Iversen var foreslått av advokat Haugland, som representerte arbeidsgiversiden. I rettsboken er det videre opplyst at advokat Haugland ba om at saken ble utsatt dersom det ikke var mulig å tilkalle ny meddommer på kort varsel. Hun viste til at det var ønskelig med en representant fra arbeidsgiversiden.

Tingretten avsa, etter rådslagning, kjennelse med slik slutning:

I sak 06-096054 TVI-JARE er retten riktig sammensatt.

Etter dette fortsatte hovedforhandlingen, hvoretter saken ble tatt opp til doms.

Tingretten har senere avsagt ny kjennelse 18. juni 2007, med slik slutning:

I sak nr. 07-099081KSI-GULA/AVD2 var retten under berammet hovedforhandling den 4. og 5. juni 2007 ikke korrekt sammensatt. Kjennelse avsagt i rettsmøte den 4. juni 2007 vedrørende rettens sammensetning, omgjøres, og ny hovedforhandling blir å beramme i samråd med partenes prosessfullmektiger.

I kjennelsen er det opplyst at tingretten hadde holdt domskonferanse, men etter kort tid kommet fram til at rettens sammensetning ikke kunne være i henhold til loven. På vegne av arbeidstakerparten har advokat Landa påkjært denne kjennelsen, og advokat Haugland har gitt tilsvaret til kjæremålet på vegne av arbeidsgiverpartene. Foranlediget av at tingretten i sine premisser viser til at den kjensgjerning at retten var sammensatt av to representanter fra arbeidstakersiden, er egnet til å svekke tilliten til at retten er uhildet og synes å ha bygget avgjørelsen på dette, har forberedende dommer i lagmannsretten tatt opp forholdet til domstoloven § 120 annet ledd. Partene ved prosessfullmektigene har gitt uttalelse til dette.

Partenes anførsler for lagmannsretten kan sammenfattes slik:

Kjærende part peker på at domstoloven § 108 er en samlebestemmelse som fanger opp forhold som faller utenfor hovedreglene om inhabilitet i § 106 og § 107, jf. Rt-1996-1528. Det følger av loven at det må foreligge noe ut over det normale for at bestemmelsen skal komme til anvendelse. Det er derfor åpenbart at man vanligvis ikke kan legge vekt på at en meddommer er arbeidstaker. Dette vil være tilfelle i de fleste saker, uten at dommeren av den grunn fremstår som mindre uhildet. I arbeidsrettssaker kan dette stille seg annerledes. Her er det etter loven slik at partene ikke bare har rett til å foreslå meddommere fra et særlig arbeidslivskyndig utvalg, men det er også sikret at de meddommere de kan velge, har variert bakgrunn, slik at hver part kan foreslå de meddommere han selv ser seg tjent med.

De særlige prosessregler i arbeidsmiljøloven stiller etter dette strengere krav enn etter domstoloven § 108. Dersom reglene i arbeidsmiljøloven følges og partene selv får velge en meddommer, kan det klart ikke svekke tilliten til retten om vedkommende meddommer er arbeidsgiver eller arbeidstaker. Det minnes ellers om at dommerne ikke skal være representanter for den ene eller den andre part. Reglene er således gitt for at man skal få nøytrale meddommere som begge parter kan ha tillit til. Slik kjærende part ser det, er det forhold at begge parter er valgt fra arbeidstakersiden, ikke egnet til å svekke tilliten til domstolen, så lenge begge meddommere er utpekt fra partene, innenfor de arbeidslivskyndige utvalg.

Når det gjelder rettens sammensetning, vises det til arbeidsmiljøloven § 17-6 og § 17-7. Det erkjennes at det er en absolutt prosessforutsetning at retten er lovlig sammensatt og at saken må opp til ny hovedforhandling dersom sammensetningen var lovstridig. I nærværende sak ble retten satt med to meddommere fra det arbeidslivskyndige utvalg, hvorav partene hadde valgt én hver. Så lenge partene har fått velge slik, er det kjærende parts oppfatning at retten var riktig sammensatt. Det minnes om at det ikke finnes noen lovfestet begrensning mht. hvilke meddommere som kan oppnevnes, så lenge meddommerne oppnevnes etter forslag fra partene. En slik begrensning kan ikke tolkes inn i arbeidsmiljøloven av 2005, og den tidligere lov og forarbeidene til denne ga heller ikke grunnlag for dette. For øvrig pekes det på at rettergangsreglene i loven er uttømmende, jf. her Rt-2002-981, og det konkluderes med at det er partenes rett til å foreslå meddommere som er det sentrale.

Når det gjelder forholdet til domstoloven, pekes det på at denne inneholder de alminnelige regler om domstolens sammensetning, og det skilles mellom utvalg bestående av kvinnelige og mannlige meddommere. Både reglene om utvalgenes sammensetning og om utvelgelse fra utvalgene er utformet for å sikre at det er like mange kvinner og menn som er meddommere i saken. Dersom en tilsvarende inndeling var ønsket mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, kunne bestemmelsene i arbeidsmiljøloven vært utformet annerledes. At det ikke er uttalt fra Arbeidsrettsrådet at man ønsket en tilsvarende deling av utvalget eller på annen måte ønsket å sikre representasjon uavhengig av partenes forslag, taler for at det aldri har vært lovgivers intensjon at man skal ha plikt til å velge fra én av sidene. Det har i det hele neppe vært lovgiverens intensjon å binde partene eller retten mer enn nødvendig.

Kjærende part peker ellers på hensynet til sammenheng i loven. Det minnes om at slik reglene om sammensetning av de arbeidslivskyndige utvalg er utformet, kan en femdel av medlemmene i utvalgene i praksis være oppnevnt av departementet uten forslag fra organisasjonene. Hvis man legger tingrettens forståelse til grunn, vil disse medlemmer ikke ha noen funksjon ved tingrettens behandling, siden de ikke vil kunne oppnevnes. Det samme gjelder for lagmannsretten dersom det er enighet om å sette retten med to meddommere. En slik forståelse kan heller ikke være riktig ut fra en konkret vurdering av oppnevningen.

Hensynene bak de særlige prosessreglene taler også for den løsning kjærende part mener er riktig. Både reglene om oppnevning av meddommere og muligheten til å sette retten med færre meddommere eller uten meddommere er klare indikasjoner på dette. Det pekes her på at forarbeidene angir at partenes forslag til meddommere *bør* følges dersom det oppnås enighet, og at retten derfor skal tilstrebe å utnevne de meddommere som er foreslått av partene. I nærværende sak har kjæremotparten inngitt sitt forslag til meddommere. Dette forslaget er tatt til følge, og parten har fått oppnevnt Ove Iversen som meddommer fra sin egen forslagsliste. Det minnes også om at Iversen ikke stod på kjærende parts forslagsliste.

Kjærende part minner ellers om at meddommerne ikke skal være partenes representanter, men forholde seg nøytrale i sin dommerrolle. Av denne grunn er det sentrale punkt i utvalgsprosessen at parten velger en meddommer han har tro på vil utføre oppgaven på en god måte. Siden partenes ønske er det sentrale, må de kunne velge fritt innenfor de særskilte utvalg, uavhengig av organisasjonstilknytning, når de foreslår meddommere. Når retten endatil kan settes *uten* meddommere etter bestemmelse av retten i samråd med partene, må det også kunne slutes fra det mer til det mindre at de må ha stor valgfrihet for så vidt gjelder valg av meddommere. Den løsning kjærende part mener er riktig, har vært lagt til grunn av andre domstoler tidligere, og dette har vært akseptert av partene i de enkelte saker. Det vises til Gulating lagmannsretts dom av 14. juni 2004 (LG-2003-4556), jf. også Rt-2002-981.

Det erkjennes at det i Fougner og Holo: Arbeidsmiljøloven (2006) s. 1050 anføres at det ikke er adgang til å sette retten bare med arbeidsgiver- eller arbeidstakerrepresentanter. Standpunktet er imidlertid ikke fremholdt med særlig styrke, og er ikke nærmere begrunnet. Larsen: Arbeidsmiljøloven (2004) s. 487 og Jakhelln og Aune: Arbeidsrett.no (2006) s. 1127 må på den annen side forstås i samme retning som det kjærende part har gått inn for.

Når det gjelder forholdet til domstolloven § 120 annet ledd, peker kjærende part på at tingrettens kjennelse, slik slutningen er utformet, ikke er en kjennelse om at noen er ugild, men en avgjørelse om at retten ikke er korrekt sammensatt. At kjennelsens begrunnelse har sammenheng med ugildhetsreglene, kan ikke avskjære partenes adgang til å påkjære den. Dette er i tråd med anførselene i kjæremålet, der det imidlertid vises til domstollovens regler om habilitet fordi tingretten har trukket disse regler inn i sin begrunnelse i forhold til arbeidsmiljøloven. Det pekes ellers på at tingretten har gitt uttrykk for at den har hatt vanskelig for å ta stilling til spørsmålet etter den sistnevnte lov, og at den derfor har trukket inn habilitetsreglene. Kjærende parts syn har etter dette støtte i de avgjørende hensyn innenfor rettergangsreglene, og verken effektivitetshensyn eller hensynet til domstolens upartiskhet taler nevneverdig for et annet resultat. Slik denne part ser det, er domstolloven § 120 annet ledd derfor – som nevnt – ikke til hinder for at tingrettens kjennelse angripes ved kjæremål.

Etter dette legges det ned slik

påstand:

1. Jæren tingretts kjennelse av 18. juni 2007 i sak nr. 06-096054 TVI-JARE oppheves.
2. Kjærende part tilkjennes omkostninger for arbeidet med kjæremålet med tillegg av lovens rente fra forfall til betaling finner sted.

Kjæremotpartene peker for sitt vedkommende på at det ble bedt om utsettelse under hovedforhandlingen, fordi denne side så det som ønskelig at det var med en representant også fra arbeidsgiversiden. Anmodningen om utsettelse var imidlertid også begrunnet med at dette var best i samsvar med arbeidsmiljøloven § 17-7. Fra denne side ble det også fremholdt at det ikke ble samtykket til at retten ble sammensatt av to representanter fra samme side, og en slik sammensetning kunne derfor ikke bygges på samtykke fra partene. Dette ble avvist, idet det ble anført at prosessfullmektigen allerede *hadde* samtykket som nevnt.

Det «samtykke» det vises til, refererer seg til prosesskrift av 5. september 2006, der det ble foreslått to alternative representanter henholdsvis fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Man er innforstått med at det ikke var nødvendig også å foreslå arbeidstakerrepresentanter, men dette kan ikke tas som uttrykk for et ønske om å sette rett med meddommere fra samme side. Tingretten oppnevnte en meddommer fra hver side, og ingen av partene reiste innvendinger mot dette. At kjæremotpartene ikke hadde innsigelser mot oppnevning av meddommer Ove Iversen da rett ble satt, innebar ikke annet enn at det ikke var grunnlag for å fremme noen inhabilitetsinnsigelse da. Ingen av partene var på dette tidspunkt klar over at det forelå en dobbeltrepresentasjon fra arbeidstakersiden. Det samme kan sies om administrator, som først under en pause under innledningsforedragene ble klar over dette.

Da kjæremotpartenes prosessfullmektig ba om utsettelse etter at forholdet kom opp, ble det ikke gitt adgang til ytterligere kommentar. Administrator ga således uttrykkelig beskjed om at forhandlingene skulle fortsette, og kjennelse foreligge etter forhandlingenes avslutning.

Kjæremotpartene anfører videre at når det fra denne side ble foreslått alternative sammensetninger fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, var dette for å tilkjenne et ønske, samt for å unngå diskusjoner i ettertid. Det fastholdes ellers at det, som påpekt av Fougner og Holo: Arbeidsmiljøloven (2006) s. 1050 må være en absolutt prosessforutsetning at retten skal settes med representanter fra begge sider. Når det ikke ble samtykket til en annen sammensetning, må det derfor konkluderes med at tingretten var uriktig sammensatt.

Når det gjelder forholdet til domstolloven § 120 annet ledd, anføres det at tingrettens avgjørelse er begrunnet i at den ene meddommer er inhabil, og kjennelsen kan derfor ikke angripes ved kjæremål eller anke. Når tingretten konkluderte slik, er dette også i samsvar med arbeidsmiljøloven § 17-7, og slik kjæremotpartene ser det, må kjæremålet bli å avvise.

Det legges etter dette ned slik

påstand:

1. Kjæremålet forkastes.
2. Kjæremotpartene tilkjennes omkostninger for arbeidet med kjæremålet med tillegg av lovens rente fra forfall til betaling finner sted.

Lagmannsretten skal bemerke:

Det følger av arbeidsmiljøloven (2005) § 17-6 at det skal oppnevnes ett eller flere arbeidslivskyndige meddommerutvalg for hvert fylke, og av § 17-7 annet ledd at de meddommere retten som hovedregel skal settes med i denne type saker, skal oppnevnes «etter forslag fra partene» fra disse utvalg. De aktuelle bestemmelser er en videreføring av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven (1977) § 61B og § 61C, og skal forutsetningsvis tolkes på samme måte som disse. Det kan for så vidt vises til Jakhelln og Aune: Arbeidsrett.no (2005) s. 1107-08.

Siden lovens ordning er at det som hovedregel skal være *to* meddommere med under hovedforhandling i tingretten, må den forstås slik at partene foreslår *én* meddommer hver. I nærværende sak har tingretten, på vanlig måte, vedlagt meddommerliste, og bedt partene komme med forslag til «meddommer» og tre reserver. Det er i denne forbindelse presisert at dersom ingen av de foreslåtte meddommere kan møte, vil retten foreta oppnevning fra listen, hvis ikke partene har tatt uttrykkelig forbehold om å komme med ytterligere forslag.

Saksøkte – nå kjæremotpartene – har i sitt tilsvarende svar til tingretten foreslått « Birger Bollestad eller Frisørmeister Marit Risa» og « Torhild Bowitz eller Ove Iversen». Av tingrettens innkallingsbrev går det fram at Bollestad ble oppnevnt. I tillegg ble oppnevnt Sigmund Ringodd, som var tredjevalg i det forslag som var fremkommet fra den annen part, etter at det var klarlagt at de to som stod foran Ringodd i dette forslaget, ikke kunne møte. Av tingrettens rettsbok går det videre fram at det var Iversen og Ringodd som møtte og gjorde tjeneste som innledningsvis nevnt. Av rettsboken går det ellers fram at administrator redegjorde for habilitetsreglene, og at det ikke fremkom innvendinger mot rettens habilitet.

Som innledningsvis nevnt, avsa tingretten i første omgang kjennelse om at retten var riktig sammensatt, hvorefter forhandlingene fortsatte og saken ble tatt opp til doms. Tingretten tok her utgangspunkt i at retten skal settes med meddommere fra det arbeidslivskyndige utvalg etter arbeidsmiljøloven § 17-7, og bemerket for øvrig at det «bør» være meddommere med både fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Retten sier ellers oppsummeringsvis:

«Retten har for vurderingen av hvorvidt retten er korrekt sammensatt sett hen til Iversen ble plukket ut blant de fra advokat Haugland foreslåtte meddommere, og at ingen av prosessfullmektigene hadde innsigelser til oppnevningen. Retten finner etter en konkret vurdering at hensynet til en rask og effektiv saksgang tilsier at forhandlingene fremholder og at det er forsvarlig å fravike forutsetningen om at retten settes med representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.»

I kjennelsen om omgjøring vises det til juridisk teori, hvorefter det antas å være

«en forutsetning at retten er sammensatt av representanter fra både arbeidstaker og arbeidsgiversiden. Det synes å være en absolutt prosessforutsetning at partene får foreslå hver sin halvpart av det antall meddommere retten settes med, jfr § 17-7, tredje ledd, men retten er imidlertid i tvil om hvorvidt det er en absolutt prosessforutsetning at retten settes med en representant fra hver side så lenge hver av meddommerne vitterlig er foreslått og valgt fra de ulike parter – noe som var tilfellet her og som er i samsvar med lovens ordlyd. Retten finner like fullt at den kjensgjerning at retten var sammensatt av to representanter fra arbeidstakersiden, er egnet til å svekke tilliten til at retten er uhildet og finner derfor å måtte omgjøre den prosessledende kjennelse av 04.06.07 i medhold av tvistemålsloven § 164, tredje ledd.»

Med utgangspunkt i dette konkluderer tingretten slik:

«Hovedforhandlingen blir å anse som en nullitet og rett må settes på ny med nye dommere – denne gangen forutsetningsvis med en representant fra arbeidstakersiden og fra arbeidsgiversiden. Nytt rettsmøte blir å beramme i samråd med prosessfullmektigene.»

Lagmannsretten er enig med tingretten i at det er lovens forutsetning at partene skal ha anledning til å foreslå hver sin halvpart av det antall meddommere retten skal settes med. Slik lagmannsretten ser det, stiller imidlertid ikke loven andre krav enn at partene skal hente sine forslag fra de arbeidslivskyndige utvalg, og det er ingen tolkingsmessige holdepunkter for å legge inn noen begrensning om at en part nødvendigvis skal velge meddommere fra «sin» side. At loven ikke kan forstås slik, kan begrunnes i reelle hensyn: En arbeidstakerpart *kan* se sine interesser best tjent med å velge en «arbeidsgiverrepresentant» og omvendt, og det er intet i loven som tilsier at parten i så fall skal være henvist til å velge annerledes, så lenge det valg som foretas, skjer innenfor de oppnevnte meddommerutvalg.

Slik lagmannsretten ser det, er det ellers viktig å holde fast ved at ordningen med spesielle meddommerutvalg har sin begrunnelse hovedsakelig i ønsket om å bringe inn nødvendig fagkunnskap i domstolen, og i forlengelsen av dette, ønsket om å bidra til at partene har tillit til domstolene som tvisteløsningsorganer i denne type saker. Disse typer hensyn tilsier ikke at en part skal «tvinges» til å velge meddommere fra «sin» side dersom parten ønsker å velge annerledes i den enkelte sak. At det er slike hensyn som begrunner ordningen, avspeiles i noen grad også av at utvalgene *kan* ha medlemmer som ikke er foreslått av noen av sidene, jf. arbeidsmiljøloven § 17-6 annet punktum, hvorefter «minst to femdelere» skal være oppnevnt etter forslag henholdsvis fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene.

Lagmannsretten er ikke kjent med at det foreligger avgjørende rettspraksis som bygger på at en part som har valgt annerledes som nevnt, ikke har rettslig adgang til dette. Tvert imot foreligger det i alle fall et par utrykte rettsavgjørelser i motsatt retning, se Gulating lagmannsretts dommer av 14. juni 2004 i sak LG-2003-4556 og 11. juni 2007 i sak LG-2006-150129. Når tingretten viser til Jakhelln og Aune: Arbeidsrett.no, formodentlig (2005) s. 1107-08, til støtte for at det er en forutsetning at retten skal være sammensatt med med- dommere fra både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, er det også vanskelig å finne holdepunkter for en slik tolkning der. Annerledes er det med Fougner og Holo: Arbeidsmiljøloven, som tingretten også har vist til, formodentlig (2006) s. 1050, der det sies om dette:

«Selv om det ikke fremgår av lovteksten, må det være en forutsetning at domstolen sammensettes av representanter fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, slik at domstolen må settes sammen med like mange meddommere fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.»

Det standpunkt som inntas her, er ikke nærmere begrunnet, og slik lagmannsretten ser det, har det ikke støtte i loven selv eller, så langt lagmannsretten er kjent med, i rettspraksis. Det konkluderes etter dette med at når tingretten ble satt med to meddommere fra «samme» side her, innebar ikke dette at retten av *den* grunn var ulovlig sammensatt. Om saken kunne gjennomføres med den sammensetning tingretten hadde, må derfor avhenge av *to* forhold:

En selvsagt forutsetning er at de meddommere som gjør tjeneste, er habile etter domstollovens regler. Det forhold at de er inntatt i meddommerutvalget fra den ene eller annen side, kan klart ikke representere noen inhabilitetsgrunn, og det er heller ikke fremkommet opplysninger ellers som skulle tilsi at noen av dem var inhabile. En del formuleringer i tingrettens kjennelse kan tyde på at tingretten har vurdert dette annerledes. Slik lagmannsretten forstår kjennelsen, må den imidlertid oppfattes slik at det er *sammensetningen* av retten, med to meddommere inntatt i meddommerutvalget etter forslag fra arbeidstakersiden, som er det sentrale.

Lagmannsretten kan derfor ikke se at argumentasjonen omkring tilliten til at retten er uhildet, er til hinder for at

kjennelsen påkjæres etter domstolloven § 120 annet ledd. Kjæremotpartenes påstand om avvisning på dette grunnlag kan derfor ikke føre fram.

Det må videre være et krav at en sammensetning med to representanter fra «samme» side, er basert på forslag fra partene. I nærværende tilfelle er dette kravet oppfylt, for så vidt som at den meddommer det stilles spørsmål ved (Iversen) stod på saksøktes (nå kjæremotpartenes) liste. Lagmannsretten forstår denne partens anførsler slik at det med det forslag som ble fremmet, ikke var tanken å foreslå at «egen» meddommer skulle tas fra arbeidstakersiden. Til dette skal lagmannsretten bemerke at den uklarhet som kan ha oppstått med det forslag til meddommere som ble fremmet, må kjæremotpartene selv ta ansvaret for. Under enhver omstendighet hadde parten, ved prosessfullmektigen, foranledning til å gripe inn ved rettsmøtestart, når det ble klart hvem som møtte som meddommer, sml. prinsippet i domstolloven § 111 annet ledd. Når vedkommende meddommer var foreslått fra denne side, måtte man således være kjent med hvilken bakgrunn eller tilknytning han hadde.

Det konkluderes etter ovenstående med at tingrettens kjennelse av 18. juni 2007 er bygget på en uriktig lovforståelse, og må bli å oppheve. Det ligger i dette at saken for tingretten må bli å slutføre med den sammensetning tingretten hadde under hovedforhandlingen, og slik at dom blir avsagt med utgangspunkt i behandlingen der, eventuelt med den reassumering som måtte være nødvendig fordi det er gått noen tid før det kan avsies dom i saken.

Spørsmålet om saksomkostninger utstår til hovedsaken, jf. tvistemålsloven § 179 første ledd tredje punktum.

Lagmannsrettens kjennelse er enstemmig.

Slutning:

- 1. Tingrettens kjennelse av 18. juni 2007 oppheves.*
- 2. Avgjørelse av saksomkostningsspørsmålet utstår til hovedsaken.*



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 49

(2004–2005)

Om lov om arbeidsmiljø,
arbeidstid og stillingsvern mv.
(arbeidsmiljøloven)

HSH mener at de særlige prosessreglene fortsatt bør reserveres for stillingsvernssakene. *HSH* antar at det vil kunne medføre økte prosesskostnader og vansker med raske berammelser, dersom slike saker skulle bli omfattet av de særlige prosessreglene om arbeidslivskyndige meddommere. *HSH* mener det er viktig at det fastsettes søksmålsfrister for alle typer krav som er relatert til arbeidslivet, fordi det er nødvendig med forutsigbarhet. *HSH* foreslår også at det innføres en varslingsplikt for arbeidstaker som vil framføre at han/hun har blitt trakassert eller diskriminert i arbeidsforholdet. Etter *HSHs* vurdering er det også nødvendig at det innføres særlige regler om søksmålsfrist og forhandlingsplikt i diskrimineringstvister. *HSH* mener videre at det må være tilstrekkelig å kunne kreve erstatning for uberettiget suspensjon. At arbeidstaker skal kunne stevne arbeidsgiver med påstand om at suspensjonen er ugyldig mens suspensjonen løper, kan være uheldig for de undersøkelser og bevissikringer som skal foretas i suspensjonstiden. *HSH* foreslår subsidiært at det bare er suspensjon som varer utover tre måneder som eventuelt kan gi rett til søksmål om suspensjonens gyldighet.

Justisdepartementet (JD) mener at opphevelse av ordningen med særskilte domstoler vil kunne bidra til at prioriteringsregelen får en sterkere effekt. *JD* mener at behovet for at alle saker etter loven skal påskyndes ikke er godt nok vurdert. Effekten av å oppheve ordningen med særskilte stillingsvernsdomstoler vil sannsynligvis reduseres noe idet flere saker enn før vil omfattes av de særlige prosessreglene.

Regjeringsadvokaten (RA) peker på at domstolene behandler mange saker av stor betydning for private parter. *RA* mener at skillet mellom stillingsvernssaker og andre tvister er godt begrunnet, og at systemet med forhandlinger/søksmålsfrister og at saken skal påskyndes i retten, bør forbeholdes disse sakene. Også når det gjelder bruken av arbeidslivskyndige meddommere kan det ifølge *RA* være grunn til å være varsom med å øke belastningen på utvalgene. I saker hvor det er behov for meddommere vil tvistemålslovens generelle regler kunne anvendes. *RA* antar at det likevel vil være hensiktsmessig å ha hjemmel for å oppnevne flere utvalg i et fylke der det er behov for dette. Etter *RA*s oppfatning er det ingen reelle grunner til at det ikke skal gjelde søksmålsfrister ved tvist om det har foreligget midlertidig ansettelse. Det kan også være grunn til å innføre regler om rett til forhandlinger og søksmålsfrister i tvister der arbeidstaker hevder å være utsatt for trakassering og diskriminering.

22.4 Departementets vurderinger og forslag

22.4.1 Nytt prosesskapittel – struktur

Departementet foreslår å samle alle regler om fremgangsmåten ved behandling av tvister etter loven i et eget kapittel. Dette omfatter gjeldende bestemmelser i arbeidsmiljøloven §§ 61 – 61 D, samt andre prosessuelle regler som i dag er spredt i loven. Det foreslås også en noe annen inndeling av bestemmelsene.

22.4.2 Opphevelse av ordningen med særskilte stillingsvernsdomstoler

Departementet foreslår å oppheve ordningen med at stillingsvernssaker kun skal behandles ved særskilt utpekte domstoler. Dette innebærer at alle landets tingretter kan behandle disse sakene, og at den enkelte sak vil bli behandlet ved den domstol der den etter de alminnelige vernetingsregler hører hjemme. Foruten å sørge for rask saksavvikling var bakgrunnen for den nåværende ordningen med særskilte tingretter i stillingsvernssaker at domstolene skulle sikres en særlig ekspertise og kyndighet i behandling av arbeidsrettssaker. Disse sakene er etter departementets vurdering ikke så spesielle at det er behov for å la et mindre antall domstoler utvikle spesiell kompetanse på området. Etter departementets oppfatning vil behovet for særlig kompetanse ivaretas i tilstrekkelig grad ved de arbeidslivskyndige meddommernes deltakelse. Ved at ordningen med bruk av arbeidslivskyndige meddommere beholdes vil domstolene fortsatt tilføres særlig kunnskap og erfaring om de forhold, avveininger og interesser som gjør seg gjeldende i arbeidslivet.

22.4.3 Anvendelsen av arbeidslivskyndige meddommere

Departementet foreslår at alle tvister om plikter og rettigheter etter loven skal omfattes av reglene om arbeidslivskyndige meddommere. Eksempler på saker som vil bli omfattet av disse reglene vil etter dette være tvister om et arbeidsforhold består og om det foreligger diskriminering. Departementet mener at det også i andre tvister enn de som knytter seg til opphør av stilling kan være ønskelig at det tilføres særlig kunnskap og praktisk erfaring fra arbeidslivet. For eksempel kan det være behov for den særlige innsikt som legfolk representerer i hvordan arbeidslivet fungerer og organiseres når en påstand om diskriminering skal vurderes.



Hålogaland lagmannsrett - Kjennelse (Dom) - LH-2010-55611

Instans	Hålogaland lagmannsrett – Kjennelse (Dom)
Dato	2010-10-08
Publisert	LH-2010-55611
Stikkord	Sivilprosess. Meddommers habilitet.
Sammendrag	En lærer gikk til søksmål mot kommunen som arbeidsgiver da han mente kommunens vedtak om å forflytte ham fra en skole til en annen var urettmessig. Tingretten, som var satt med to arbeidslivskyndige meddommere, frifant kommunen. I anke til lagmannsretten gjorde læreren blant annet gjeldende at den ene meddommeren (foreslått av kommunen) var inhabil etter domstolloven § 108, blant annet på grunn av styreverv og eierskap i ulike selskaper i kommunen. Lagmannsretten kom til at de påberopte forhold verken isolert eller samlet sett var «særegne omstendigheter» som var skikket til å svekke tilliten til meddommerens uhildethet.
Saksgang	Øst-Finnmark tingret TOSFI-2009-118418 – Hålogaland lagmannsrett LH-2010-55611 (10-055611ASD-HALO). Anke til Høyesterett fremmet til behandling, deretter forkastet, se dom HR-2011-1988-A.
Parter	A mot X kommune (Advokat Magne Revheim Mæland).
Forfatter	Lagdommer Kari Mjølhus. Lagdommer Nils Asbjørn Engstad. Kst. lagdommer Jens-Sveinung Wegner.

Saken gjelder spørsmål om habilitet for arbeidslivskyndig meddommer.

A ble tilsatt ved Y skole i august 2002. 4. juni 2009 gjorde X kommune vedtak om å forflytte A til X skole. A mente forflyttingen var urettmessig og gikk til søksmål mot X kommune. Kommunen tok til motmæle og påsto seg frifunnet. Etter forutgående saksforberedelse ble hovedforhandling holdt 23. – 26. november 2009.

Tingrettsdommer Ann Mikalsen ledet retten under forhandlingen. Disponent Oddvar Jenssen og adjunkt Terje Johansson tjenestegjorde som arbeidslivskyndige meddommere. Gunn Marie Fermann, som er oppvekstsjef i X kommune, fulgte forhandlingene i medhold av tvisteloven § 24-6 (2).* Øst Finnmark tingrett avsa 14. januar 2010 dom med slik domsslutning:

1. *X kommune frifinnes.*
2. *Saksomkostninger tilkjennes ikke.*

Dommen ble avsagt under dissens. Rettens administrator og meddommer Jenssen utgjorde flertallet og meddommer Johansson mindretallet. Tingrettens rettsbok viser at det ved hovedforhandlingens start ikke var noen innvendinger mot dommernes habilitet. Det framgår videre at A ved prosessfullmektig advokat* Eirik Utstumo under hovedforhandlingens andre dag reiste innsigelse mot habiliteten til meddommer Oddvar Jenssen og krevde at Jenssen skulle vike sete. Tingretten ved administrator og meddommer Johansson tok ikke begjæringen til følge og begrunnet kjennelsen slik:

Saksøker har anført at Jensen spiste middag med saksøkte og dennes prosessfullmektig kvelden før, og at dette var egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet.

Saksøkte anførte at man under måltidet ikke hadde snakket sak, og at kontakten ikke var egnet til å svekke Jensens habilitet.

Meddommer Jensen forklarte at da han ankom hotellets spisesal var det ingen andre gjester der enn saksøkte og prosessfullmektigen som satt og spiste. Jensen bestilte sin mat og satte seg ved samme bord og spiste. Saken var overhodet ikke tema. Jensen, saksøker og saksøkte er fra Y, og han har jevnlig kontakt med både saksøker og saksøkte i lokalmiljøet.

Retten har etter en samlet vurdering kommet til at det ovennevnte forhold objektivt sett ikke kan anses som et slikt særegent forhold som er egnet til å svekke Jensens habilitet, jf domstolloven § 108.

På forhandlingens neste dag (dag 3) reiste A på ny innsigelse mot habiliteten til meddommer Jenssen. Fra rettsboka gjengis:

Saksøker gjorde habilitetsinnsigelser gjeldende overfor meddommer Oddvar Jensen. Grunnlaget er at han er nestleder i styret i det kommunale foretaket Norkynn utvikling KF og styremedlem i Norkynn Eiendom og havneutvikling KF. Kommunen er eier med 51% av begge. Jensen er også styremedlem i det interkommunale andelslaget Nordkynn Vernehelsetjeneste. Y skole og kommunen kjøper tjenester derfra. Han er også medlem av foreningen Nordkynnfestivalen hvor Fermann er styreleder. Dette medfører inhabilitet, og Jensen må vike sete, jf. domstolloven § 108, sett i sammenheng med § 106 nr. 5, jf. nr. 1.

Saksøktes prosessfullmektig anførte at meddommeren ikke er inhabil, og vil motsette seg at Jensen viker sete. Forholdet rammes ikke av § 106 nr. 5. § 108 kommer heller ikke til anvendelse. § 106 er uttømmende, og § 108 tar sikte andre forhold. Meddommeren har ingen interesse i forhold til utfallet av denne saken. Dette er av betydning for vurderingen av særegne omstendigheter. Subsidiært, under henvisning til at behandlingen av saken har kommet så langt må saken fortsettes uten meddommere.

Tingretten ved administrator og meddommer Johansson avsa deretter slik kjennelse:

Domstolloven § 106 nr. 5, jf. nr. 1 kommer ikke til anvendelse. Forholdet må vurderes etter bestemmelsen i § 108 hvorav følger at en meddommer er inhabil dersom det foreligger slike særegne omstendigheter som er skikket til å svekke tilliten til hans uhildethet.

I Anders Bøhn: «Domstolloven Kommentartutgave», side 308, annet avsnitt fremkommer at kommunestyremedlemmer etter rettspraksis ikke nødvendigvis er inhabile selv om kommunen er part. Det er av betydning hvor nær tilknytning saken har til kommunestyrets virksomhet. Det er vist til Rt-1993-93.

Retten finner at styrevervene Jensen innehar ikke innebærer at han har slik nær tilknytning til saken at det begrunner inhabilitet. Norkynn utvikling KF og Norkynn Eiendom og havneutvikling AS driver med nærings- og havneutvikling. Sistnevnte foretak er under avvikling. Nordkynn vernehelsetjeneste er et interkommunalt foretak hvor kommunen og næringslivet i kommunene kjøper tjenester. Medlemskap i styret medfører ingen deltakelse i driften. Medlemskap i styret i Foreningen Nordkynnfestivalen innebærer heller ikke slik nærhet at Jensen må anses som inhabil. At vitnet Fermann, som følger forhandlingene etter tvisteloven § 26-4 annet ledd, er styreleder endrer heller ikke dette.

Videre har retten kommet til at Jensen ikke har noen spesiell interesse av utfallet av saken.

På dette grunnlag finner retten at Jensen ikke er inhabil iht domstolloven § 108.

Retten har også vurdert dagens habilitetsinnsigelser i forhold til kjennelsen avsagt i går, uten at dette endrer rettens standpunkt.

Slutning:

1. Begjæring om at meddommer Oddvar Jensen viker sete tas ikke til følge.

Etter begjæring fra saksøkers prosessfullmektig ble det videre protokollert:

Inhabilitetsinnsigelserne er basert på Jensens egne opplysninger om sitt tilkynningsforhold til kommunen, jf. domstolloven § 113 og § 115.

A har anket tingrettens dom til Hålogaland lagmannsrett. Anken gjelder saksbehandlingen og lovanvendelsen. Det er lagt ned slik påstand:

Prinsipalt

1. Tingrettens dom forkastes
2. Saken henvises til ny behandling i tingretten

Subsidiært

1. Forflytting av A fra Y skole til X skole er ugyldig
2. A tilkjennes erstatning fastsatt etter rettens skjønn
3. Saksøker tilkjennes sakens omkostninger for tingretten og lagmannsretten

X kommune har inngitt tilsvaer og lagt ned påstand om at anken forkastes.

Som saksbehandlingsanke er blant annet gjort gjeldende at meddommer Jenssen var inhabil, og at dette medfører at tingrettens dom må oppheves. X kommune har imøtegått dette.

Partene har samtykket i at habilitetsspørsmålet avgjøres etter skriftlig behandling under saksforberedelsen. Partene har inngitt flere innlegg hver. Saksforberedende dommer har innhentet uttalelse fra meddommer Jenssen. Partene er forelagt denne og har uttalt seg.

Meddommer Jenssen sier innledningsvis i sin uttalelse datert 4. august 2010:

Jeg er født den, og har gjennom mitt liv som forretningsmann i Mehamn involvering med mange av stedets innbyggere.

Jeg har samtidig et bevisst forhold til min habilitet, da jeg ikke ønsker å fremstå som en som utnytter de ulike systemene.

Jeg er ikke personlig venn eller omgås personlig med noen av de involverte parter, men har samtidig gjennom mitt leder og eierskap kontakt med flere av de involverte partene.

Jeg visste ikke noe om denne saken før jeg ble innkalt som domsmann, og tok da kontakt med dommer i saken og forklarte min rolle i Mehamn, uten at dette fikk som konsekvens at jeg ble fritatt fra vervet.

Jeg har vært meddommer i mer enn 10 år, og har møtt i mange saker, og kjenner således til de generelle spillereglene.

Jensen gir deretter følgende opplysninger om sine viktigste roller per i dag:

Bedrift Funksjon Eierskap i %

Mehamn Fiskeribase AS Daglig leder Gjennom Otto Jenssens Bakeri AS 10 %

Nordkyn Seafood AS Daglig leder 23 %

Mehamn Arctic Hotell AS Daglig leder Gjennom Otto Jenssens Bakeri AS 31,7%

Otto Jenssens Bakeri AS Daglig leder 100 %

NOBØ AS (rederi) Styremedlem 17 %

VERV

Av verv er jeg i dag nestleder og styremedlem i X/Nordkyn Utvikling KF, kasserer ihhv Mehamn Båtforening og Nordkynfestivalen.

I tillegg er jeg styremedlem eller leder i alle selskap der jeg har eierinteresser.

Jenssen har opplyst hvor store tilskudd de selskaper han er involvert i, har mottatt fra X kommune (fra 2000) og redegjort for sin befattning med diverse spørsmål som har vært styrebehandlet i de enkelte selskap. Jenssen har også kommentert sin kjennskap til A. Jenssen uttaler at han aldri har følt noe nært forhold til kommunen, «*da jeg har nok med mine bedrifter*». Avslutningsvis uttaler Jenssen:

»Mehamn er et lite samfunn hvor hvis du har firma eller er artist blir involvert med de fleste mennesker på stedet. Min rolle som grunder og mentor for mange som ønsker å starte opp med noe for seg selv, gjør at jeg er veldig bevisst på å ha tilstrekkelig integritet i lokalsamfunnet.»

A har i det vesentlige gjort gjeldende:

Meddommer Oddvar Jenssen var inhabil etter domstoloven § 108. Den omfattende kontakt Jenssen har med X kommune og den interesse Jenssen har av å opprettholde et best mulig forhold til X kommune og dets ledelse, er åpenbart «særegne omstendigheter» som er skikket til å svekke tilliten til hans uhildethet. Det vises særlig til Jenssens verv i kommunale organer, de tilskudd som er gitt og de tilskudd Jenssen i fremtiden eventuelt skal søke om på vegne av de bedrifter han sitter i ledelsen i eller har eierinteresser i.

Den framlagte dokumentasjon sammenholdt med Jenssens notat av 4. august 2010 viser at Jenssen er en svært sentral person i X kommune. Jenssen har hatt langvarig og nær kontakt med X kommune og således også kommuneledelsen. Det vises særlig til hans sentrale funksjon i kommunens nærings- og omstillingsutvalg, et utvalg hvor også rådmann Tønnesen møter. Det er videre grunn til å merke seg at Jenssen er oppnevnt av X kommune styre som næringslivets representant i X Nordkyn Utvikling KF og er nestleder i styret for selskapet. Han var også med i det som gikk forut for X Nordkyn Utvikling KF, det såkalte omstillingsstyret, hvor han har vært styreleder siden oppstart av omstillingsarbeidet i X kommune i 2007. Jenssen har også vært varamedlem i Nordkyn Eiendom og Havneutvikling AS.

Den nære kontakten med kommunens politiske og administrative ledelse ble klart synliggjort da Jenssen faktisk spiste middag med kommunens partsrepresentant og prosessfullmektig etter forhandlingens første dag. Jenssen har over lengre tid hatt en tilknytning til X kommune som går vesentlig ut over det normale for en borger i kommunen.

Jenssen har også en nærhet og avhengighet i forhold til kommunen gjennom sine selskaper. Jenssen har betydelig eierinteresse i de ulike selskaper og er med ett unntak styreleder eller styremedlem i selskapene. Jenssen har bekreftet at en rekke av disse selskapene har mottatt tilskudd/lån fra X kommune, til sammen dreier det seg om 795 000 kroner. Dokumentasjon for øvrig viser at Jenssen også er styremedlem, nestleder eller styreleder i en rekke andre selskaper i kommunen. Jenssen har særlig interesse av å ha et nært og godt forhold til kommunen. Det være seg i forhold til skjenkeløyver, utbyggingsmuligheter og en rekke andre forhold som X kommune styrer eller har en vesentlig medvirkning i styringen av. Jenssen er åpenbart avhengig av goodwill i X kommune. Selskapet Nordkyn Vernetjeneste, hvor Jenssen er nestleder, har oppdrag for X kommune.

Jenssen har en rekke interesser, direkte eller indirekte, i forhold til kommunens avgjørelser i en rekke saker. Han har også gjennom sine verv i X kommune eller i selskaper som er knyttet til X kommune, fått en nærhet til kommunen som går ut over det vanlige i forhold til andre borgere.

Feil ved tingrettens sammensetning skal ubetinget tillegges virkning, jf. tvisteloven § 29-21. Tingrettens dom av 14. januar 2010 må oppheves, jf. tvisteloven § 29-23 (3). Vilkårene i tvisteloven § 29-22 (2) for at lagmannsretten kan realitetsbehandle anken er ikke oppfylt.

Øst-Finnmark tingrett har tilsatt to dommere. For at A skal få en fullstendig og betryggende behandling av saken begjæres saken overført til Vest-Finnmark tingrett, jf. tvisteloven § 29-23 (3).

X kommune har i det vesentlige gjort gjeldende:

Det er på det rene at det ikke foreligger habilitetsproblemer i forhold til de absolutte habilitetsregler i domstoloven § 106. Dette gjelder også § 106 nr. 5.

Det bestrides at det foreligger inhabilitet etter domstoloven § 108. I forhold til kravet om særegne omstendigheter, jf. særegne, er det ikke nok at det foreligger omstendigheter som er skikket til å svekke tilliten. Det må foreligge «særegne» omstendigheter. Ordlyden viser at det skal mye til for at det kan bli tale om inhabilitet, i alle fall dersom det anføres omstendigheter rundt samme type forhold som lovgiver uttrykkelig har regulert og derfor bevisst har vurdert grensene for, jf. punktene i domstoloven § 106.

Meddommer Jenssen har selv kommentert de ulike styreverv. X kommune kan ikke se at det foreligger særegne omstendigheter som er skikket til å svekke tilliten til ham som meddommer i forhold til sakens gjenstand. Om A skal ha nytt arbeidssted på X skole, fremfor å fortsette på Y skole, er noe Jenssen ikke har noen personlig eller privat interesse i. Dette har også tingretten lagt til grunn. Jenssen har ikke selv barn (barnebarn) som for tiden går på grunnskolen i kommunen.

Det foreligger heller ikke (kommunen bekjent) noe spesielt og nært bekjentskaps- eller motsetningsforhold mellom Jenssen og noen av partene, i hvert fall ikke i forhold til ledelsen i kommunen eller overfor de som representerer denne. Dette gjelder også i forhold til vitner i saken, og de vitner som møter på kommunens vegne som ledere. Det er heller ikke kjent at det er noe motsetningsforhold mellom Jenssen og A.

Uansett i hvilke relasjon et bekjentskaps- eller motsetningsforhold anses som noe habilitetsproblem, «skal det ganske meget til for «for at dette kan medføre inhabilitet, jf. Skoghøy, Tvistemål (1998) side 112.

Jenssens verv som styremedlem i Nordkynfestivalen er ikke særegne omstendigheter som gir grunnlag for inhabilitet, selv om Gunn Marie Fermann var styreleder. Fermann var vitne og fulgte forhandlingene i tingretten i medhold av tvisteloven § 24-6 (2). A så på Jenssens habilitet som uproblematisk ved sakens start og kan ikke i ettertid komme med innsigelser etter domstolloven § 108, og etter å ha innlatt seg på forhandlinger i saken i tingretten, jf. domstolloven § 111 andre ledd. A har selv deltatt/opptrådt på festivalen og kjenner festivalen og arrangørene godt, herunder de lokale aktører som er sentrale i styret.

Lagmannsretten må merke seg at inhabilitetsinnsigelsen mot Jenssen kom (første gang) opp under dag 2. i tingretten, men da som følge av den omtalte «middagen» som for øvrig er omtalt i rettsboka side 3. Det var derimot under dag 3, og etter at tingretten hadde avvist den første innsigelsen, at det ble reist ny inhabilitetsinnsigelse mot Jenssen, og denne gang basert på kunnskapen om hans ulike nærings- og styreverv- og i forhold til Nordkynfestivalen. Det vises til rettsboka om dette. Vitnet Gunn-Marie Fermann var ikke til stede under den omtalte «middagen».

Uansett utfallet av habilitetsspørsmålet, må lagmannsretten kunne realitetsbehandle anken etter tvisteloven § 29-22 (2). Prosessøkonomiske grunner, og den personlige belastningen for alle som er involvert i saken, gjør at saken uansett ikke må tilbakeføres til ny behandling i tingretten. Det vises i den forbindelse til rettsboka side 4 nederst hvor det framgår at kommunen kunne akseptere at saken eventuelt fortsatte uten meddommere.

Lagmannsrettens vurdering:

Hovedsaken gjelder spørsmål om overflytting av A fra Y skole til X skole er en endringsoppsigelse, eller om det er en beslutning arbeidsgiver – X kommune – kan ta innenfor arbeidsgivers styringsrett.

Etter domstolloven § 108 første punktum er en dommer inhabil dersom det foreligger «særegne omstendigheter .. som er skikket til å svekke tilliten til hans uhildethet». Det avgjørende etter rettspraksis er om det objektivt sett er rimelig og saklig grunn til å trekke dommerens uhildethet i tvil, jf. Rt-2010-321 avsnitt 7 med henvisning til Rt-2009-1662 avsnitt* med videre henvisninger. Det skal legges vekt på at det er satt fram inhabilitetsinnsigelse fra en part.

Spørsmålet er ikke om den konkrete dommer vil la seg påvirke av de omstendigheter det gjelder, men om disse generelt er egnet til å svekke tilliten til hans eller hennes uhildethet. Utviklingen i rettspraksis viser at det stilles strenge krav, og at det av hensyn til å skape og opprettholde tilliten til domstolene legges økt vekt på hvordan forholdet vil bli vurdert utad, jf. Rt-2009-1662.

De arbeidslivskyndige meddommerutvalgene er sammensatt slik at minst to femtedeler av meddommerne skal være arbeidsgivere og minst to femtedeler arbeidstakere. Partene foreslår hver sin halvpart av det antall meddommere retten settes med i den enkelte sak, jf. arbeidsmiljøloven § 17-7. I vår sak var meddommer Jenssen foreslått av X kommune, opprinnelig som andrevalget. Meddommeren som var kommunens førstevalg, ble etter søknad innvilget fritak og Jenssen ble oppnevnt for tjenestegjøring.

Lagmannsretten legger til grunn at alle relevante forhold knyttet til meddommer Jenssens habilitet ikke kom fram ved forhandlingens start og finner det derfor ikke nødvendig å gå inn på om A har tapt sin rett til å gjøre noen av innsigelsene gjeldende, jf. domstolloven § 111. Det var «middagen» og opplysninger som framkom i løpet av forhandlingene som ga grunnlag for inhabilitetsinnsigelsene dag 2 og 3. Lagmannsretten tar alle påberopte forhold med i den samlede vurdering av om det foreligger inhabilitet.

Spørsmålet er om de påberopte forhold enten hver for seg eller samlet sett er skikket til å svekke tilliten til Jenssens uhildethet.

Lagmannsretten mener Jenssens styreverv og eierskap i ulike selskaper i X kommune verken isolert sett eller samlet sett er skikket til å reise tvil om habiliteten. Jenssen har ingen aktuell og konkret interesse i sakens utfall. Jenssen har heller ikke vært involvert i det individuelle saksforhold eller vært engasjert i spørsmål saken gjelder. At selskapene har mottatt tilskudd fra kommunen, kan ikke være inhabiliserende. Det er riktignok ikke usannsynlig at noen av de selskapene som Jenssen har eierinteresser i, også i fremtiden vil komme til å søke økonomisk støtte eller garanti fra kommunen. Det vil altså kunne være en teoretisk sammenheng mellom Jenssens økonomiske interesser og den goodwill han har i kommuneadministrasjonen. Så lenge det ikke er

utfallet i den konkrete saken som kan utløse virkninger for Jenssens økonomi, er imidlertid sammenhengen så vidt fjern at lagmannsretten ikke finner at den kan svekke tilliten til Jenssens uhildethet.

Det vises for øvrig til tingrettens begrunnelse på dette punkt, som lagmannsretten slutter seg til.

Etter lagmannsrettens syn følger det av selve ordningen med arbeidslivskyndige meddommere at de som pekes ut har særskilt kyndighet i arbeids- og samfunnsliv. Ved dette tilføres domstolene i tråd med ordningens formål kompetanse fra arbeidslivet. Under tjenestegjøringen skal imidlertid ikke meddommerne fungere som representanter for noen av partene.

Det som for lagmannsretten kan framstå som noe problematisk, er at meddommer Jenssen etter dag 1 spiste middag sammen med kommunens partsrepresentant og prosessfullmektig. Dette var lite heldig og kan objektivt sett virke betenkelig. Lagmannsretten har imidlertid kommet til at «middagen» verken alene eller sammen med de øvrige påberopte forhold er «særegne omstendigheter» som er skikket til å svekke tilliten til hans uhildethet. Det er ikke holdepunkter for at meddommer Jenssens holdning til saken kan ha blitt påvirket i den ene eller andre retning. Jenssens forklaring om at det ikke ble snakket om saken, er lagt til grunn.

I den samlede vurdering inngår at det i et forholdsvis lite lokalsamfunn kan være vanskelig å unngå at fagkyndige meddommere har et visst kjennskap til begge parter. Det inngår også at Jenssen har lang erfaring og derfor forutsettes vel kjent med sine plikter som meddommer.

Saksbehandlingsanken knyttet til habilitetsspørsmålet blir etter dette forkastet.

Ankende part har gjort gjeldende at det også foreligger andre saksbehandlingsfeil. Disse vil om nødvendig bli behandlet under ankeforhandlingen. Det vises til tvisteloven § 29-22 (2).

Kjennelsen er enstemmig.

Slutning:

Anken for så vidt gjelder habiliteten til meddommer Oddvar Jenssen forkastes.

* Feilene er rettet i medhold av tvisteloven § 19-8 første ledd, jf. andre ledd, tredje punktum.



Norges Høyesteretts ankeutvalg - Kjennelse. - HR-2012-2195-U - Rt-2012-1769

Instans	Norges Høyesteretts ankeutvalg – Kjennelse.
Dato	2012-11-19
Publisert	HR-2012-2195-U – Rt-2012-1769
Stikkord	Domstolloven. Habilitet.
Sammendrag	Ankeutvalgets flertall kom til at en lagdommer, som tidligere hadde vært ansatt i skatteetaten og som nå var leder for Klagenemnda for oljeskatt, ikke var inhabil i sak om skatt på gevinst ved aksjesalg, jf. domstolloven § 108 og EMK artikkel 6 nr. 1. Det ble vist til at Klagenemnda er utskilt som eget selvstendig og uavhengig organ. Mindretallet fant at vervet som leder for Klagenemnda måtte medføre at det kunne stilles spørsmål ved dommerens evne til å opptre nøytralt og uavhengig ved domstolsprøving av ligningsvedtak, og at hun på bakgrunn av partens inhabilitetsinnsigelse burde vike sete som dommer. Dissens 2-1.
Saksgang	Borgarting lagmannsrett – Høyesterett HR-2012-2195-U, (sak nr. 2012/1890), sivil sak, anke over kjennelse.
Parter	Kistefos Venture Capital AS (advokat Arvid Aage Skaar) mot Staten v/Skatt øst (Regjeringsadvokaten v/advokat Sture Nilsson).
Forfatter	Noer og Bull. Dissens: Skoghøy.

-
- (1) Saken gjelder spørsmål om dommerhabilitet.
 - (2) Kistefos Venture Capital AS reiste søksmål for Oslo tingrett mot staten v/Skatt øst med påstand om at skattekontorets vedtak 23. november 2009 om skatt på gevinst ved aksjesalg var ugyldig. Ved tingrettens dom 29. november 2010 (TOSLO-2010-50037) ble staten frifunnet. Kistefos Venture Capital AS har påanket tingrettens dom til Borgarting lagmannsrett. Én av dommerne som skal delta ved ankebehandlingen, er lagdommer Anne Magnus.
 - (3) Etter forespørsel fra advokat Skaar, som representerer Kistefos Venture Capital AS, har lagdommer Magnus i to e-poster av 12. november 2012 gjort rede for sin tilknytning til ligningsmyndighetene. I den første e-posten uttaler hun:

«Jeg er leder av Klagenemnda for oljeskatt. Dette vervet har jeg hatt siden våren 1997. Før dette – fra høsten 1995 – var jeg først medlem, dernest nestleder i Klagenemnda. Fra januar 1986 til utgangen av 1991 var jeg ansatt på Oljeskattekontoret, hvor jeg var sekretær for Klagenemnda for oljeskatt. Jeg kjenner flere ansatte på Oljeskattekontoret (bl.a. Oljeskattedirektør Fløistad og avdelingsdirektør Tranøy), men har ingen privat omgang med noen av disse. For øvrig var jeg ansatt i Skattedirektoratet fra august 1976 til april 1982.

Jeg nevner også at jeg en periode på slutten av 1990-tallet/begynnelsen av 2000-tallet var

varamedlem i Overligningsnemnda ved Sentralskattekontoret for storbedrifter. I den forbindelse var jeg kun innkalt til å gjøre tjeneste i forbindelse med et par saker. Ingen av disse gjaldt skattyteren i foreliggende sak.

For øvrig har jeg ingen familiemessig tilknytning til noen i skatteetaten.»

- (4) I den andre e-posten heter det:
«I perioden 1982–1986 var jeg advokatfullmektig, og etter hvert advokat, på juridisk kontor i daværende Arbeidsgiverforeningen (N.A.F.), hvor jeg utelukkende drev med arbeidsrett.
Jeg tok juridisk embetseksamen i 1976.
Som nevnt arbeidet jeg ved Oljeskattekontoret fra 1986 til og med 1991. I januar 1992 tiltrådte jeg som dommer i daværende Oslo byrett (nå Oslo tingrett). Jeg var dommer der til jeg i september 2001 begynte som lagdommer i Borgarting lagmannsrett.»
- (5) Borgarting lagmannsrett avsa 14. november 2012 kjennelse med denne slutning:
«Lagdommer Anne Magnus viker ikke sete.»
- (6) Kistefos Venture Capital AS har anket lagmannsrettens avgjørelse til Høyesterett. Anken retter seg mot lagmannsrettens rettsanvendelse. Det er i korte trekk anført at lagdommer Magnus' tilknytning til skatteetaten har en varighet og en dybde som samlet og objektivt sett er egnet til å svekke tilliten til at hun vil behandle saken uhildet.
- (7) Kistefos Venture Capital AS har lagt ned slik påstand:
«1. Lagdommer Anne Magnus viker sete i Borgarting lagmannsretts sak nr.: 11-024741ASD-BORG/03.
2. Staten v/ Skatt øst dømmes til å erstatte Kistefos Venture Capital AS' sakskostnader knyttet til behandlingen av habilitetsspørsmålet for lagmannsretten og Høyesterett.»
- (8) Staten v/Skatt øst har tatt til motmæle, og har i korte trekk anført at lagdommer Magnus ikke er inhabil. Hennes ansettelsesforhold til skatteetaten ble avsluttet i 1991. Klagenemnda for petroleumsskatt er en uavhengig klagenemnd som behandler klagesaker fra skattytere uten å være underlagt skatteetaten eller Finansdepartementets instruksjonsmyndighet.
- (9) Staten v/Skatt øst har lagt ned slik påstand:
«1. Anken forkastes.
2. Staten v/Skatt øst tilkjennes sakskostnader for Høyesterett.»
- (10) **Høyesteretts ankeutvalg** bemerker:
- (11) Den angrepne avgjørelse er truffet av lagmannsretten som første instans, og utvalget har full kompetanse ved avgjørelsen av anken.
- (12) Spørsmålet om lagdommer Anne Magnus er inhabil, må avgjøres etter domstolloven § 108 og Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 6 nr. 1. Som fremhevet i Rt-2007-705 i avsnitt 18 har habilitetsspørsmålet to sider: Det må dels vurderes om dommeren vil kunne ta en upartisk avgjørelse som ikke påvirkes av utenforliggende hensyn, og dels om hvordan forholdet tar seg ut overfor partene og allmennheten. Ved vurderingen må det legges vesentlig vekt på hva saken gjelder, jf. Rt-2007-1106. Dersom en part har fremsatt inhabilitetsinnsigelse, skal det tillegges vekt ved vurderingen, jf. domstolloven § 108 andre punktum.
- (13) Det følger av sikker praksis at en fast utnevnt dommer ikke er inhabil til å behandle saker som angår saksfelt som hun eller han har arbeidet med i tidligere stilling, jf. Rt-1995-861. Utvalget finner det på denne bakgrunn klart at lagdommer Magnus' tidligere ansettelsesforhold i skatteetaten ikke kan

medføre inhabilitet. Etter utvalgets oppfatning kan det klart heller ikke medføre inhabilitet at hun på slutten av 1990-tallet/begynnelsen av 2000-tallet var varamedlem i Overligningsnemnda ved Sentralskattekontoret for storbedrifter.

- (14) Når det gjelder spørsmålet om vervet som leder av Klagenemnda for oljeskatt medfører inhabilitet, har ankeutvalget delt seg i et flertall og et mindretall.
- (15) **Flertallet**, dommerne Noer og Bull, har kommet til at Magnus ikke er inhabil til å dømme i saken.
- (16) Klagenemnda for oljeskatt er ligningsmyndighet etter ligningsloven § 2-4. Den behandler kun saker etter petroleumsskatteloven og har som funksjon å overprøve Oljeskattenemndas avgjørelser. Nemnda kan ikke instrueres av Finansdepartementet, og den kan heller ikke selv gi instruks til Oljeskattekontoret eller ligningsforvaltningen. Både formelt og reelt fungerer nemnda som en ren ankenemnd i enkeltsaker, jf. Ot.prp.nr.60 (1987–1988) avsnitt 4.2.
- (17) Som lagmannsretten peker på, er det videre staten v/Oljeskattekontoret som opptrer som part i søksmål som gjelder Klagenemndas vedtak, jf. petroleumsskatteloven § 6 nr. 3 første ledd, mens partsrettighetene i saken her ivaretas av staten v/Skatt øst.
- (18) Det går fram av dette at Klagenemnda for oljeskatt er opprettet for å foreta en uavhengig og selvstendig overprøving av avgjørelser på petroleumsskattelovens område. Leder og medlemmer av nemnda er oppnevnt i kraft av sin særlige kompetanse, og Klagenemnda er utskilt som eget selvstendig og uavhengig organ. Selv om Klagenemndas saker forberedes av Oljeskattekontoret, kan ankeutvalgets flertall på denne bakgrunn ikke se at lagdommer Anne Magnus har en slik særlig tilknytning til ligningsforvaltningen at det – reelt sett eller slik det vil bli oppfattet utenfra – kan gi grunnlag for tvil om at hun vil behandle skattesaker på øvrige områder på en uhildet måte.
- (19) Heller ikke kan ankeutvalgets flertall se at en vurdering av dommer Magnus' samlede tilknytning til skatteetaten kan lede til et annet resultat. De øvrige forhold som er trukket fram av ankende part, og som gjelder Magnus' tidligere arbeidsforhold og verv, ligger såpass langt tilbake i tid at det heller ikke etter en samlet vurdering kan bli avgjørende.
- (20) Anken har ikke ført fram, og ankeutvalgets flertall finner at Kistefos Venture Capital AS i samsvar med hovedregelen i tvisteloven § 20-2 må pålegges å dekke sakskostnadene i forbindelse med behandlingen av habilitetsspørsmålet for Høyesterett. Staten v/Skatt øst har krevd omkostninger med 2 400 kroner, som legges til grunn.
- (21) **Mindretallet**, dommer Skoghøy, er kommet til at lagdommer Anne Magnus, er inhabil til å delta som dommer i ankesaken mellom Kistefos Venture Capital AS og staten v/Skatt øst.
- (22) Domstoloven § 108 må tolkes i samsvar med EMK artikkel 6 nr. 1. Hvordan Den europeiske menneskerettsdomstol (EMD) går frem ved avgjørelse av dommerhabilitet, kan illustreres ved EMDs dom 15. juli 2005 i saken *Meznaric mot Kroatia* (EMD-2001-71615). I denne dommen blir det blant annet uttalt (avsnitt 29-32):
- «According to the Court's constant case-law, the existence of impartiality for the purposes of Article 6 § 1 must be determined according to a subjective test where regard must be had to the personal conviction and behaviour of a particular judge, that is, whether the judge held any personal prejudice or bias in a given case; and also according to an objective test, that is to say by ascertaining whether the tribunal itself and, among other aspects, its composition, offered sufficient guarantees to exclude any legitimate doubt in respect of its impartiality (see, *inter alia*, *Fey v. Austria*, judgment of 24 February 1993, Series A no. 255, p. 12, §§ 27, 28 and 30; *Wettstein v. Switzerland*, no. 33958/96, § 42, ECHR 2000-XII). It must be decided in each individual case whether the relationship in question is of such a nature and degree as to indicate a lack of impartiality on the part of

the tribunal (see *Pullar v. the United Kingdom*, judgment of 10 June 1996, *Reports of Judgments and Decisions* 1996-III, p. 794, § 38).

As to the subjective test, the personal impartiality of a judge must be presumed until there is proof to the contrary (*Wettstein v. Switzerland*, cited above, § 43). In the present case, the applicant adduced no evidence to suggest, and there was nothing to indicate, personal bias on the part of Judge M.V.

As to the objective test, it must be determined whether, quite apart from the judge's conduct, there are ascertainable facts which may raise doubts as to his impartiality. This implies that, in deciding whether in a given case there is a legitimate reason to fear that a particular judge lacks impartiality, the standpoint of the person concerned is important but not decisive. What is decisive is whether this fear can be held to be objectively justified (see *Wettstein v. Switzerland*, cited above, § 44; and *Ferrantelli and Santangelo v. Italy*, judgment of 7 August 1996, *Reports* 1996-III, pp. 951-952, § 58).

In this respect even appearances may be of a certain importance or, in other words, 'justice must not only be done, it must also be seen to be done' (see *De Cubber v. Belgium*, judgment of 26 October 1984, Series A no. 86, p. 14, § 26). What is at stake is the confidence which the courts in a democratic society must inspire in the public (see *Wettstein v. Switzerland*, loc. cit.; and *Castillo Algar v. Spain*, judgment of 28 October 1998, *Reports* 1998-VIII, p. 3116, § 45).»

- (23) Som det fremgår, er vurderingstemaet etter den objektive test ikke hva som kan forventes av atferd fra dommerens side, men *hvorvidt det finnes omstendigheter som knytter dommeren til partene eller saken på en slik måte at det slik forholdene fremstår utad, kan reises tvil om dommerens nøytralitet og uavhengighet*. Dette er også lagt til grunn i norsk rettspraksis, se blant annet Rt-2011-20 avsnitt 28 og Rt-2012-1185 avsnitt 18. Det avgjørende er den tillit som domstolene i et demokratisk rettssamfunn må inngi overfor partene, det rettssøkende publikum og allmennheten generelt.
- (24) Selv om Klagenemnda for oljeskatt er uavhengig av skatteetaten og ikke er underlagt Finansdepartementets instruksjonsmyndighet, utgjør den en del av ligningsforvaltningen, jf. ligningsloven § 2-4 og petroleumsskatteloven § 6 nr. 1 bokstav c. Den har også en nær tilknytning til Oljeskattekontoret, idet det er Oljeskattekontoret, som fremlegger klagesakene for nemnda, jf. petroleumsskatteloven § 6 nr. 1 bokstav f. Domstolene skal være uavhengige av den utøvende makt, og det bidrar generelt å svekke tilliten til domstolene at fast utnevnte dommere tjenestegjør i organer som utøver forvaltningsmyndighet. Det må aksepteres at forvaltningstjenestemenn eller personer med bierverv for forvaltningen blir benyttet som konstituerte dommere, men de må da anses inhabile til å pådømme saker innenfor det aktuelle forvaltningsområdet, jf. Skoghøy, *Tvisteløsning*, 2010, side 184.
- (25) Anne Magnus er fast utnevnt lagdommer. Etter mindretallets syn er det av hensyn til domstolenes uavhengighet av forvaltningen prinsipielt uheldig at hun som fast utnevnt dommer tjenestegjør som leder for Klagenemnda for oljeskatt. Denne form for rolleblanding bidrar til å undergrave tilliten til domstolene. Den tilknytning som Magnus gjennom dette biervervet har til ligningsforvaltningen, må etter mindretallets oppfatning under enhver omstendighet medføre at det ut fra forholdene slik de fremstår utad, kan stilles spørsmål ved hennes evne til å opptre nøytralt og uavhengig ved domstolsprøving av ligningsvedtak. I denne saken er det fremsatt inhabilitetsinnsigelse, og mindretallet finner det da klart at hun må vike sete som dommer.
- (26) Mindretallet er ikke i tvil om løsningen og stemmer for at Kistefos Venture Capital AS i samsvar med hovedregelen i tvisteloven § 20-2 må tilkjennes sakskostnader i forbindelse med behandlingen av habilitetsspørsmålet for lagmannsretten og Høyesterett.
- (27) Kjennelse avsies i samsvar med flertallets syn.

Slutning:

Anken forkastes.

*I sakskostnader for Høyesterett betaler Kistefos Venture Capital AS 2 400 kroner –
totusenfirehundre – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne kjennelse.*



Noregs Høgsterett - Dom. - HR-2011-1988-A - Rt-2011-1348

Instans	Noregs Høgsterett – Dom.
Dato	2011-10-25
Publisert	HR-2011-1988-A – Rt-2011-1348
Stikkord	Sivilprosess. Tvisteloven. Meddommers habilitet. EMK art. 6.
Sammendrag	Saken gjaldt anke over lagmannsrettens avgjørelse etter tvisteloven § 16-1 nr. 2 om en arbeidsrettskyndig meddommers habilitet i en arbeidstvist med kommunen, jf domstolloven § 108. Høyesterett kom til at lagmannsretten kunne gi særskilt dom for habilitetsspørsmålet skriftlig og uten arbeidslivskyndige meddommere. Meddommeren var ikke kjent inhabil i tingretten, på tross av at han hadde spist middag sammen med kommunens rådmann og kommunens prosessfullmektig etter dag én av hovedforhandlingen og hadde mottatt lån og tilskudd fra kommunen i forbindelse med forretningsvirksomhet.
Saksgang	Øst-Finnmark tingret TOSFI-2009-118418 – Hålogaland lagmannsrett LH-2010-55611 – Høgsterett HR-2011-1988-A, (sak nr. 2010/1952), sivil sak, anke over dom.
Parter	A (advokat Bendik Falch-Koslung) mot X kommune (advokat Nina Ramstad Aatlo – til prøve).
Forfatter	Utgård, Webster, Arnesen, Matheson, Tjomsland.

-
- (1) Dommar **Utgård**: Saka gjeld anke over lagmannsrettens særskilde avgjerd etter tvistelova § 16-1 nr. 2 der ein synsmåte i anken om at ein meddomar i tingretten var inhabil, vart forkasta.
 - (2) A vart i august 2002 tilsett som lærar i X kommune. I avtalen gjekk det fram at arbeidsstad var Y skole, «med lovlig forbehold om eventuelle overføringer innen kommunen». Kommunen gjorde 4. juni 2009 vedtak om å endre arbeidsstad for A til X skole.
 - (3) Ved årsskiftet 2002–2003 vart A vald til verneombod ved Y skole, og frå november 2007 har han vore hovudverneombod for heile kommunen.
 - (4) A reiste 29. juni 2009 sak mot X kommune for Øst-Finnmark tingrett med prinsipal påstand om at det låg føre ei oppseiing som ikkje var gyldig og med subsidiær påstand om at vedtaket om flytting til X skole var ugyldig. Kommunen tok til motmæle og påsto seg frifunnen.
 - (5) A heldt for tingretten fram at omplasseringa var ein arbeidsrettsleg reaksjon som i sitt innhald innebar ei endringsoppseiing, at denne var grunna i hans handlemåte som verneombod, og at ho dessutan var ei ulovleg gjengjelding av varsling. Kommunen heldt på si side fram at flyttinga var grunna i samarbeidsproblem og i omsynet til arbeidsmiljøet ved Y skole.

- (6) Tingretten behandla saka med to arbeidslivskunnige meddommarar, jf. arbeidsmiljølova § 17-7 første ledd. Etter reglane i § 17-7 andre ledd skal meddommarane oppnemnst etter forslag frå partane, og slik at kvar part gjer framlegg om like mange, jf. § 17-7 tredje ledd. I samsvar med desse reglane oppnemnde tingretten disponent Oddvar Jenssen etter forslag frå kommunen og adjunkt Terje Johansson etter forslag frå A. Oddvar Jenssen er busett i X kommune.
- (7) Hovudforhandlinga tok til i Vadsø 23. november 2010. Då forhandlingane starta neste dag, gjorde A gjeldande inhabilitetsinnvending mot meddommar Jenssen. Grunnlaget var at Jenssen kvelden før hadde ete middag saman med rådmannen i X kommune og med kommunens prosessfullmektig. Tingretten – fagdommaren og den andre meddommaren – gav orskurd der kravet om at meddommar Jenssen skulle vike sete ikkje vart teke til følgje.
- (8) Ved starten på tredje rettsdag gjorde A gjeldande ny inhabilitetsinnvending mot meddommar Jenssen, særleg grunna på verv denne hadde i kommunen og på lån og tilskot kommunen hadde gitt til næringsføretak der Jenssen hadde interesser. Det vart også vist til at Jenssen til vanleg skulle ha nær kontakt med rådmannen. Dette kom då i tillegg til middagen den første kvelden. Heller ikkje denne inhabilitetsinnvendinga vart teken til følgje av tingretten – også her fagdommaren og den andre meddommaren.
- (9) Hovudforhandlinga varte i alt fire dagar. Kommunen vart under dissens frifunnen i dom 14. januar 2010. Fagdommaren og meddommar Jenssen utgjorde fleirtalet.
- (10) A anka dommen til lagmannsretten. Anken gjaldt for det første saksbehandlinga. Det vart gjort gjeldande at meddommar Jenssen var inhabil, og i tillegg at vitnebevis med urette var avvist. For det andre vart det anka over innhaldet av dommen. Denne anken gjaldt både bevisvurderinga og rettsbruken. X kommune gav tilsvar og påstod anken forkasta.
- (11) Lagmannsretten sende eit brev til Jenssen der han vart beden om å uttale seg om habilitetsspørsmålet. Etter å ha motteke svar sende retten brev til prosessfullmektigane der retten gav uttrykk for at det ville vere «mest hensiktsmessig at lagmannsretten treffer avgjørelse om habilitetsspørsmålet under saksforberedelsen og da etter skriftlig behandling». Partane vart bedne om å uttale seg om dette. Begge prosessfullmektigane slutta seg til at det burde vere skriftleg behandling.
- (12) Lagmannsretten sa 8. oktober 2010 (LH-2010-55611) dom – med urette kalla orskurd – med slik slutning:
«Anken for så vidt gjelder habiliteten til meddommer Oddvar Jenssen forkastes.»
- (13) A har anka dommen til Høgsterett. Anken rettar seg mot innhaldet i dommen. Høgsteretts ankeutval bad i brev 22. desember 2010 partane om å uttale seg om vidare behandling av saka. I brevet heiter det mellom anna:
«Foruten spørsmålet om inhabilitet, anses saken for utvalget å reise spørsmål om det for lagmannsretten var prosessuell adgang til særskilt avgjørelse av habilitetsspørsmålet og om dette kunne gjøres uten meddommere.»
- (14) At lagmannsretten skulle avgjort spørsmålet ved dom og ikkje ved orskurd, er nærare grunngitt i Høgsteretts ankeutvals vedtak om tilvising, HR-2011-155-U.
- (15) For Høgsterett gjeld saka såleis dels spørsmål om saksbehandlinga i lagmannsretten og dels spørsmålet om meddommar Jenssen var inhabil under tingrettsbehandlinga.
- (16) Ankeparten – A – har særleg halde fram:
- (17) Den eine hovuddelen av anken gjeld saksbehandlinga i lagmannsretten. Lagmannsretten hadde heimel

i tvistelova § 16-1 nr. 2 til å dele opp behandlinga av saka. Men sjølv om det var høve til dette og også til skriftleg behandling av habilitetsspørsmålet, var det ikkje grunnlag for å behandle dette spørsmålet utan arbeidslivskunnige meddommarar. Det var ikkje gitt noko samtykke til det.

- (18) Konsekvensen av denne feilen er at lagmannsrettsdommen må opphevast.
- (19) Den andre hovuddelen av anken gjeld habiliteten til meddommar Jenssen i tingretten.
- (20) Jenssen har slik tilknytning til kommunen at det kan liggje føre ei eigeninteresse i høve til parten. Han har såleis hatt og har framleis verv i kommunale organ og føretak. Og ikkje minst er han eigar eller medeigar i fleire selskap som har fått monalege kommunale tilskot og lån, og som også i framtida vil vere aktuelle for å søkje slik stønad. Generelt sett er han som stor næringslivsaktør i X kommune også avhengig av eit nært og godt tilhøve til kommunen, til dømes ved søknad om skjenkeløyve, i saker om utbygging av eigedommar og ved kjøp av kommunale tomter og bygg. Dessutan har han samarbeidd med kommunen, mellom anna gjennom eit felles søksmål mot staten og deltaking i tilsetjingsprosess for kommunal næringsjef. Denne tilknytninga til kommunen gir grunnlag for inhabilitet.
- (21) At han under saka i tingretten åt middag med kommunens rådmann og prosessfullmektig, må åleine vere grunnlag for inhabilitet. Under alle omstende må det liggje føre inhabilitet når middagen blir sedd i samanheng med dei andre omstenda.
- (22) Inhabilitet hos ein meddommar er ein saksbehandlingsfeil som utan vidare må føre til oppheving av tingrettsdommen. Det er ikkje grunnlag for Høgsterett til å vise saka til realitetsavgjerd i lagmannsretten. Også tingrettsdommen må opphevast for at behandlinga skal bli forsvarleg, og Høgsterett må peike ut ein ny tingrett til den nye behandlinga.
- (23) A har sett fram slik påstand:
«Prinsipalt:
1. Lagmannsrettens dom av 8. oktober 2010 og tingrettens dom av 14. januar 2010 med hovedforhandling oppheves.
2. Saken henvises til annen tingrett.
3. Ankende part tilkjennes saksomkostninger for tingrett, lagmannsrett og Høyesterett.
Subsidiært:
1. Lagmannsrettens dom av 8. oktober 2010 oppheves.
2. Ankende part tilkjennes saksomkostninger for lagmannsrett og Høyesterett.»
- (24) Ankemotparten – *X kommune* – har særleg halde fram:
- (25) Det er uomtvista at lagmannsretten hadde heimel til å dele forhandlingane, og til å behandle habilitetsspørsmålet skriftleg. Det var også implisitt semje om at den skriftlege behandlinga av dette spørsmålet skulle skje utan meddommarar, og ein slik avtale var i samsvar med lova.
- (26) Skulle Høgsterett likevel kome til at det var feil ikkje å ha arbeidslivskunnige meddommarar, kan Høgsterett bestemme at behandlinga skal halde fram i lagmannsretten. Ei slik løysing vil vere det einaste fornuftige og i interessa til begge partar.
- (27) Meddommar Jenssen har hatt og har kommunale verv. Men det er ikkje tale om sentrale verv, og verva har ikkje tilknytning til saka eller til dei spørsmåla som er tema i saka. Jenssen driv ordinær næringsverksemd i Mehamn, og det er ikkje tale om aktivitet som er spesielt retta mot kommunen. Lån og tilskot til selskapa han har interesser i er av avgrensa storleik. All stønad er gitt som eingongsstønad, med unntak av eitt lån. Stønaden grunnar seg på forvaltningsvedtak. Som andre innbyggjarar vil Jenssen kunne ha saker av ulikt slag som må avgjerast av kommunen. Det har ikkje

vore personleg kontakt mellom rådmann eller andre sentrale tilsette i kommunen og Jenssen ut over det som er vanleg i eit lokalsamfunn av avgrensa storleik.

- (28) Middagen under tingrettsforhandlingane var nok uheldig, men fører ikkje til inhabilitet, heller ikkje om den blir sedd i samanheng med andre omstende. Det må leggjast til grunn at saka ikkje var tema under samtalen.
- (29) Sjølv om meddommar Jenssen skulle ha vore inhabil ved behandlinga i tingretten, tilseier ikkje det at saka blir behandla på ny i tingretten. Det er ingen som har rettskrav på to feilfrie behandlingar. Dommen frå tingretten er grundig, og omsynet til partane tilseier at behandlinga blir påskunda.
- (30) X kommune har sett fram slik påstand:
«1. Prinsipalt: Anken forkastes.
2. Subsidiært: Lagmannsrettens dom oppheves.
3. For begge tilfeller: For ankebehandlingen i Høyesterett dømmes A til å erstatte X kommunes saksomkostninger med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra forfall og frem til betaling skjer.»
- (31) **Eg går no over til** å gjere greie for mitt syn på saka, og skal starte med den delen av anken som gjeld saksbehandlinga i lagmannsretten. Det reiser seg då fleire spørsmål.
- (32) For det første er det spørsmål om lagmannsretten hadde høve til å gi særskilt dom for habilitetsspørsmålet. Dernest er det spørsmål om det var høve til å behandle dette spørsmålet skriftleg. Endeleg er det spørsmål om det var høve til slik skriftleg behandling utan deltaking av arbeidslivskunnige meddommarar.
- (33) Arbeidsmiljølova § 17-1 fastset at i søksmål etter lova gjeld tvistelova, med dei unntak som går fram av arbeidsmiljølova kapittel 17. Då kapitlet ikkje har særleg regulering av spørsmålet om deling av sak, er det tvistelova som er avgjerande for dette.
- (34) Etter tvistelova § 16-1 andre ledd tredje punktum kan retten med samtykke av partane ta «særskilt avgjørelse» om «påstandsgrunnlag som ikke leder til avgjørelse av et krav». Det er uomtvista at partane gav slikt samtykke.
- (35) Etter mitt syn må det også leggjast til grunn at vilkåret om karakteren av påstandsgrunnlag er oppfylt. Synsmåten om at meddommar Jenssen var inhabil er det direkte grunnlaget som ber påstanden frå ankeparten om oppheving av tingrettsdommen. I vår sak er det i – motsetning til situasjonen i Rt-2010-1442 – ikkje tale om noko som er ein del av påstandsgrunnlaget. Avgjerd av spørsmålet om inhabilitet avgjer såleis ikkje kravet. Det kjem tydelegast fram når det blir konkludert med at meddommaren ikkje var inhabil. Kravet i tingretten – at det låg føre ei oppseiing som var ugyldig – vil då måtte avgjerast ut frå heilt andre omstende enn habiliteten. Det er her ein parallell med dømet om foreldingsmotsegn som er omhandla i Ot.prp.nr.51 (2004–2005) om tvistelova side 422, jf. også side 245.
- (36) Det er etter dette klart at lagmannsretten hadde høve til å dele saka slik det vart gjort. Eg vil leggje til: Om slik deling skal skje, må langt på veg avgjerast ut frå om ei slik deling er føremålstenleg, jf. NOU 2001:32B Rett på sak, side 820. Dersom lagmannsretten tek til særskilt behandling ein saksbehandlingsanke, kan resultatet etter tvistelova § 29-22 andre ledd bli at denne anken blir forkasta utan at det blir teke stilling til den, jf. dømes HR-2009-1872-U. Behandlinga av saka vår viser etter mi meining at ei særskilt behandling ikkje alltid vil føre til ei forenkling.
- (37) Eg går så over til det neste spørsmålet ved behandlinga av denne delen av anken.

- (38) Arbeidsmiljølova inneheld ingen særleg regel om skriftleg behandling, såleis heller ikkje for særskilt avgjerd av påstandsgrunnlag som ikkje fører til avgjerd av eit krav. Spørsmålet må då avgjerast etter tvistelova. Det er tilstrekkeleg å vise til at tvistelova § 29-16 fjerde ledd, jf. § 9-9 andre ledd gir slik heimel. Det er uomtvista at partane har gitt samtykke til skriftleg behandling.
- (39) Det tredje spørsmålet under denne delen av anken, er om lagmannsretten gjorde ein saksbehandlingsfeil ved ikkje å ha med arbeidslivskunnige meddommarar under den særskilde skriftlege behandlinga.
- (40) Under hovudforhandling i tingretten og under ankeforhandling i lagmannsretten skal retten setjast med to meddommarar, jf. arbeidsmiljølova § 17-7 første ledd. Etter § 17-7 fjerde ledd kan retten likevel setjast utan meddommarar dersom partane og retten er samde om at meddommarar er unødvendig.
- (41) Som utgangspunkt inneber arbeidsmiljølova § 17-7 første ledd, jf. fjerde ledd at det skal vere meddommarar i hovudforhandling og ankeforhandling, men ikkje elles. Reglane om meddommarar i arbeidsmiljølova er uttømande og skal ikkje supplerast med reglane i tvistelova, jf. Rt-2002-981. Om ordlyden i arbeidsmiljølova § 17-7 første ledd er avgjerande, skal det såleis ikkje vere meddommarar der retten avgjer eit spørsmål etter skriftleg behandling og i rettsmøte, som er den alternative avgjerdsmåten. Ei slik ordlydstolking vil innebere at lagmannsretten ikkje gjorde nokon feil ved ikkje å ha arbeidslivskunnige meddommarar under den særskilde avgjerda.
- (42) Løysinga vil bli den same om ein ikkje legg så stor vekt på kva som følgjer av ordlyden i § 17-7 og seier at ei deling av saka ikkje endrar på at spørsmålet i vår sak blir avgjort i ankeforhandling. Det skal då vere arbeidslivskunnige meddommarar, med mindre partane samtykkjer i at denne delen blir avgjort utan. Og det kan argumenterast for at behandlinga også – i høve til meddommararspørsmålet – må vurderast på same måten dersom partane godtek at eit slikt spørsmål blir behandla skriftleg.
- (43) I saka her godtok partane med reine ord at spørsmålet om habilitet vart behandla skriftleg. Samtykke til ikkje å ha meddommarar ved denne behandlinga må reknast å ha lege implisitt i dette samtykket. Det er for meg tilstrekkeleg å vise til at noko anna først vart gjort gjeldande av A dagen før ankeforhandlinga starta i Høgsterett.
- (44) Det var såleis – utan omsyn til korleis ein ser på grunngivinga for løysinga – ikkje nokon feil av lagmannsretten ikkje å ha arbeidslivskunnige meddommarar ved den særskilde avgjerda.
- (45) Eg går så over til å sjå på habilitetsspørsmålet.
- (46) Det er i saka tale om ei avgjerd ut frå domstollova § 108, som fastset at ingen kan vere dommar der det ligg føre «særeigne omstendigheter» som er «skikket til å svekke tilliten til hans uhildethet». Dette habilitetsspørsmålet har to sider, dels om dommaren vil kunne ta ei upartisk avgjerd som ikkje er påverka av irrelevante omsyn, dels korleis tilhøvet «tek seg ut» i høve til partane og ålmenta, jf. Bøhn, Domstolloven, 2000, side 288. Rettspraksis har i dei seinare åra i aukande grad vektlagt korleis tilhøvet tek seg ut, jf. til dømes Rt-2010-321. Ikkje minst har dette skjedd som følgje av utviklinga i habilitetskravet etter den europeiske menneskerettskonvensjonen artikkel 6 nr. 1. Domstollova § 108 må forståast slik at innhaldet samsvarar med krava i den europeiske menneskerettskonvensjonen i dette spørsmålet.
- (47) Det er frå ankeparten gjort gjeldande fleire ulike omstende som grunnlag for at meddommar Jenssen var inhabil. Det er naturleg å gruppere desse omstenda ut frå kva form tilknyttinga har hatt.
- (48) For det første er det gjort gjeldande at meddommar Jenssen har eller har hatt verv i kommunale organ. Jenssen var medlem i det kommunale nærings- og omstillingsutvalet frå 2007 til 2009. Frå 2009 er arbeidet i utvalet overteke av det kommunale føretaket X Nordkyn Utvikling AS, der Jenssen også er

styremedlem. Saka no har inga tilknytning verken til utvalet eller til føretaket, eller til arbeidet med kommunal næringsutvikling. Styreverva tilseier ikkje inhabilitet, og dei har heller ikkje vekt i ei totalvurdering.

- (49) For det andre er det gjort gjeldande at meddommar Jenssen har hatt tilknytning til kommunen gjennom næringslivsinteresser. Dels har Jenssen vore eineieigar og dels har han vore aksjeeigar, med ulik del av aksjane. Aktiviteten knyter seg til fleire verksemdar med svært ulike arbeidsområde. Såleis er det tale om eit bakeri med serveringstilbod, eit hotell, ein fiskeribase og ein fiskebåt.
- (50) Særleg er det vist til at desse føretaka har fått – og også framover må påreknast å få – kommunale tilskot eller lån, eventuelt tilskot og lån frå næringsfond. Samla sett har desse føretaka etter det opplyste fått lån eller tilskot på ein god del hundre tusen etter år 2000. Det er då rekna med også føretak der Jenssen har hatt ein mindre aksjepost.
- (51) Det er opplyst at det for 2010 vart gitt i alt 225 000 kroner i kommunale lån eller tilskot til verksemdar Jenssen er involvert i.
- (52) Midlane skriv seg i stor grad frå fylkeskommunale nærings- og omstillingsmidlar. Pengane blir fordelte etter søknader frå ulike interessentar, etter ordinær forvaltningsbehandling. Det er ikkje tale om utbetalingar som del av eit kunde- eller forretningstilhøve, og det er tale om aktivitetar på heilt andre område enn det saka no gjeld. Eg kan ut frå dette ikkje sjå at det er tale om omstende som isolert sett fører til inhabilitet. Heilt utan vekt i ei samla vurdering er tilhøva likevel ikkje.
- (53) Frå ankeparten er det også vist til at det må reknast med at føretak Jenssen er involvert i, vil søkje om lån eller stønad frå kommunalt hald også ved seinare høve. Det vil også vere aktuelt med søknader om til dømes skjenkeløyve, søknader om bygging eller ombygging og også om kjøp av kommunal tomtegrunn. Dette er omstende eg ikkje kan sjå kan trekkjast inn i vurderinga her.
- (54) For det tredje er det gjort gjeldande at Jenssen har anna tilknytning til kommunen som må trekkjast inn i vurderinga. Det er tale om omstende som er perifere i høve til habilitetsvurderinga, og eg går ikkje inn på desse.
- (55) For det fjerde er det gjort gjeldande at Jenssen var inhabil under tingrettsbehandlinga fordi han åt middag med rådmannen og med kommunen sin prosessfullmektig på hotellet etter første dagen under hovudforhandlinga. Jenssen har forklart at då han kom inn i matsalen på hotellet, var det ikkje andre gjestar der enn rådmannen og kommunens prosessfullmektig som sat og åt. Jenssen bestilte mat og sette seg ved same bordet som dei to. Lagmannsretten har lagt til grunn at det ikkje vart snakka om saka under middagen, og det er ikkje kome fram noko som gir grunnlag for å sjå dette annleis. Etter mitt syn var det likevel ikkje heilt heldig at meddommaren sat ved same bordet som rådmannen og kommunens prosessfullmektig under denne middagen. Det er også kommunen samd i.
- (56) For fagkunnige meddommarar vil det – og ikkje berre i mindre lokalsamfunn – kunne vere slik at dei kjenner ein eller også begge partane. For saker som tek mange dagar, er det nok då ugjerleg at det ikkje er situasjonar der ein fagdommar eller ein meddommar snakkar med ein part eller ein prosessfullmektig utan at det er andre til stades. Tilsvarande er det nok i ein god del andre saker som varer i lengre tid, og der ikkje all aktivitet kan knytast til eit fast rettslokale.
- (57) Det let seg ikkje gjere å stille opp ein absolutt regel om at kontakt utanom rettsmøta fører til inhabilitet. På bakgrunn av dei momenta eg har trekt fram, var Jenssen sin handlemåte forståeleg. Vurderinga av om dette tilhøvet skal føre til inhabilitet, må skje ut frå karakteren av saka og ut frå den kontakten som har vore. Og mitt syn er då at hendinga var uheldig, men at ho ikkje i seg sjølv fører til inhabilitet.
- (58) Heller ikkje om ein ser middagen saman med dei andre omstenda som er trekte fram – der Jenssen

sine næringsinteresser er det einaste med nemnande vekt – kan det etter mitt syn vere grunnlag for inhabilitet.

- (59) Anken har etter dette ikkje ført fram.
- (60) Saka har reist eit generelt spørsmål om habilitetsreglane. Partane bør derfor bere eigne sakskostnader for Høgsterett.
- (61) Eg røystar etter dette for slik dom:
 - 1. Anken blir forkasta.
 - 2. Sakskostnader for Høgsterett blir ikkje tilkjende.
- (62) Dommer **Webster**: Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.
- (63) Kst. dommer **Arnesen**: Likeså.
- (64) Dommer **Matheson**: Likeså.
- (65) Dommer **Tjomsland**: Likeså.
- (66) Etter røystinga sa Høgsterett slik

dom:

- 1. Anken blir forkasta.*
- 2. Sakskostnader for Høgsterett blir ikkje tilkjende.*



Norges Høyesterett - Dom. - HR-2013-2518-A - Rt-2013-1570 - UTV-2013-1791

Instans	Norges Høyesterett – Dom.
Dato	2013-12-04
Publisert	HR-2013-2518-A – Rt-2013-1570 – UTV-2013-1791
Stikkord	Sivilprosess. Habilitet. Lagdommer.
Sammendrag	En lagdommer som er leder for Klagenemnda for petroleumsskatt, ble ikke ansett inhabil ved lagmannsrettens behandling av en sak om skatt på gevinst ved aksjesalg, jf. domstolloven § 108. Det ble lagt avgjørende vekt på kombinasjonen av Klagenemndas oppgave som klageinstans, forutsetningen om nemndas faglige uavhengighet og det forhold at Oljeskattekontoret og Skatt øst tilhører forskjellige deler av skattemyndighetene. Skattespørsmålet som var behandlet i lagmannsretten, hørte heller ikke under nemndas faglige område. Habilitetsspørsmålet var tidligere behandlet av Høyesteretts ankeutvalg, jf. Rt-2012-1769, men Høyesterett var ikke bundet av ankeutvalgets avgjørelse, jf. tvl. § 19-10 andre ledd. Dissens 3-2.
Saksgang	Borgarting lagmannsrett – Høyesterett HR-2013-2518-A, (sak nr. 2013/412), sivil sak, anke over dom.
Parter	Kistefos Venture Capital AS (advokat Anders Ryssdal) mot Staten v/Skatt øst (Regjeringsadvokaten v/advokat Ole Kristian Rigland).
Forfatter	Webster, Kallerud, Stabel. Dissens: Falkanger, Bergsjø.

-
- (1) Dommer **Webster**: Saken gjelder spørsmålet om en lagdommer som er leder for Klagenemnda for petroleumsskatt var inhabil ved lagmannsrettsbehandlingen av en sak om skatt på gevinst ved aksjesalg.
 - (2) Kistefos Venture Capital AS reiste søksmål for Oslo tingrett mot staten v/Skatt øst om gyldigheten av et vedtak om skatt på gevinst av aksjesalg. Spørsmålet i saken er på hvilket tidspunkt aksjene skal anses realisert. Tingretten avsa dom 29. november 2010 [TOSLO-2010-50037] med slik domsslutning:
 - «1. Staten ved Skatt Øst frifinnes.
 2. Sakskostnader tilkjennes ikke.»
 - (3) Kistefos Venture Capital AS anket tingrettens dom til Borgarting lagmannsrett. Lagdommer Anne Magnus skulle delta i ankebehandlingen. Hun er leder for Klagenemnda for petroleumsskatt og har også tidligere i sitt yrkesliv vært ansatt og hatt oppdrag for skatteetaten. Etter spørsmål fra Kistefos Venture Capital AS' prosessfullmektig redegjorde lagdommer Magnus for sin tilknytning til ligningsmyndighetene i e-post 12. november 2012:

«Jeg er leder av Klagenemnda for oljeskatt. Dette vervet har jeg hatt siden våren 1997. Før dette – fra høsten 1995 – var jeg først medlem, dernest nestleder i Klagenemnda.

Fra januar 1986 til utgangen av 1991 var jeg ansatt på Oljeskattekontoret, hvor jeg var sekretær for Klagenemnda for oljeskatt. Jeg kjenner flere ansatte på Oljeskattekontoret (bl.a. Oljeskattedirektør Fløistad og avdelingsdirektør Tranøy), men har ingen privat omgang med noen av disse. For øvrig var jeg ansatt i Skattedirektoratet fra august 1976 til april 1982.

Jeg nevner også at jeg en periode på slutten av 1990-tallet/begynnelsen av 2000-tallet var varamedlem i Overligningsnemnda ved Sentralskattekontoret for storbedrifter. I den forbindelse var jeg kun innkalt til å gjøre tjeneste i forbindelse med et par saker. Ingen av disse gjaldt skattyteren i foreliggende sak. ...»

- (4) Lagdommer Magnus' sidegjøremål som leder av Klagenemnda for petroleumsskatt er godkjent i tråd med reglene for sidegjøremål for dommere og er registrert i sidegjøremålsregisteret.
- (5) Kistefos Venture Capital AS reiste habilitetsinnsigelse mot lagdommer Magnus. Borgarting lagmannsrett avsa 14. november 2012 kjennelse med denne slutning:
«Lagdommer Anne Magnus viker ikke sete.»
- (6) Kistefos Venture Capital AS anket lagmannsrettens avgjørelse til Høyesterett. Den 19. november 2012 [HR-2012-2195-U] forkastet Høyesteretts ankeutvalg anken under dissens. Et enstemmig ankeutvalg fant at lagdommer Magnus' tidligere oppdrag og arbeid for ligningsmyndighetene ikke medførte at hun ble inhabil i saken. For så vidt gjaldt betydningen av hennes verv som leder av Klagenemnda for petroleumsskatt delte utvalget seg i et flertall og et mindretall. Flertallet kom til at nemnda var et uavhengig organ, og at hun ikke har «en slik særlig tilknytning til ligningsforvaltningen at det – reelt sett eller slik det vil bli oppfattet utenfra – kan gi grunnlag for tvil om at hun vil behandle skattesaker på øvrige områder på en uhildet måte». Mindretallet mente at tilknytningen som lagdommer Magnus har til ligningsforvaltningen gjennom biervervet, måtte medføre at «det ut fra forholdene slik de fremstår utad, kan stilles spørsmål ved hennes evne til å opptre nøytralt og uavhengig ved domstolsprøving av ligningsvedtak». Avgjørelsen er tatt inn i Rt-2012-1769.
- (7) Lagmannsretten, med lagdommer Magnus som en av dommerne, realitetsbehandlet deretter ankesaken. Lagmannsretten avsa dom 19. desember 2012 [LB-2011-24741] med slik domsslutning:
«1. Anken forkastes.
2. Kistefos Venture Capital AS dømmes til å betale staten v/Skatt øst sakens omkostninger for lagmannsretten med 73 200 – syttitretusentohundre – kroner og for tingretten med 66 234 – sekstisekstusentohundreogtrettifire – kroner.
Oppfyllelsesfristen for begge beløp er to uker regnet fra forkynnelse av denne dom.»
- (8) Kistefos Venture Capital AS har anket lagmannsrettens dom til Høyesterett. Det er anført at lagmannsrettens avgjørelse bygger på en uriktig rettsoppfatning og bevisvurdering. Subsidiært er det anført at det foreligger saksbehandlingsfeil ved lagmannsrettens dom ved at lagdommer Magnus var inhabil.
- (9) Høyesteretts ankeutvalg besluttet 8. mai 2013 å fremme anken for så vidt gjelder spørsmålet om lagdommer Magnus' habilitet. For øvrig ble anken nektet fremmet.
- (10) For Høyesterett i avdeling har lagdommer Magnus utarbeidet en skriftlig erklæring. Den ankende part anfører ikke lenger at lagdommer Magnus' tidligere tilknytning til ligningsmyndighetene innebærer inhabilitet. For øvrig står saken i samme stilling som ved den tidligere behandlingen av habilitetsspørsmålet. Høyesterett er ikke bundet av ankeutvalgets tidligere avgjørelse, jf. tvisteloven § 19-10 annet ledd.
- (11) Den ankende part – *Kistefos Venture Capital AS* – har i korte trekk anført:

- (12) Det avgjørende for om lagdommer Magnus er inhabil er hvordan det ser ut for parten og allmennheten at hun, som har en sterk og langvarig tilknytning til den ene parten, opptrer som dommer i saken. Det har vært en utvikling i rettspraksis i retning av en strengere praktisering av habilitetsreglene. Dette medfører at tidligere rettspraksis har begrenset vekt. Det må også legges vekt på Den europeiske menneskerettskonvensjon – EMK – artikkel 6, som stiller krav om upartiske domstoler.
- (13) Klagenemnda for petroleumsskatt er en del av ligningsforvaltningen. Det skattespørsmålet lagdommer Magnus tok stilling til – forståelsen av realisasjonsprinsippet – er et spørsmål hun antakelig har tatt stilling til en rekke ganger som leder for nemnda. Over 16 år har hun fått utbetalt et betydelig honorar for oppdraget. Hun er oppnevnt av Kongen i statsråd etter innstilling fra Finansdepartementet. Departementet er overordnet Skatt øst, som representerer ankemotparten i saken. Hun er oppnevnt på åremål, og for allmennheten vil det kunne fremstå som om hennes interesse av å bli gjenoppnevnt kan influere på dommergjerningen. Den strukturelle tilknytningen lagdommer Magnus har til ligningsetaten er egnet til å svekke tilliten til hennes upartiskhet.
- (14) Kistefos Venture Capital AS har nedlagt slik påstand:
 «1. Lagmannsrettens dom oppheves.
 2. Den ankende part tilkjennes omkostninger for lagmannsrett og Høyesterett.»
- (15) Ankemotparten – *staten ved Skatt øst* – har i korte trekk anført:
- (16) Lagdommer Magnus har ikke behandlet den aktuelle saken og kunne heller ikke behandle den, da den ikke ligger under Klagenemnda for petroleumsskatt. Klagenemnda er et domstolslignende, uavhengig organ, og lagdommer Magnus' oppdrag som leder av nemnda gir ikke en slik tilknytning til ligningsmyndighetene at den er egnet til å svekke tilliten til hennes upartiskhet.
- (17) Det erkjennes at det har vært en utvikling i rettspraksis de senere årene, men en rekke hensyn taler mot ytterligere skjerpelse. Blant annet bør ikke habilitetsreglene praktiseres så strengt at det går på bekostning av tilfældighetsprinsippet. Partene bør ikke få en «utskytingsmulighet» overfor dommere hvis avgjørelser de ikke liker. EMK artikkel 6 og praksis fra Den europeiske menneskerettsdomstolen – EMD – tilsier heller ikke noen annen løsning. En dommer må forventes å evne å vurdere den konkrete saken uhildet og på dens egne premisser.
- (18) Staten ved Skatt øst har nedlagt følgende påstand:
 «1. Anken forkastes.
 2. Staten v/Skatt øst tilkjennes sakskostnader for Høyesterett.»
- (19) **Jeg er kommet til** at anken må forkastes.
- (20) Domstolloven § 108 fastsetter at en person ikke kan være dommer i en sak hvis «særegne omstendigheter foreligger, som er skikket til å svekke tilliten til hans uhildethet». Dette innebærer for det første at det ikke må foreligge omstendigheter som gjør at dommeren ikke er i stand til å treffe en upartisk avgjørelse uten å skjele til irrelevante hensyn ut fra et subjektivt perspektiv. For det andre må det ikke foreligge forhold som knytter dommeren til en part på en slik måte at det for partene og allmennheten kan reises spørsmål ved dommerens upartiskhet. Denne objektive tilnærmingen – hvordan forholdet tar seg ut fra utsiden – har fått økende vekt i rettspraksis de senere årene, jf. Rt-2011-1348 avsnitt 46. Dette har medført en innstramming av habilitetsreglene og innebærer at eldre praksis ikke alltid vil være veiledende for hva som er rettstilstanden i dag. Blant annet har Kjæremålsutvalget tidligere avvist at en dommer som var leder av Klagenemnda for petroleumsskatt, var inhabil ved behandlingen av en sak om gyldigheten av et vedtak fra Klagenemnda for merverdiavgift, jf. Rt-1986-956. Det er utviklingen de senere årene som gjør at det igjen er grunn til å se på spørsmålet.

- (21) Domstoloven § 108 må tolkes i lys av EMK artikkel 6 nr. 1 og praksis fra EMD. Også etter EMK er det vanlig å skille mellom en subjektiv og objektiv tilnærming. Ved den subjektive tilnærmingen er det dommerens personlige overbevisning, interesser og forutinntatthet som blir vurdert. Under den objektive testen er det avgjørende om det foreligger konkrete omstendigheter som gir klageren grunn til å frykte at dommeren ikke er upartisk, jf. Jon Fridrik Kjølbro, Den Europæiske Menneskerettighedskonvention – for praktikere, tredje utgave side 415 følgende.
- (22) Det er ikke anført at lagdommer Magnus er inhabil etter den subjektive tilnærmingen. Spørsmålet i saken er altså om det ut fra en objektiv vurdering foreligger omstendigheter som gir Kistefos Venture Capital AS og allmennheten grunn til å frykte for lagdommer Magnus' uavhengighet og upartiskhet. Kistefos Venture Capital AS har anført at lagdommer Magnus gjennom sitt verv som leder av Klagenemnda for petroleumsskatt har en «strukturell tilknytning» til ligningsetaten som medfører at hun ikke kan dømme i skattesaker.
- (23) Jeg ser først nærmere på hva oppdraget som leder av Klagenemnda for petroleumsskatt innebærer. Nemnda er opprettet i medhold av petroleumsskatteloven § 6 og behandler klager over ligning av formue i og inntekt av utvinning og rørledningstransport som nevnt i lovens § 5 første ledd, jf. § 6 nr. 1 c). Av bokstav d følger det at Klagenemnda har inntil 7 medlemmer, hvorav en leder og en nestleder som skal tilfredsstillte kravene i domstoloven § 54 første ledd, det vil si fylle de samme kravene som stilles til høyesterettsdommere, førstelagmenn og lagmenn; være fylt 30 år og ha juridisk embetseksamen eller mastergrad i rettsvitenskap. Kongen oppnevner medlemmene av Klagenemnda for fire år av gangen. Finansdepartementet er innstillende myndighet. Arbeidsgodtgjørelsen til medlemmene fastsettes av departementet. Sakene som skal behandles i Klagenemnda «legges frem av Oljeskattekontoret», jf. bokstav f. Klagenemnda har altså ikke eget sekretariat. Søksmål om gyldigheten av Klagenemndas vedtak reises mot staten ved Oljeskattekontoret, jf. § 6 nr. 3 første ledd.
- (24) I Ot.prp.nr.60 (1987–1988) side 10 fremgår det at:
«Klagenemndas kompetanse er begrenset til å avgjøre enkeltsaker. Nemnda kan ikke ta opp saker av eget tiltak når det ikke er klaget. Avgjørelsene treffes som kjennelser i den enkelte sak. Nemnda har ingen instruksjonsmyndighet eller andre styringsfunksjoner f.eks. overfor Oljeskattekontoret. Nemnda utferdiger ikke veiledende bestemmelser og deltar heller ikke på annen måte i forskriftsarbeid eller lignende. Nemnda er ikke tillagt noen rådgivende funksjoner.»
- (25) Det fremgår videre at «[K]lagenemndas oppgaver ... således [er] begrenset til funksjonen som en ren ankenemnd i enkeltsaker». I samme proposisjon side 17 fremheves det at Klagenemnda har selvstendig kompetanse, og at nemndas avgjørelser – som benevnes som kjennelser – har vesentlige likhetstrekk med dommer.
- (26) Klagenemnda må anses som del av ligningsforvaltningen. Den kan ikke sammenlignes med en uavhengig domstol. Det er Oljeskattekontoret som forbereder og legger frem klagesakene for nemnda. Oljeskattekontoret er til stede i møtene. Klageren får kun inngi skriftlige innspill. Partene er med andre ord ikke likestilte i prosessen overfor Klagenemnda, i motsetning til hva som gjelder ved domstolsbehandling. På den annen side har nemnda en mer uavhengig rolle enn det som er vanlig for et forvaltningsorgan, blant annet ved at den ikke kan instrueres i enkeltsaker og ved at det er uavhengige personer som engasjeres som medlemmer av nemnda.
- (27) Det følger av rettspraksis at tilknytning til den ene parten etter en konkret vurdering kan medføre inhabilitet. I Rt-2009-1662 ble en dommerfullmektig som hadde vært påtalejurist ansett inhabil i en straffesak som hadde vært til etterforskning i hans politidistrikt ca. fem måneder tidligere. Dommerfullmektigen hadde ikke selv hatt med saken å gjøre. I avsnitt 15 fremgår det jeg oppfatter som det sentrale for avgjørelsen:
«Jeg forstår at en siktet føler uro ved at dommeren i saken arbeidet som påtalejurist i det politidistrikt der det straffbare forholdet ble etterforsket, mens etterforskningen pågikk. Muligheten for at saken eller siktede har vært omtalt i formelle eller uformelle

sammenhenger, eller at dommeren på annen måte har fått kunnskap om – eller oppfatninger av – saken eller siktede, utgjør i seg selv en kime til mistillit som bør fanges opp av habilitetsreglene. Koblingen mellom dommeren, politidistriktet og saken gjør det også vanskelig å markere den avstand det mer generelt skal være mellom partene og retten.»

- (28) Det avgjørende var ikke tilknytningen i seg selv, men at tilknytningen ga siktede grunn til bekymring for at dommerfullmektigen skulle ha fått kjennskap til den konkrete saken i forkant og dermed være forutinntatt. I vår sak er det ingen grunn til å tro at lagdommer Magnus har eller kunne ha fått kjennskap til den aktuelle saken gjennom sin kontakt med ligningsmyndighetene. Skattekravet Kistefos Venture Capital AS og staten ved Skatt øst tvister om hører ikke under Oljeskattekontoret eller Klagenemnda.
- (29) I Rt-2010-1601 hadde en tilkalt sorenskriver deltatt i ankebehandlingen av en sak som var avsagt i førsteinstans av en tingrett som dommeren var løpende konstituert ved etter domstolloven § 55e. Høyesterett kom under dissens 3-2 til at dommeren ikke var inhabil. Avgjørelsen drøfter både forståelsen av domstolloven § 10 annet ledd siste punktum og § 108. Betraktningene i begge sammenhengene har interesse for vår sak. Flertallet bygget på at tilknytningen til en domstol dommeren er krysskonstituert ved er løsere enn til den domstolen der dommeren har sitt daglige virke og hvor det opprettes og pleies relasjoner i det daglige, jf. avsnitt 34. Også her synes altså vurderingen av forventningen om personlige relasjoner å stå sentralt. Med dette utgangspunktet ble det lagt vekt på det objektive, hvorvidt ordningen riktig forstått kunne gi grunnlag for å reise tvil om dommerens upartiskhet, jf. avsnitt 35.
- (30) Jeg nevner også at en beslektet problemstilling drøftes i avsnittene 40 og 41, nemlig konstitusjon av lagdommere i Høyesterett. I Rt-1992-758 ble det lagt til grunn at en førstelagmann ikke var inhabil til å delta i behandling av anker over avgjørelser fra den domstolen han var leder av når han ikke selv hadde hatt befattning med saken. I 2010-avgjørelsen blir det reist spørsmål om denne rettstilstanden kan opprettholdes i dag, uten at det konkluderes.
- (31) Et stykke på vei er det nærliggende å sammenligne oppdraget som leder av Klagenemnda med en dommerrolle. Man kan ikke instrueres, og det forventes en selvstendig og upartisk vurdering både fra Klagenemnda og dommerens side. Problemstillingen i vår sak er likevel en annen enn i Rt-2010-1601 ettersom det ikke er spørsmål om at lagdommer Magnus skal behandle en anke over en avgjørelse fra et fellesskap hun har vært en del av, men om hun på grunn av sin tilknytning til ligningsforvaltningen overhodet ikke bør behandle skattesaker. Jeg finner det klart at lagdommer Magnus' tilknytning til ligningsforvaltningen generelt er svakere enn en konstituert dommers tilknytning til det miljøet han eller hun kommer fra. Det er ikke anført at lagdommer Magnus har sosial eller annen tilknytning til skattekontoret, som traff vedtaket i saken eller til Skatt øst, som er statens partsrepresentant i saken.
- (32) Jeg vil likevel peke på at Klagenemnda, gjennom måten den er organisert på, er mindre uavhengig enn domstolene. Oljeskattekontoret forbereder sakene til nemndas møter, og kontoret har også representanter til stede i klagenemndsmøtene. Dette kan tilsi en annen vurdering av habiliteten enn for konstituerte dommere. Men for langt kan dette neppe trekkes ettersom det også må tas med i vurderingen at den ankende parts skattesak uansett ikke hører under Oljeskattekontoret eller Klagenemnda.
- (33) Også praksis fra EMD gir veiledning, selv om det ikke foreligger dommer som direkte avklarer vår sak.
- (34) I EMDs avgjørelse 1. oktober 1982 i saken Piersack mot Belgia [EMD-1979-8692] heter det i avsnitt 30:

«It would be going too far to the opposite extreme to maintain that former judicial officers in the public prosecutor's department were unable to sit on the bench in every case that

had been examined initially by that department, even though they had never had to deal with the case themselves. So radical a solution, based on an inflexible and formalistic conception of the unity and indivisibility of the public prosecutor's department, would erect a virtually impenetrable barrier between that department and the bench. It would lead to an upheaval in the judicial system of several Contracting States where transfers from one of those offices to the other are a frequent occurrence. Above all, the mere fact that a judge was once a member of the public prosecutor's department is not a reason for fearing that he lacks impartiality; the Court concurs with the Government on this point.»

- (35) Man blir altså ikke inhabil alene av den grunn at man har vært ansatt ved det kontoret som fører den aktuelle saken for domstolene. Men hvis dommeren *kunne ha* behandlet den aktuelle saken stiller dette seg annerledes:
- «If an individual, after holding in the public prosecutor's department an office whose nature is such that he may have to deal with a given matter in the course of his duties, subsequently sits in the same case as a judge, the public are entitled to fear that he does not offer sufficient guarantees of impartiality.»
- (36) Dette må forstås slik at ansettelse i påtalemyndigheten i et annet kontor enn det som har håndtert den aktuelle straffesaken, i utgangspunktet ikke leder til inhabilitet. Sammenligner man med vår sak er det klart at lagdommer Magnus ikke kunne ha fått befatning med den aktuelle skattesaken i egenskap av leder av Klagenemnda. På den annen side var hennes tilknytning til skatteetaten ikke fortidig da hun behandlet Kistefos Venture Capital AS sin anke, slik at heller ikke denne avgjørelsen gir noen avgjørende veiledning for vår sak.
- (37) EMDs dom 28. juni 1984 i saken Campbell og Fell mot Storbritannia [EMD-1977-7819] berører problemstillingen om tilknytning som er aktuell på avgjørelsestidspunktet. Her var en innsatt dømt av en kontrollkomité ved fengselet. Den innsatte brakte saken inn for EMD og anførte blant annet at kontrollkomitéen ikke var uavhengig og upartisk i artikkel 6 nr. 1s forstand. Komitéen hadde både en dømmende funksjon og tilsynsfunksjon ved fengselet og hadde hyppig kontakt både med de ansatte og de innsatte. EMD legger i avsnitt 81 til grunn at kontrollkomitéen hadde til formål å utøve et uavhengig tilsyn med fengselets administrasjon:
- «The impression which prisoners may have that Boards are closely associated with the executive and the prison administration is a factor of greater weight, particularly bearing in mind the importance in the context of Article 6 (art. 6) of the maxim «justice must not only be done: it must also be seen to be done». However, the existence of such sentiments on the part of inmates, which is probably unavoidable in a custodial setting, is not sufficient to establish a lack of «independence». This requirement of Article 6 (art. 6) would not be satisfied if prisoners were reasonably entitled, on account of the frequent contacts between a Board and the authorities, to think that the former was dependent on the latter (see, mutatis mutandis, the above-mentioned Piersack judgment, Series A no. 53, p. 15, para. 30 in fine); however, the Court does not consider that the mere fact of these contacts, which exist also with the prisoners themselves, could justify such an impression.»
- (38) Jeg forstår dette slik at rollen og forventningen om uavhengighet er et sentralt moment i vurderingen, men at hvis det hadde foreligget omstendigheter som ga de innsatte rimelig grunn til å tro at kontrollkomitéen var avhengig av fengselsmyndighetene, ville det foreligge en krenkelse.
- (39) Sammenlignet med vår sak har Klagenemnda en rolle hvor det er forventet faglig uavhengighet. På den annen side skaper det en viss avhengighet at det er Oljeskattekontoret som legger frem sakene for nemnda. Dette er nok en slik form for avhengighet som kunne gi partene rimelig grunn til bekymring for at Klagenemnda ikke hadde tilstrekkelig uavhengighet av Oljeskattekontoret – og som også medfører at Klagenemnda må anses som en del av forvaltningen og ikke som et domstolslignende organ. Men til forskjell fra saken Campbell og Fell mot Storbritannia er det i vår sak ikke spørsmål om uavhengighet og upartiskhet overfor det organet som er part i saken, men overfor en sideordnet

etat – skattekontoret og Skatt øst. Etter mitt syn innebærer ikke kontakten med Oljeskattekontoret, som saksforberedende organ for Klagenemnda, at det er rimelig grunn til bekymring for at lagdommer Magnus ikke er uavhengig av Skatt øst.

- (40) Den ankende part har imidlertid også pekt på at lagdommer Magnus er oppnevnt etter innstilling fra Finansdepartementet, som er overordnet skatteetaten. Hun har hatt ikke ubetydelige inntekter fra oppdraget gjennom lang tid. Det hevdes at dette, sammen med at det dreier seg om et oppdrag med mulighet for gjenoppnevning, kan gi utenforstående en begrunnet frykt for at hun ikke vil være helt upartisk i skattesaker.
- (41) Høyesterett har i Rt-1997-1987 lagt til grunn at en dommer som var konstituert i en midlertidig stilling i lagmannsretten var inhabil i en sak hvor Justisdepartementet – «som forbereder sakene, og som stort sett har den avgjørende innflytelsen på personvalget» – var part. Avgjørelsen bygget på at en konstituert dommer kan være interessert i en videre dommerkarriere, og at spørsmålet kan «melde seg for det rettssøkende publikum om denne situasjonen kan influere på deres dømmende virksomhet». Det er naturlig å forstå avgjørelsen slik at habiliteten må vurderes avhengig av hvor nært saken er knyttet til det utnevnte organ. For eksempel legges det til grunn at påtalemyndigheten har en så selvstendig stilling i forhold til Justisdepartementet at en konstituert dommer «vanskelig vil kunne være inhabil i en straffesak». Dette er fulgt opp i senere saker, for eksempel Rt-2011-1403 avsnitt 32 og Rt-2012-1153 avsnitt 30.
- (42) I EMDs dom 9. november 2006 i saken Sacilor-Lormines mot Frankrike [EMD-2001-65411] ble en dommer i Conseil d'Etat funnet inhabil i en sak mellom et mineselskap og gruveministeriet. Ministeriet vurderte å ansette dommeren som generalsekretær samtidig som retten holdt rådslagning i saken, og en uke etter at dommen var avsagt ble dommeren utnevnt i den nye stillingen i ministeriet. Saken skiller seg fra vår ved at det ikke var en aktuell vurdering om reoppnevning av lagdommer Magnus da hun behandlet Kistefos Venture Capital AS' anke. Hun ble sist oppnevnt i 2010, mens ankesaken gikk for lagmannsretten i 2012. Spørsmålet om habilitet kommer etter mitt syn mer på spissen der hvor reoppnevning er aktuelt og under vurdering, enn der hvor reoppnevning kan dukke opp som potensielt spørsmål i fremtiden. Men hvis en reoppnevning fremstår som en relativt nærliggende mulighet – som er tilfellet for ledervervet i Klagenemnda for petroleumsskatt – må det vurderes om dette er et forhold som gir grunn til å stille spørsmål ved dommerens uavhengighet og upartiskhet.
- (43) Nærheten mellom parten i saken og det oppnevnte organ blir da sentral. Medlemmene av Klagenemnda oppnevnes som nevnt av Kongen, jf. petroleumsskatteloven § 6 nr. 1 bokstav d. Det er Finansdepartementet som innstiller til statsråd. Som det ble lagt til grunn i Rt-1997-1987 på side 1993 kan det ikke være avgjørende at utnevningen skjer i statsråd, når det er departementet som har den avgjørende innflytelse på personvalget. Det er ikke grunn til å tro at dette er annerledes for utveltelser av medlemmer til Klagenemnda.
- (44) Skatteetaten er en etat underordnet Finansdepartementet. Finansdepartementet trekker opp retningslinjer for Skatteetaten innenfor lovverkets rammer og tildeler årlige budsjettmidler i tråd med Stortingets vedtak. I praksis har de tilknyttede virksomhetene stor handlefrihet i faglige spørsmål, og Finansdepartementet er ikke klageinstans. Det er altså ikke et helt tett forhold mellom Finansdepartement og Skatt øst.
- (45) I tillegg må det etter mitt syn skilles mellom situasjoner der det er spørsmål om å tildele en stilling som vil utgjøre hovedbeskjeftigelsen til dommeren og der det er snakk om et sidegjøremål som her. Jeg har derfor kommet til at muligheten for reoppnevning ikke i seg selv gjør lagdommer Magnus inhabil.
- (46) Ved habilitetsvurderingen skal det legges vekt på om en «part av den grunn krever, at han skal vike sete», jf. § 108 annet punktum. Også etter praksis fra EMD har partenes oppfatning betydning, men er

ikke avgjørende for vurderingen, jf. EMDs dom 7. august 1996 i saken Ferrantelli og Santangelo mot Italia [EMD-1992-19874] hvor EMD understreket at «the standpoint of the accused is important but not decisive. What is decisive is whether this fear can be held objectively justified».

- (47) Som gjennomgangen min viser er det visse elementer som kan danne grunnlag for å stille spørsmål ved lagdommer Magnus' habilitet. Men kombinasjonen av Klagenemndas oppgave som klageinstans, forutsetningen om uavhengighet og det forhold at Oljeskattekontoret og Skatt øst tilhører forskjellige deler av skattemyndighetene medfører etter mitt syn at det ikke – heller ikke etter en samlet vurdering – objektivt sett er berettiget grunnlag for å tvile på lagdommer Magnus' habilitet. Da er det heller ikke grunn til å legge avgjørende vekt på at Kistefos Venture Capital AS har påberopt at lagdommer Magnus er inhabil.
- (48) Staten har vunnet saken og skal tilkjennes saks kostnader, jf. tvisteloven § 20-2. Det er inngitt saks kostnads oppgave på 66 150 kroner. Kostnadene framstår som rimelige og nødvendige og tilkjennes som krevet.
- (49) Jeg stemmer for denne
- dom:
1. Anken forkastes.
 2. I saks kostnader for Høyesterett betaler Kistefos Venture Capital AS 66 150 – sekstisekstusen etthundre og femti – kroner til staten ved Skatt øst innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom.
- (50) Dommer **Falkanger**: Jeg er kommet til et annet resultat enn førstvoterende.
- (51) For så vidt gjelder de rettslige utgangspunkter, slutter jeg meg til hennes votum. Jeg har imidlertid et annet syn på den konkrete vurderingen.
- (52) Det er ikke holdepunkter for at lagdommer Magnus subjektivt sett var inhabil, men det avgjørende er hvordan hennes tilknytning til ligningsforvaltningen tar seg ut for partene, det rettssøkende publikum og allmennheten generelt.
- (53) Ved vurderingen av om hennes verv som leder av Klagenemnda for oljeskatt var skikket til å svekke tilliten til hennes uhildethet, er det helt sentralt at nemnda er en del av ligningsforvaltningen, jf. ligningsloven § 2-4 og petroleumsskatteloven § 6 nr. 1 bokstav c. I likhet med Skatt øst – som representerer staten i denne saken – sorterer nemnda under Finansdepartementet. Gjennom sitt verv var Magnus således strukturelt knyttet til den ene parten i saken.
- (54) Som førstvoterende har fremholdt, har Klagenemnda langt på vei en selvstendig rolle, ved at hverken departementet eller andre har instruksjonsmyndighet. Nemnda er imidlertid administrativt sett tett knyttet til ligningsforvaltningen, idet Oljeskattekontoret – som er underlagt Finansdepartementets instruksjonsmyndighet – fungerer som sekretariat for nemnda. Kontoret forbereder således sakene, utarbeider utkast til vedtak og er til stede under nemndas behandling av dem. Selv om nemnda formelt sett er uavhengig, er det klart at dette kan gi grunnlag for antakelser om at medlemmer av nemnda har lojalitetsbindinger til ligningsforvaltningen.
- (55) På denne bakgrunn vil parter, det rettssøkende publikum og allmennheten generelt kunne stille spørsmål ved om lagdommer Magnus vil opptre nøytralt og uavhengig ved domstolsprøving av ligningsvedtak.
- (56) Til dette kommer at Magnus er oppnevnt på åremål i fire år, med adgang til gjenoppnevning.

Oppnevningen foretas av Kongen i statsråd, men det er Finansdepartementet som har den reelle innflytelsen. Ut fra det som er opplyst, legger jeg til grunn at vervet både av faglige og økonomiske grunner er attraktivt. Så lenge det er adgang til gjenoppnevning, vil det kunne være egnet til å skape et inntrykk av binding til parten.

- (57) Jeg viser her til Rt-1997-1987, der spørsmålet var om en konstituert dommer var inhabil til å behandle en militærnektersak. Høyesterett uttalte der:
- «Ved vurderingen av de konstituerte dommers habilitet er det et viktig moment at de – slik situasjonen var for Stoltz – ofte er interessert i en videre dommerkarriere. Når de heller ikke kan regne med å ha noen fortrinnsrett til å bli utnevnt til dommer eller å få konstitusjonen forlenget, jf Rt-1995-506, kan spørsmålet melde seg for det rettsøkende publikum om denne situasjonen kan influere på deres dømmende virksomhet. Dette forholdet har ulik vekt i saker som berører offentlige interesser. På bakgrunn av påtalemyndighetens selvstendige stilling må det således være klart at en konstituert dommer på dette grunnlaget vanskelig vil kunne være inhabil i en straffesak. Det kan heller ikke uten videre være avgjørende at staten er part. Se i denne sammenheng Rt-1993-1566 hvor den ene parten var staten v/ Landbruksdepartementet. Her uttalte imidlertid lagmannsretten i sin begrunnelse, som ble tiltrådt i det vesentlige av Høyesteretts kjæremålsutvalg, at det ville kunne stille seg annerledes dersom saken 'skulle involvere et organ nær knyttet til utnevning myndighet'. Spørsmålet kommer etter min mening i en annen stilling når staten v/Justisdepartementet er part. Rett nok utnevnes dommere av Kongen i statsråd. Det samme gjelder for lengre konstitusjoner. Men det er Justisdepartementet som forbereder sakene, og som stort sett har den avgjørende innflytelsen på personvalget. I denne relasjon kan det etter min vurdering ikke legges vekt på at utnevning av dommere og militærnektersakene behandles av forskjellige avdelinger innen departementet. Dette er en intern arbeidsordning, og det ligger også en realitet i at når de to avdelingene tilhører samme departement, har de felles administrativ og politisk ledelse med hva det innebærer av styringsrett. Det kan ikke forventes at det rettsøkende publikum er kjent med og forstår betydningen av avdelingsinndelingen. For publikum er det naturlig å oppfatte Justisdepartementet som en enhet. Jeg finner – når staten v/ Justisdepartementet er part – ikke å kunne legge vekt på sakens art og vanskelighetsgrad.»
- (58) Etter min mening har denne avgjørelsen betydelig interesse for vår sak. Resonnementet om konstituerte dommers bindinger til Justisdepartementet har overføringsverdi til Magnus' binding til Finansdepartementet. Det kan innvendes at den konstituerte dommers interesse i å oppnå fast stilling som dommer, kan være sterkere enn interessen i å bli gjenoppnevnt i vervet som leder av Klagenemnda. Begrunnelsen i 1997-avgjørelsen er imidlertid ikke bare knyttet til utsiktene til fast stilling, men også til forlengelse av konstitusjonen.
- (59) Magnus har opplyst at hun ikke vil søke gjenoppnevning, men det kan etter min mening ikke ha betydning i denne sammenheng. Utgangspunktet for vurderingen må være hennes objektive rettsposisjon.
- (60) Kistefos Venture Capital AS fremsatte inhabilitetsinnsigelse ved innledningen til forhandlingene i lagmannsretten, og jeg finner etter en samlet vurdering at Magnus da var inhabil etter domstolloven § 108. Hun skulle derved ha veket sete.
- (61) Lagmannsrettens dom må etter dette oppheves.
- (62) Dommer **Bergsjø**: Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med annenvoterende, dommer Falkanger.
- (63) Dommer **Kallerud**: Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende, dommer Webster.

- (64) Dommer **Stabel**: Likeså.
- (65) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

dom:

- 1. Anken forkastes.*
- 2. I sakskostnader for Høyesterett betaler Kistefos Venture Capital AS 66 150 – sekstisekstusenetthundreogfemti – kroner til staten ved Skatt øst innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom.*



Noregs Høgsterett - Dom. - HR-2008-183-A - Rt-2008-129

Instans	Noregs Høgsterett – Dom.
Dato	2008-01-29
Publisert	HR-2008-183-A – Rt-2008-129
Stikkord	Sivilprosess. Meddommers habilitet.
Sammendrag	En fagkyndig meddommer var bror til en parts tidligere prosessfullmektig. Høyesteretts flertall fant at meddommeren ikke var innhabil etter oppregningen i domstoloven § 106, men kom til at det forelå omstendigheter som tilsa at han var innhabil etter domstoloven § 108. Dissens 3-2.
Saksgang	Nord-Troms tingrett TNHER-2005-104680 – Hålogaland lagmannsrett LH-2006-127427 – Høgsterett HR-2008-183-A, (sak nr. 2007/863), sivil sak, anke.
Parter	Barlindhaug Eiendom AS (advokat Stig Rune Østgaard) mot Malthus AS (advokat Thorstein Furustøl).
Forfatter	Lund, Oftedal Broch, Utgård. Dissens: Coward, Øie.

-
- (1) Saka gjeld spørsmålet om ein fagkyndig meddommar i lagmannsretten var innhabil etter domstolova § 108.
 - (2) I april 2004 inngjekk Barlindhaug Eiendom AS som byggherre kontrakt med Malthus AS om oppføring av 12 bustader på Fagereng i Tromsø. Kontrakten var ein totalentreprise med Malthus som totalentreprenør, og kontraktssummen var kr 13 444 898.
 - (3) Etter at husa vart ferdigstilte i november og desember 2004, oppstod det tvist om det økonomiske oppgjeret mellom partane. Den 21. juli 2005 tok Malthus ut stemming mot Barlindhaug Eiendom for Nord-Troms tingrett, med krav om betaling av kr 3 063 792 med tillegg av renter.
 - (4) Nord-Troms tingrett, som var sett med to fagkyndige meddommarar, sa 27. april 2006 dom med slik slutning:
 - «1. Barlindhaug Eiendom AS v/styrets formann dømmes til innen 2 – to – uker fra dommens forkynning å betale Malthus AS v/styrets formann kr 530 302 – femhundreogtredvetusentrehundreogto – med tillegg av forsinkelsesrente etter lov om renter ved forsinket betaling § 3 første ledd første punktum fra 19. februar 2005 og til betaling skjer.
 2. Hver av partene bærer sine omkostninger.»
 - (5) Malthus anka dommen frå tingretten til Hålogaland lagmannsrett, og Barlindhaug Eiendom gav inn sjølvstendig motanke. Etter krav frå Malthus oppnemnde lagmannsretten fire fagkyndige meddommarar. Ein av dei var ingeniør Knut Bjørkum.
 - (6) Ankeforhandlinga vart halden 15.-19. januar 2007. I brev 26. januar 2007 frå lagmannsretten vart

partane informerte om at meddommar Bjørkum var bror til advokat Frank Bjørkum, som hadde representert Malthus på eit tidlegare tidspunkt i saka. I brevet vart det bedt om partane sitt syn på meddommaren sin habilitet.

- (7) I brev av 29. januar 2007 gjorde advokat Furustøl på vegner av Malthus gjeldande at ingeniør Bjørkum ikkje var inhabil. I brev av 9. februar frå Barlindhaug Eiendom sin prosessfullmektig, advokat Østgaard, heiter det:
- «Ut i fra opplysninger gitt fra lagmannsrettens administrator den 7. februar 07 legges det til grunn at lagmannsretten vil uavhengig av partenes innspill til habilitetsspørsmålet avsi dom etter den gjennomførte hovedforhandling.
- Ut i fra dette synes det heller ikke hensiktsmessig å fremme noen formell inhabilitetsinnsigelse til retten. Slik inhabilitetsinnsigelse vil eventuelt fremmes ved en anke.»
- (8) Lagmannsretten sa 20. mars 2007 dom (LH-2006-127427) med slik slutning:
- «1. Barlindhaug Eiendom AS v/styrets formann dømmes til innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse å betale Malthus AS v/styrets formann 1 242 446 – enmilliontohundreogførtitotusenfirehundreogførtiseks – kroner – med tillegg av lovens forsinkelsesrente etter lov om forsinket betaling § 3 første ledd første punktum fra 19.02.2005 og til betaling skjer.
2. Hver av partene bærer sine omkostninger for tingretten og lagmannsretten.»
- (9) Barlindhaug Eiendom AS har anka dommen frå lagmannsretten til Høgsterett. Anken gjeld prinsipalt saksbehandlinga, subsidiært bevisvurderinga og rettsbruken.
- (10) I orskurd 29. juni 2007 (HR-2007-1198-U) viste Høgsteretts kjæremålsutval anken over saksbehandlinga til Høgsterett. Det vart samtidig vedteke å overføre ankesaka til skriftleg behandling, jf. tvistemålslova § 380. Anken over bevisvurderinga og rettsbruken vart nekta fremja etter tvistemålslova § 373 tredje ledd nr. 2 og nr. 4.
- (11) *Barlindhaug Eiendom AS* har i korte trekk gjort gjeldande:
- (12) Dommen frå lagmannsretten må opphevast, då retten ikkje var lovleg samansett. Ingeniør Knut Bjørkum kunne ikkje vere fagkunnig meddommar når bror hans bror representerte ein av partane i saka på det tidspunktet saka vart reist for domstolane, jf. domstollova § 108.
- (13) Det var ankemotparten som foreslo ingeniør Knut Bjørkum oppnemnd som meddommar. Det er lite eigna til å vekke tillit at ankemotparten foreslo oppnemning av ein ingeniør som partsrepresentanten deira kjende til gjennom ei entreprenørforeining, og som var bror til ankemotparten sin tidligare advokat i same sak.
- (14) Det er påfallande at ingeniør Bjørkum ikkje skal ha oppdaga, verken gjennom ankeutdraget eller hovudforhandlinga, at broren hadde vore involvert i saka som advokat.
- (15) Inhabilitetsinnvendinga er ikkje prekludert etter domstollova § 111. Føresegna regulerer berre tilfelle der parten kjenner til omstenda det gjeld når rettsmøtet startar og likevel deltek i forhandlingane. I denne saka vart omstenda rundt meddommar Bjørkum sin habilitet først kjende etter at hovudforhandling var avslutta. Eit slikt tilfelle må likestillast med tilfelle der grunnlaget for inhabilitetsinnvendinga først blir kjent etter at dom er sagt.
- (16) Inhabilitet hos ein dommar etter domstollova § 108 fell ikkje bort ved at lagmannsretten held fram med behandlinga av saka etter domstollova § 15.
- (17) I ankeerklæringa er det sett fram slik påstand:

«1. Dommen oppheves og saken hjemvises til ny behandling hos Hålogaland lagmannsrett.»

- (18) I eit seinare prosesskrift er det også kravd sakskostnader for Høgsterett.
- (19) *Malthus AS* har i korte trekk gjort gjeldande:
- (20) Ingeniør Knut Bjørkum var ikkje inhabil til å gjere teneste som fagkunnig meddommar. Slektskap mellom ein meddommar og ein aktør i underretten kan ikkje i seg sjølv medføre inhabilitet etter domstolova § 108. Utanom slektskapen til advokat Frank Bjørkum er det ingen andre omstende som er eigna til å svekke tilliten til at ingeniør Bjørkum er uhilda som meddommar.
- (21) Ingeniør Bjørkum oppdaga ikkje på noko tidspunkt at broren hadde representert Malthus AS då stemninga var sendt tingretten. Det er også usannsynleg at nokon av meddommarane i lagmannsretten hadde lese stemninga i saka. Ankeutdraget for lagmannsretten var på 1034 sider, fordelt på fem band. Stemninga var tatt inn i band 4 på side 695 og utover.
- (22) Det må vektleggast at prosessfullmektigen til den ankande parten erklærde at han ikkje ville «fremme noen formell inhabilitetsinnsigelse til retten» etter han hadde fått kjennskap om alle relevante omstende, jf. domstolova § 111. Hadde den ankande parten på dette tidspunktet sett fram krav om at ingeniør Bjørkum skulle vike sete, og hadde lagmannsretten funne at meddommaren var inhabil, ville lagmannsretten likevel kunne ha halde fram behandlinga med dei resterande dommarane, jf. domstolova § 15.
- (23) Det er nedlagt slik påstand:
- «1. Anken over saksbehandlingen forkastes.
 2. Lagmannsrettens dom stadfestes for øvrig.
 3. Barlindhaug Eiendom AS tilpliktes å erstatte Malthus AS sakens omkostninger i anken med tillegg av den rente som er fastsatt i medhold av forsinkelsesrentelovens § 3, 1. ledd regnet fra forfall til betaling skjer.»
- (24) **Høgsteretts syn på saka:**
- (25) Spørsmålet for Høgsterett er om ein fagkunnig meddommar i lagmannsretten var inhabil, slik at det ligg føre ein saksbehandlingsfeil. Feilen vil i så fall innebære at retten ikkje var lovleg samansett, og at dommen må opphevast, sjå tvistemålslova § 384 andre ledd nr. 1.
- (26) Det som er gjort gjeldande som inhabilitetsgrunn, er at ein av dei fagkunnige meddommarane for lagmannsretten er bror til den advokaten som tok ut stemning for tingretten på vegner av Malthus.
- (27) Det følgjer av domstolova § 106 nr. 7 at ein dommar er inhabil dersom ein bror av dommaren «handler i saken for en part». Føresegna fastset ikkje inhabilitet der broren *tidligare* har vore ein aktør i saka, slik § 106 nr. 6 fastset for dei tilfella der det er dommaren sjølv som «har handlet» i saka for ein part. Dette inneber likevel ikkje at inhabilitet med bakgrunn i slektskapsforholdet er utelukka når slektningen tidligare har vore ein aktør i saka, men spørsmålet må då løysast etter den generelle føresegna i domstolova § 108, sjå mellom anna Rt-1995-1867. Spørsmålet er då om det ligg føre «særeigne omstendigheter» som er skikka til å «svekke tilliten til hans uhildethet».
- (28) Etter domstolova § 111 første ledd må den som vil krevje at nokon skal gå frå som dommar som inhabil, krevje det straks han får vite om dei særeigne omstenda. Etter domstolova § 111 andre ledd kan han ikkje lenger krevje det, når han har visst om dei særeigne omstenda, men likevel har delteke i forhandlingar for retten.

- (29) Fleirtalet i Høgsterett – **dommarane Lund, Oftedal Broch og Utgård** – er kome til at anken må føre fram.
- (30) I denne saka vart Barlindhaug Eiendom først etter at ankeforhandlingane var avslutta og saka vart teken opp til doms, merksam på at meddommar, ingeniør Knut Bjørkum, er bror til Malthus sin tidlegare prosessfullmektig, advokat Frank Bjørkum. Det må innebere at ein er utanfor området for domstollova § 111, jf. Rt-1986-558 og Rt-2004-1794 avsnitt 33, jf. Rt-2004-1513 avsnitt 13. Det kan her også visast til Anders Bøhn: Domstoloven (2000) side 326 og Jens Edvin Skoghøy: Tvistemål (2001) side 127.
- (31) Etter dette legg fleirtalet til grunn at spørsmålet om habilitet må vurderast etter domstollova § 108 første punktum, utan at manglande innvendingar frå Barlindhaug då denne parten vart kjend med tilhøva etter at ankeforhandlingane var haldne, er relevante ved vurderinga.
- (32) Ingeniør Knut Bjørkum var ikkje inhabil etter opprekninga i domstollova § 106. Ein dommar eller meddommar vil såleis ikkje vere inhabil der ein bror tidlegare har vore prosessfullmektig med mindre det ligg føre særeigne omstende etter domstollova § 108.
- (33) Her vart Knut Bjørkum oppnemnt som fagkunnig meddommar etter forslag frå partane, og då dessutan slik at kvar av partane etter den underliggjande avtalen mellom desse hadde kome med forslag til to meddommarar. Ei slik løysing er neppe uvanleg i sivile saker som den aktuelle, og for skjønn er det også heimeleg for at retten til vanleg skal velje meddommarar som partane er samde om, jf. skjønnsprosesslova § 12 fjerde ledd. Når situasjonen er at kvar part kan påverke valet av meddommarar så sterkt, må prøvinga av habiliteten bli litt annleis enn om vedkomande av retten var oppnemnd eller trekt utan slikt direkte framlegg. Det er for så vidt også illustrerande at prosessfullmektigen til Barlindhaug i eit prosesskrift til Høgsterett opplyser at partane ved forslaga skulle «besørge at ingen av meddommerne hadde noen forretningsmessige forbindelser med noen av partene . .».
- (34) Det er her ikkje berre er spørsmål om den aktuelle dommaren er i ein situasjon der han kan vere påverka, men minst like mykje om tillit hos folk flest – medrekna dei som er partar i ei sak – til at domstolane er upartiske.
- (35) I saka er det snaue opplysningar om kva som var bakgrunnen for at Malthus kom med framlegg om oppnemning av den aktuelle ingeniøren som meddommar. Frå Malthus si side er det berre opplyst at selskapet hadde kjennskap til ingeniør Knut Bjørgum frå tidlegare gjennom entreprenørforeininga. Malthus har elles ikkje gitt opplysningar om tilhøvet til den tidlegare prosessfullmektigen, ut over at han ikkje hadde noko å gjere med den aktuelle saka etter at det kom inn ny prosessfullmektig. Barlindhaug Eiendom har vist til at ingeniør Bjørkum arbeider som konsulent i Vadsø kommune, og at avdelingskontoret for Malthus har sete i Tromsø. Samla sett er dei faktiske omstenda lite klarlagde frå Malthus.
- (36) Sjølv om det slik tilhøvet er framstilt frå Malthus, ikkje er noko konkret som tilseier ei inhabiliserande tilknytning, kan dette ikkje vere avgjerande. I ein situasjon der ein meddommar i realiteten er peika ut av den eine av partane, må det sentrale omsynet vere at folk flest må kunne ha tillit til rettens habilitet.
- (37) Etter fleirtalet sitt syn inneber dette at ingeniør Knut Bjørkum var inhabil etter domstollova § 108. Dommen frå lagmannsretten må då opphevast, jf. tvistemålslova § 384 andre ledd nr. 1.
- (38) Barlindhaug AS har kravd sakskostnader for Høgsterett med 52 388 kroner med tillegg av alminneleg ankegebyr, kr 10 320, i alt kr 62 708. Kravet bør takast til følge, jf. tvistemålslova § 180 andre ledd, jf. § 172 første ledd.
- (39) Et mindretall – **dommerne Coward og Øie** – er kommet til at anken ikke kan føre frem.

- (40) Avgjørende etter § 108 er om «andre særegne omstendigheter foreligger, som er skikket til å svekke tilliten til hans uhildethet». Det er på det rene at inhabilitet etter § 108 ikke er avhengig av at det er fare for at dommeren faktisk lar seg påvirke av de særlige omstendighetene; som det fremgår av ordlyden er det tilstrekkelig at omstendighetene er egnet til å svekke tilliten utad til hans uhildethet.
- (41) I vår sak tok meddommerens bror, advokat Frank Bjørkum, i juli 2005 på vegne av Malthus ut stevning for tingretten mot Barlindhaug Eiendom. Men det er opplyst at hans oppdrag ble avsluttet allerede 27. september 2005, rett etter at motparten – etter flere fristutsettelse – hadde sendt tilsvaret 21. september. Ankesaken der meddommeren deltok, kom opp for lagmannsretten i januar 2007, nesten 16 måneder etter at oppdraget var avsluttet.
- (42) Meddommeren har opplyst at han ikke var klar over at broren hadde vært inne i saken som advokat. Prosessfullmektigen for Barlindhaug Eiendom har stilt spørsmål ved dette, mens Malthus' prosessfullmektig har underbygd meddommerens opplysning med at saksdokumentene for lagmannsretten bestod av fem bind, på til sammen over 1 000 sider, og at stevningen var tatt inn i bind fire, fra side 695 og utover. I en slik situasjon kan mindretallet ikke se noe påfallende ved at meddommeren ikke merket seg hvem som hadde tatt ut stevningen for Malthus, og legger derfor meddommerens opplysning til grunn. Han må likevel ha vært klar over brorens rolle i saken i god tid før dom ble avsagt; lagmannsretten opplyste om forholdet i brev til partene 26. januar 2007, mens dom først ble avsagt i mars.
- (43) Men uansett er det vanskelig å se at det at broren som advokat for Malthus halvannet år tidligere hadde tatt ut stevningen, skulle være egnet til å påvirke meddommerens holdning til saken i den ene eller den andre retning, når broren nå for lengst var ute av saken. Forutsatt at forholdet ble riktig fremstilt, burde det heller ikke være egnet til å svekke andres tillit til meddommerens uhildethet. Dette taler dermed for at det ikke foreligger inhabilitet etter § 108.
- (44) Et mulig støtteargument er at Barlindhaug Eiendoms prosessfullmektig ikke ønsket å «fremme noen formell inhabilitetsinnsigelse til retten» som svar på lagmannsrettens henvendelse i januar 2007 etter at ankeforhandlingen var avsluttet.
- (45) Dette reiser for det første spørsmål om bestemmelsen i domstoloven § 111 om avskjæring av inhabilitetsinnsigelser kommer til anvendelse i denne situasjonen. I første ledd i bestemmelsen heter det at en part som vil kreve at noen skal utelukkes, «bør» gjøre det så snart han får vite om det forholdet som begrunner kravet. I andre ledd heter det at «[u]telukkelse etter § 108 kan han ikke lenger kræve, naar han har visst om de særegne omstændigheter, men allikevel har indlatt sig i forhandling for retten».
- (46) Lovgrunnen bak bestemmelsen er at en part som hovedregel ikke skal kunne avvente utfallet av en sak og ha habilitetsinnsigelsen i reserve dersom avgjørelsen går parten imot, se Bøhn: Domstoloven side 325. Ut fra lovgrunnen kan det være naturlig å forstå bestemmelsen slik at den også gjelder når parten blir klar over forholdet etter at rettsforhandlingene har startet. En avgjørelse i Rt-1979-1606 må bygge på en slik forståelse. De samme hensynene gjør seg gjeldende også i situasjonen i vår sak, der retten gjør oppmerksom på spørsmålet etter at forhandlingene er avsluttet, men før saken er avgjort. Skoghøy: Tvistemål, 2. utgave, 2001 side 127 gir likevel uttrykk for at bestemmelsen ut fra ordlyden bare kan anvendes når parten har visst om de relevante omstendighetene ved rettsmøtets begynnelse. For straffesaker har Høyesterett lagt til grunn «... kravet på habile dommere i en straffesak [er] en så sentral rettssikkerhetsgaranti at domstoloven § 111 annet ledd ikke kan forstås slik at den avskjærer en tiltaltes adgang til å påberope inhabilitet hos en dommer som ankegrunn», se Rt-2004-1513 avsnitt 13, som det er vist til i Rt-2004-1794 avsnitt 33. Uansett er det lagt til grunn at konsekvensen av at bestemmelsen kommer til anvendelse, i utgangspunktet bare er at det ved vurderingen av om det foreligger en inhabilitetsgrunn, skal ses bort fra om parten krever at dommeren viker sete. Hvis de omstendighetene som blir påberopt som grunnlag for inhabilitet, er slik at dommeren må anses inhabil

uavhengig av hva partene mener, får § 111 andre ledd da ikke betydning. Se Skoghøy samme sted, med videre henvisninger.

- (47) Unnlatt påberopelse kan likevel telle med ved avgjørelsen av habilitetsspørsmålet, fordi det at omstendigheten ikke blir påberopt, normalt gjør den mindre «skikket til å svekke tilliten» til dommeren, se Bøhn side 328 med henvisning til Rt-1992-1497. I den skjønsmessige vurderingen som må foretas i vår sak, bør det – uansett hvordan man forstår § 111 – ha en viss vekt at Barlindhaug Eiendom ikke ville påberope inhabilitet etter at retten hadde bedt om partenes syn på spørsmålet.
- (48) På den andre siden – altså til støtte for at det foreligger inhabilitet etter § 108 – har Barlindhaug Eiendom vist til at det var Malthus som foreslo den aktuelle meddommeren oppnevnt, og at deres partsrepresentant kjente til ham gjennom en forening. Etter mindretallets mening kan dette ikke være momenter av særlig betydning, heller ikke når de ses i sammenheng med det omtalte slektskapsforholdet. Fagmiljøene i Norge er ofte ikke større enn at et alminnelig faglig bekjentskap med mulige sakkyndige meddommere må anses som vanlig.
- (49) Mindretallet er etter dette kommet til at meddommeren ikke bør anses som inhabil etter domstoloven § 108, og at anken over saksbehandlingen dermed ikke fører frem.
- (50) Dommen er gitt under slik dissens som det går fram av merknadene ovanfor.

Domsslutning:

- 1. Lagmannsrettens dom blir oppheva.*
- 2. I sakskostnader for Høgsterett betaler Malthus AS til Barlindhaug Eiendom AS 62 708 – sekstitotusensjuhundreogåtte – kroner innan 2 – to – veker frå forkynninga av dommen.*



Norges Høyesteretts ankeutvalg - Kjennelse. - HR-2012-1451-U - Rt-2012-1185

Instans	Norges Høyesteretts ankeutvalg – Kjennelse.
Dato	2012-07-12
Publisert	HR-2012-1451-U – Rt-2012-1185
Stikkord	Sivilprosess. Habilitet. Meddommer.
Sammendrag	Oppnevnt arbeidslivskyndig meddommer i oppsigelsessak hadde som partsrepresentant i en annen sak med tilnærmet parallell problemstilling tatt standpunkt til den rettslige vurderingen som var sentral i den foreliggende sak. Det var også fremsatt habilitetsinnsigelse. Meddommeren ble kjent inhabil, jf. domstoloven § 108.
Saksgang	Gulating lagmannsrett – Høyesterett HR-2012-1451-U, (sak nr. 2012/935), sivil sak, anke over kjennelse.
Parter	A (advokat Eyvind Mossige) mot Archer Norge AS, Archer AS (advokat Are Gauslaa).
Forfatter	Skoghøy, Webster og Falkanger.

-
- (1) Anken gjelder habiliteten til en arbeidslivskyndig meddommer i en sak om gyldigheten av en oppsigelse i arbeidsforhold.
 - (2) A reiste 29. juni 2011 søksmål mot Archer Norge AS om gyldigheten av oppsigelsen av ham og med krav om erstatning. Søksmålet ble senere rettet også mot Archer AS. Det er anført at det forelå såkalt delt arbeidsgiveransvar mellom selskapene.
 - (3) Etter forslag fra hver av partene oppnevnte Stavanger tingrett Bjørg Hermansen og Bent Ove Hanasand som arbeidslivskyndige meddommere, jf. arbeidsmiljøloven § 17-7.
 - (4) A fremsatte habilitetsinnsigelser mot Hanasand. Det ble blant annet vist til at han er personalsjef i Halliburton AS, som er leverandør til Archer Norge AS, og at han har formelle roller i tilknytning til arbeidsgiverorganisasjonen Oljeindustriens Landsforening (OLF).
 - (5) Stavanger tingrett avsa 21. desember 2011 kjennelse med slik slutning:
«Bent Ove Hanasand er ikke inhabil i sak nr. 11-108587TVI-STAV.»
 - (6) A anket til Gulating lagmannsrett, som 22. mars 2012 avsa kjennelse med slik slutning:
 - «1. Anken forkastes.
 2. I sakskostnader for lagmannsretten betaler A til Archer AS v/styrets leder og Archer Norge AS v/styrets leder, en for begge, begge for en, 5 100 – femtusenettthundre – kroner innen to –

2 – uker fra forkynnelse av denne kjennelsen.»

- (7) A har anket kjennelsen til Høyesterett, og har i korte trekk gjort gjeldende:
- (8) Avgjørelsen av habilitetsspørsmålet beror på en tolkning av domstoloven § 108, som må sammenholdes med EMK artikkel 6 nr. 1. Lagmannsretten har gitt uttrykk for uriktig lovtolkning når den har lagt til grunn at anvendelsen av reglene må skje på bakgrunn av den særordning som ordningen med arbeidslivskyndige meddommere representerer. Det er ikke adgang til en mildere habilitetsvurdering i slike saker.
- (9) Hanasand er personalsjef i Halliburton AS, som leverer tjenester til Archer Norge AS. Halliburton AS er avhengig av gode relasjoner til Archer Norge AS for å få tildelt oppdrag. Lagmannsretten har uriktig lagt avgjørende vekt på at Hanasand personlig ikke har med kontraktene å gjøre. Som personalsjef identifiseres han med sin arbeidsgiver.
- (10) I en tidligere arbeidsrettssak argumenterte Hanasand, som personalsjef i Halliburton AS, for at det ikke forelå delt arbeidsgiveransvar med PSL Energy Services AS. Denne saken reiser et tilsvarende spørsmål om det foreligger delt arbeidsgiveransvar mellom Archer AS og Archer Norge AS.
- (11) Dessuten sitter Hanasand i forhandlingsutvalget til Oljeindustriens Landsforening (OLF) og i et såkalt engere utvalg som drøfter forståelsen av overenskomsten mellom Industri Energi/LO og OLF/NHO. Disse drøftelsene har betydning for forståelsen av parallellavtale mellom Industri Energi og Norges Rederiforbund, hvor de saksøkte er medlemmer.
- (12) Lagmannsretten har ikke vurdert betydningen av at inhabilitetsinnsigelse er reist, eller sett hen til at det er svært lite byrdefullt å oppnevne en meddommer som partene ikke har innsigelser mot. Lagmannsretten har heller ikke foretatt en helhetsvurdering av de påberopte omstendighetene.
- (13) A har lagt ned slik påstand:
«1. Bernt Ove Hanasand er inhabil som meddommer i Stavanger tingretts sak nr. 11-108587TVI-STAV.
2. A tilkjennes saksomkostninger for Høyesterett og lagmannsrett med hhv kr 7.000,- og kr 5.000,- med forfall 14 dager fra Høyesteretts forkynnelse av kjennelsen.»
- (14) *Archer Norge AS og Archer AS* har i korte trekk gjort gjeldende at Høyesterett bare kan prøve lagmannsrettens generelle lovtolkning, og at det ikke foreligger feil ved denne. Lagmannsretten har vurdert de relevante forhold både enkeltvis og samlet.
- (15) Archer Norge AS og Archer AS har lagt ned slik påstand:
«1. Anken forkastes.
2. Ankemotpartene tilkjennes kr 3400,- i saksomkostnader for Høyesterett.»
- (16) **Høyesteretts ankeutvalg** bemerker:
- (17) Ankeutvalgets kompetanse er etter tvisteloven § 30-6 begrenset til å prøve lagmannsrettens saksbehandling og lovtolkning. For så vidt gjelder forholdet til Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK), kan utvalget også prøve lagmannsrettens konkrete subsumsjon, men ikke bevisbedømmelsen, jf. Rt-2007-404 avsnitt 40 og 88 og senere avgjørelser. Da domstoloven § 108 må forstås slik at innholdet samsvarer med kravene etter EMK artikkel 6 nr. 1, innebærer dette at ankeutvalget ved avgjørelsen av denne anken kan prøve lagmannsrettens subsumsjon.

- (18) Spørsmålet om Hanasand er inhabil som meddommer må avgjøres etter domstoloven § 108 og EMK artikkel 6 nr. 1. Det sentrale tema for inhabilitetsvurderingen etter disse bestemmelsene er hvorvidt det finnes omstendigheter som knytter dommeren til partene eller saken på en slik måte at det slik forholdene fremstår utad, kan reises tvil om dommerens nøytralitet eller uavhengighet, jf. Rt-2011-20 avsnitt 28. Dersom en part har fremsatt inhabilitetsinnsigelse, skal dette tillegges vekt, jf. domstoloven § 108 andre punktum.
- (19) Det er i vår sak spørsmål om habiliteten til en arbeidslivskyndig meddommer. Selv om dette må avgjøres ut fra de alminnelige reglene om dommerhabilitet, gjør det seg i slike tilfeller særlige hensyn gjeldende. For eksempel innebærer ordningen og reglene for oppnevning av arbeidslivskyndige meddommere, at generelle arbeidsgiver- eller arbeidstakerinteresser i seg selv ikke kan medføre inhabilitet, se til illustrasjon Rt-1996-1528.
- (20) Den ankende part har anført at Hanasand i en tidligere arbeidsrettssak, som personalsjef i Halliburton AS, argumenterte for at det ikke forelå delt arbeidsgiveransvar mellom Halliburton AS og PSL Energy Services AS, se Stavanger tingretts dom 29. oktober 2008. Det er vist til at den foreliggende saken reiser et tilsvarende spørsmål om delt arbeidsgiveransvar mellom Archer AS og Archer Norge AS, og at det strider mot «den alminnelige rettsoppfatning» om Hanasand skal være dommer i saken.
- (21) Det klare utgangspunktet er at en dommer som tidligere har uttalt seg om et rettsspørsmål i en avgjørelse eller som rettsteoretiker, ikke er inhabil til å dømme i en sak som reiser det samme rettsspørsmålet. Derimot vil dommeren lett bli inhabil dersom han på annen måte enn som dommer har vært involvert i det konkrete saksforhold eller i saker med parallelle problemstillinger, se for eksempel Rt-1995-861 hvor en konstituert dommer som kom fra stilling i forsikringsbransjen, hvor han hadde jobbet med personskadeoppgjør, ble kjent inhabil i en sak om erstatningsutmåling for trafikkskade. I avgjørelsen er det imidlertid påpekt at «fagkyndige meddommere står i en annen stilling» og for disse kan «bransjetilknytning ofte nærmest være en forutsetning for fagkyndigheten, i andre tilfelle kan det være vanskelig å unngå», se side 865. Det må være klart at en arbeidslivskyndig meddommer som har håndtert oppsigelsessaker, ikke er inhabil til å pådømme tvister om oppsigelse eller lignende.
- (22) I dette tilfellet har Hanasand som personalsjef i Halliburton AS vært involvert i en sak med en tilnærmet parallell problemstilling. Hanasand har altså ikke bare generell bransjeerfaring fra parallelle saker, men har som partsrepresentant i en annen sak tatt standpunkt til den rettslige vurderingen som er sentral i den foreliggende sak. Selv om saksforholdet i den andre saken var noe annerledes, medfører dette at det kan reises tvil om hans nøytralitet. Når det er fremsatt inhabilitetsinnsigelse, finner ankeutvalget at dette er en særegen omstendighet som er «skikket til å svekke tilliten til hans uhildethet», jf. domstoloven § 108. Hanasand må derfor kjønnnes inhabil som meddommer ved tingrettens behandling av saken.
- (23) Den ankende part har påstått seg tilkjent sakskostnader for Høyesterett og lagmannsretten med til sammen 12 000 kroner. Påstanden tas til følge.
- (24) Kjennelsen er enstemmig.

Slutning:

- 1. Bent Ove Hanasand viker sete som meddommer ved tingrettens behandling av saken.*
- 2. I sakskostnader for Høyesterett og lagmannsrett betaler Archer Norge AS og Archer AS, én for begge og for én, 12 000 – tolv tusen – kroner til A innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av kjennelsen.*



Gulating lagmannsrett – Kjennelse - LG-2015-60348

Instans	Gulating lagmannsrett – Kjennelse
Dato	2015-06-16
Publisert	LG-2015-60348
Stikkord	Arbeidsforhold. Inhabilitet. Domstolloven § 108.
Sammendrag	Arbeidstaker fremsatte innhabilitetsinnsigelse mot en arbeidslivskyndig meddommer, som var leder av en avdeling i et selskap, som var underleverandør til et selskap som leverte tjenester til Statoil. Lagmannsretten fant i likhet med tingretten at vilkårene for å kjenne ham inhabil etter domstolloven § 108 ikke var oppfylt. Anken ble forkastet.
Saksgang	Stavanger tingrett TSTAV-2014-149524 – Gulating lagmannsrett LG-2015-60348 (15-060348ASK-GULA/AVD2). Anke til Høyesterett forkastet, HR-2015-1570-U.
Parter	Harry Hagen (advokat Eyvind Mossige), Torunn Skarpodde og Aud Inger Svendsen Solum (for disse: advokat Karianne Rettedal), Mona Beathe Iversen Nilsen (advokat Eyvind Mossige), Liv Kittilskås (advokat Karianne Rettedal), André Lonar og Anne Heimdal (for disse: advokat Eyvind Mossige) mot Statoil ASA v/styrets leder (advokat Frode Martin Toftevåg).
Forfatter	Lagdommer Jon Atle Njøsén, lagdommer Stig Sjong, lagdommer Gro Berge.

Saken gjelder spørsmål om arbeidslivskyndig meddommers habilitet.

På vegne av Liv Kittilskås tok advokat Karianne Rettedal og advokat Eyvind Mossige ut stevning i arbeidsrettssak 17. september 2014 mot Statoil ASA (Statoil) for Stavanger tingrett. Saken ble senere forent til felles behandling med seks andre saker der Statoil er saksøkt som arbeidsgiver.

Gert Erik Engelién ble foreslått som arbeidslivskyndig meddommer av Statoil. Engelién er regionsjef i Securitas AS (Securitas), med kontorsted i Stavanger. Han ble oppnevnt ved tingrettens brev 8. desember 2014. Saksøkerne gjorde gjeldende at Engelién var inhabil til å gjøre tjeneste som meddommer under hovedforhandlingen.

Stavanger tingrett avsa 26. februar 2015 kjennelse med slik slutning:

Begjæringen om utelukkelse av Gert Erik Engelién som meddommer forkastes.

Advokat Rettedal og advokat Mossige har på vegne av syv parter rettidig anket tingrettens kjennelse. De ankende parter er Liv Kittilskås, Torunn Skarpodde og Aud Inger Solum, Harry Hagen, Mona Beathe Iversen Nilsen, Anne Heimdal og Andre Lonar. Statoil har tatt til motmæle i tilsvaret.

De ankende parter har i hovedtrekk gjort gjeldende:

Anken gjelder saksbehandlingen, bevisbedømmelsen og rettsanvendelsen.

De ankende parter har tidligere provosert fremlagt avtalen mellom Coor Service Management AS (Coor) og Statoil. Statoil provoseres på nytt til å legge frem kontrakten med Coor, der Securitas benyttes som underleverandør.

Statoils kontrakter har bestemmelser om at underleverandører må godkjennes av Statoil. De ankende parter ber lagmannsretten pålegge Statoil å legge frem denne kontrakten. Statoil provoseres videre til å opplyse om verdien av underleverandørkontrakten med Securitas, både enkeltvis og samlet for alle Statoils landanlegg. Opplysningene kan være relevante ved avgjørelsen av habilitetsspørsmålet.

Når Statoil ikke ble pålagt å etterkomme provokasjonen, foreligger det feil ved tingrettens saksbehandling. Det er videre uriktig bevisbedømmelse når tingretten legger til grunn at ingen av selskapene omhandlet i kontrakten er parter i saken. Statoil er part i saken.

Av artikkelen i «Aktuell Sikkerhet» 14. januar 2014 fremgår at Securitas har et nærmere forhold til Statoil enn det meddommer Engeliien beskriver. Securitas har utarbeidet den del av Coors anbud som omhandler sikkerhet og resepsjonstjeneste i Statoil. Statoil har lagt til grunn Securitas' beskrivelser for valget av sikkerhetsleverandør.

Tingretten synes å ha lagt til grunn at anvendelsen av habilitetsreglene må skje i lys av ordningen med arbeidslivskyndige meddommere. Det gir uttrykk for uriktig lovtolkning. Det er ikke grunnlag for en mildere habilitetsvurdering i slike saker. Det vises til Fougner m.fl., Kommentartutgave til arbeidsmiljøloven og Stueland, m. fl., side 1010. Heller ikke det faktum at Statoil er en stor aktør i regionen medfører at habilitetsbedømmelsen blir lempeligere.

Det svekker domstolens troverdighet dersom Securitas' regionsjef skal dømme i en sak hvor en av de største kundene er saksøkt. Det vises til avisartikler om Statoil. Tingretten har lagt avgjørende vekt på at Engeliien ikke personlig har å gjøre med kontraktene mellom Statoil, Coor og Securitas. Som regionsjef og tidligere HR-sjef i Securitas identifiseres han med sin arbeidsgiver. Securitas er som underleverandør avhengig av gode kunderelasjoner til Statoil. Som lokal leder har han en særdeles nær tilknytning til Statoil. Han må dermed anses inhabil.

Securitas leverer tjenester til tinghuset i Stavanger. Tingretten har ikke vurdert det faktum at vaktholdet i tinghuset utføres av ansatte i det selskap som meddommer Engeliien er leder for. Det vil være et uheldig signal og skape mistillit til rettens sammensetning når saksøkernes første møte med Stavanger tingrett er en ansatt i Securitas, samtidig som vedkommende sin regionale sjef skal være med å dømme i arbeidsrettssaken. Engeliien representerer et selskap som har økonomiske interesser i kontrakten med tinghuset. Dette er alene tilstrekkelig til at tilliten til Engeliien som meddommer er svekket. Det må lede til at han kjennes inhabil.

Dersom en part har fremsatt inhabilitetsinnsigelse, skal det tillegges vekt, jf. domstolloven § 108 annet punktum. Tingretten har ikke vurdert betydningen av at det er reist slik innsigelse. Når inhabilitetsinnsigelse er fremsatt, foreligger det uansett en særegen omstendighet som er skikket til å svekke tilliten til hans uhildethet.

Det er nedlagt slik påstand:

1. Gert Engeliien er inhabil som meddommer i Stavanger tingretts sak 14-149524.

Subsidiært:

1. Stavanger tingretts kjennelse av 27. februar 2015 oppheves og hjemvises til ny behandling.

I begge tilfeller:

2. Statoil ASA v/styrets leder dømmes til å betale saksomkostninger med kr 7.500,- med forfall 14 dager etter forkynnelse av kjennelsen.

Statoil ASA har i hovedtrekk gjort gjeldende:

Det foreligger ikke feil ved tingrettens bevisbedømmelse. Tingretten har korrekt lagt til grunn at Securitas ikke har noe kontraktsforhold med Statoil. Statoil har avtale med Coor som omfatter en rekke tjenester, herunder sikkerhetstjenester. Det er riktig at Coor benytter Securitas som underleverandør av sikkerhetstjenester. Det fremkommer av artikkelen i «Aktuell Sikkerhet» at Securitas ikke bare utarbeidet anbudsdokumentene til Coor,

men også til en annen deltaker ved anbudsprosessen. Det at Coor valgte å innhente bistand fra en sikkerhetsleverandør som Securitas, etablerer ikke spesielle bånd mellom Statoil og Securitas.

De ankende parter har ikke påvist at avisartiklene har overføringsverdi til forholdet mellom Statoil og Securitas. Det anføres formodentlig ikke at Statoil har en dominerende stilling i markedet for kjøp av sikkerhetstjenester. Det at Statoil skal godkjenne underleverandører er vanlig i større kontrakter, og ikke et Statoil-spesifikt fenomen. Det kan opplyses at Securitas er godkjent av Statoil som underleverandør av sikkerhetstjenester.

Det hefter ikke feil ved tingrettens rettsanvendelse. Statoil tiltrer tingrettens vurdering av habilitetsspørsmålet for meddommer Engelién, og kan ikke se at det har tilkommet noe gjennom anken som stiller saken i et annet lys.

De ankende parter anfører at Securitas er avhengig av gode relasjoner til Statoil for å få tildelt oppdrag. Dette er et uttrykk for deres subjektive syn på de faktiske forhold. Det er ikke underbygget av objektiv bevisførsel. Statoils rammeavtale for leveranser av Facility Management-tjenester med Coor har fem års varighet, med opsjon på ytterligere fem år. Spørsmålet om Securitas fortsatt skal levere sikkerhetstjenestene avgjøres av Coor.

Habilitetsreglene må vurderes med bakgrunn i den særordningen lovens system med arbeidslivskyndige meddommere innebærer. Tingretten viser til at Statoil er en stor aktør i Stavanger-regionen, og at dette får praktiske implikasjoner ved at mange selskaper og privatpersoner har næringsvirksomhet som direkte eller indirekte kan ha en side til Statoil. Dette påpekes av tingretten fordi det er av betydning for hvordan forholdene objektivt sett fremtrer utad. Når det å ha indirekte økonomisk kontakt som underleverandør er vanlig i en liten region, er det av betydning ved habilitetsvurderingen. Anførselen om at Engelién er inhabil fordi Securitas leverer sikkerhetstjenester til Stavanger tingrett målbærer en subjektiv tilnærming til habilitetsvurderingen som vanskelig kan nyte rettslig vern.

Tingretten har korrekt påpekt at det skal tillegges vekt om en part har fremsatt inhabilitetsinnsigelse, jf. domstoloven § 108 annet punktum. En parts innsigelse om inhabilitet har primært betydning når det er tvil om habilitetsspørsmålet. Det er ikke tilfellet i nærværende sak.

Det hefter ikke saksbehandlingsfeil ved tingrettens kjennelse. De ankende parter har ikke provosert fremlagt avtalen mellom Statoil og Coor ved prosesskriv 17. februar 2015. Det er avtalen mellom Securitas og Coor som tidligere er provosert fremlagt. Kontrakten som nå provoseres fremlagt er rammeavtalen mellom Statoil og Coor for leveranse av Facility Management-tjenester. Kontrakten er på mer enn 300 sider, og er i sin helhet er omfattet av bevisfritaket i tvisteloven § 22-10. Det er ikke gitt noen redegjørelse for hva som søkes bevist ved fremleggelse av kontrakten. Dette må klarlegges før retten kan ta stilling til kravet om bevisfremleggelse. Statoil har ikke innsyn i hvilke avtaler som er inngått mellom Coor og Securitas, og kan ikke opplyse om verdien av underleverandørkontrakten med Securitas.

Det er nedlagt slik påstand:

1. Anken over Stavanger tingretts kjennelse av 26. februar 2015 forkastes.
2. Statoil ASA tilkjennes sakskostnader for lagmannsretten med kr 7 500,-.

Lagmannsretten bemerker:

Saken anses klar til avgjørelse. Det er ikke begjært muntlig forhandling, som heller ikke anses nødvendig av hensyn til forsvarlig og rettferdig rettergang, jf. tvisteloven § 29-15 første og annet ledd, jf. EMK artikkel 6 nr. 1. Saken behandles skriftlig i samsvar med hovedregelen ved anke over kjennelser og beslutninger, jf. tvisteloven § 29-15 første ledd, jf. § 20-9 tredje ledd første punktum.

Lagmannsrettens har full kompetanse i ankesaken, jf. tvisteloven § 29-3 første ledd.

Lagmannsretten er enig i de rettslige utgangspunktene som er oppstilt av tingretten.

Spørsmålet om dommerhabilitet avgjøres etter domstoloven § 108 sammenholdt med EMK artikkel 6 nr. 1. En dommer er inhabil hvis det foreligger «særegne omstendigheter» som er «skikket til å svekke tilliten til hans uhildethet», jf. domstoloven § 108. Det er ikke avgjørende om det er grunn til å tro at de særegne omstendighetene faktisk vil påvirke den dommer det gjelder. Det er tale om en objektiv vurdering der det skal

veie tungt hvordan forholdet vil fortone seg for partene og allmennheten, jf. Rt-2015-191 avsnitt (9) med videre henvisninger.

Habiliteten til en arbeidslivskyndig meddommer avgjøres ut fra de alminnelige reglene om dommerhabilitet. I slike tilfeller gjør det seg likevel særlige hensyn gjeldende, og anvendelsen av reglene må skje på bakgrunn av den særordning lovens system med arbeidslivskyndige meddommere representerer, jf. Rt-2012-1185 avsnitt (19).

Under arbeidsrettssaker skal retten settes med to meddommere, som etter forslag fra partene oppnevnes fra det særskilte arbeidslivskyndige utvalg for fylket, jf. arbeidsmiljøloven § 17-7 første og annet ledd, jf. § 17-6. De arbeidslivskyndige meddommerutvalgene er sammensatt slik at minst to femtedeler av meddommerne skal være arbeidsgivere og minst to femtedeler arbeidstakere. Partene foreslår en halvpart av det antall meddommere som retten settes med i den enkelte sak. Meddommerne skal ikke fungere som representanter for noen av partene, men skal være som nøytrale dommere.

De ankende parter har gjort gjeldende at Gert Erik Engelién er inhabil fordi han er tilknyttet Statoil gjennom sin arbeidsgiver Securitas AS (Securitas). Meddommer Engelién er regionsjef i Securitas, som leverer sikkerhetstjenester til Statoil gjennom en kontrakt med selskapet Coor Service Management AS (Coor).

Etter lagmannsrettens oppfatning kan det ikke oppstilles som noen generell inhabilitetsgrunn at en meddommer er ansatt hos en parts underleverandør. En dommers tilknytning til den samme type virksomhet som saken gjelder vil kunne ha betydning ved habilitetsvurderingen, jf. Rt-2011-1348 avsnitt (48)-(52). Videre vil ulike typer kontrakts- eller kundeforhold til en part kunne innebære inhabilitet. Avgjørende er likevel om de aktuelle omstendighetene er «særegne», slik at de er skikket til å svekke tilliten til dommerens uhildethet, jf. domstoloven § 108.

Nærværende sak gjelder et arbeidsrettslig søksmål med spørsmål om det foreligger virksomhetsoverdragelse av Statoils administrative HR-tjenester, herunder avdelingen for reise- og utgiftsrefusjon. Lagmannsretten peker for det første på at det aktuelle saksområdet ikke har noen forbindelse til sikkerhetstjenester som tilbys av Securitas. Det har heller ikke tilknytning til Engeliéns ansvarsområde i Securitas. Lagmannsretten viser til Engeliéns redegjørelse inntatt i tingrettens kjennelse.

Lagmannsretten peker videre på at Securitas' forpliktelse til å levere sikkerhetstjenester på Statoils anlegg er kontraktfestet i avtale mellom Securitas og en tredjepart; Coor. Det foreligger således ikke noe direkte kontraktsforhold mellom Securitas og Statoil. Lagmannsretten legger videre til grunn at eventuell forlengelse av oppdragsperioden avgjøres i forholdet mellom Securitas og Coor. Etter lagmannsrettens syn etablerer heller ikke Securitas' bistand til Coor ved anbudsprosessen noen påfallende tett tilknytning mellom Securitas og Statoil.

De ankende parter har anført at tingretten har stilt mildere krav ved habilitetsvurderingen fordi et stort foretak som Statoil er part, og at det er uriktig rettsanvendelse. Av kjennelsen følger:

«Det skal herunder også bemerkes at Statoil ASA er en meget stor aktør i Stavanger-regionen, og at listen over selskap/næringsdrivende/privatpersoner som utfører oppdrag for eller leverer varer eller tjenester til Statoil ASA, enten direkte eller som underleverandør, er meget lang. Det må da etter rettens mening stilles krav om mer konkrete omstendigheter som underbygger habilitetsinnsigelsen, enn at Engelién vil kunne la seg påvirke av behovet for gode relasjoner til Statoil ASA ved fremtidige kontraktstildelinger og forlengelse av eksisterende avtaler, som anført av saksøkerne.»

Formuleringen i avsnittet er riktignok noe uklar. Lest i sammenheng, og hensett til de rettslige kriterier tingretten har gjengitt, etterlater kjennelsesgrunnene likevel liten tvil om hvilket resonnement tingretten følger. Selskap på Statoils størrelse opererer erfaringsmessig med en rekke leverandører og underleverandører. Når tingretten påpeker at det kreves «mer konkrete omstendigheter», forstår lagmannsretten det slik at en svak forbindelse mellom Engelién og Statoil som her, ikke alene er tilstrekkelig til å utgjøre «særegne omstendigheter», jf. domstoloven § 108. Med en slik fjern og avledet tilknytning til parten, er lagmannsretten enig med tingretten i at det må kreves mer konkrete forhold enn de påberopte for at omstendighetene skal anses «særegne». Lagmannsretten kan ikke se at dette gir uttrykk for en uriktig lovforståelse.

Etter lagmannsrettens syn er heller ikke Securitas' kontraktsforhold med Stavanger tingrett av en slik karakter at det vil kunne oppstå tvil om meddommer Engeliéns uavhengighet eller upartiskhet i nærværende sak.

Lagmannsretten kan ikke se at forholdene anført av de ankende parter kan lede til andre vurderinger og konklusjoner enn det tingretten har kommet frem til. Lagmannsrettens oppfatning er at de påberopte forhold, utad i forhold til partene og allmennheten, ikke er skikket til å svekke tilliten til Engeliens uhildethet som arbeidslivskyndig meddommer, jf. domstoloven § 108. Dette gjelder enten man vurderer de påberopte forhold hver for seg eller samlet. Det at Engeliens som regionleder identifiseres med sin arbeidsgiver, er ikke egnet til å endre denne vurderingen.

De ankende parter har gjort gjeldende at det er en feil ved tingrettens avgjørelse at tingretten ikke har vurdert konsekvensene av at det er reist inhabilitetsinnsigelse. Lagmannsretten finner ikke at tingrettens rettsanvendelse er uriktig, selv om tingretten ikke har undergitt kriteriet noen utførlig drøftelse. Tingretten har korrekt gjengitt det rettslige utgangspunkt; at dersom en part har fremsatt habilitetsinnsigelse skal dette tillegges vekt, jf. domstoloven § 108 annet punktum. Lagmannsretten peker på at det forhold at en part har gjort gjeldende at det foreligger inhabilitet ikke er avgjørende, men først og fremst har betydning når det er tvil om det foreligger inhabilitet, jf. domstoloven § 108 annet punktum og Bøhn, Domstoloven kommentarutgave, 2. utgave side 393. Avgjørelsen i saken her har ikke reist tvil.

De ankende parter har provosert fremlagt rammeavtalen mellom Statoil og Coor som omhandler underleverandøren Securitas, samt bedt Statoil om å opplyse om verdien av underleverandørkontrakten med Securitas. Det er videre anført at det hefter feil ved tingrettens bevisbedømmelse når tingretten la til grunn at ingen av selskapene omhandlet i avtalen, var part i saken. Det er gjort gjeldende at tingretten begikk en saksbehandlingsfeil ved å unnlate pålegg om fremleggelse av dokumentene.

Lagmannsretten kan ikke se at det foreligger feil ved tingrettens vurdering av bevisene eller behandling av saken. Lagmannsretten legger til grunn at avtalen som ble provosert fremlagt for tingretten gjaldt selskapene Coor og Securitas. Lagmannsretten kan ikke se at de ankende parter ønsket fremlagt de ovennevnte dokumenter før ved anken til lagmannsretten.

De ankende parter har ikke angitt nærmere hvordan eller hvorfor dokumentene må antas egnet til å klarlegge saken. Lagmannsretten legger til grunn at de ankende parter mener at formålet med provokasjonen er å få belyst habilitetsspørsmålet for Engeliens nærmere. Etter lagmannsrettens vurdering er dokumentasjonen som er provosert fremlagt av en slik karakter, at den ikke er egnet til å stille spørsmålet om Engeliens inhabilitet i en annen stilling. Det foreligger ikke holdepunkter for at verken omfanget av underleverandørkontrakten eller innholdet i rammeavtalen kan inneholde relevant informasjon for Engeliens rolle. På bakgrunn av det resultat lagmannsretten er kommet til over når det gjelder Engeliens habilitet, finner lagmannsretten ikke grunn til å vurdere spørsmålet nærmere. Lagmannsretten tar heller ikke stilling til om dokumentasjonen kan være omfattet av bevisfritaksreglene i tvisteloven § 22-10.

Statoil har vunnet ankesaken, jf. tvisteloven § 20-2 første ledd. Etter hovedregelen i tvisteloven § 20-2 første ledd skal de ankende parter erstatte Statoils sakskostnader for lagmannsretten. Det foreligger ikke tungtveiende grunner som gjør det rimelig helt eller delvis å fritta noen av de ankende parter for erstatningsansvaret etter § 20-2 tredje ledd.

Advokat Toftevåg har på vegne av Statoil krevd omkostninger dekket med kr 7 500. Lagmannsretten vurderer utgiftene som nødvendige, og at det har vært rimelig å pådra dem, jf. tvisteloven § 20-5 første ledd. Kravet tas til følge. Etter tvisteloven § 20-6 skal de ankende parter hefte felles for sakskostnadene.

Kjennelsen er enstemmig.

Slutning

- 1. Anken forkastes.*
- 2. Liv Kittilskås, Torunn Skarpodde, Aud Inger Solum, Harry Hagen, Mona Beathe Iversen Nilsen, Anne Heimdal og Andre Lonar pålegges in solidum å erstatte Statoil ASA sine sakskostnader for lagmannsretten med kr 7 500 --syvtusenfemhundre – innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av kjennelsen.*



Norges Høyesteretts ankeutvalg - Kjennelse. - HR-2015-1570-U

Instans	Norges Høyesteretts ankeutvalg – Kjennelse.
Dato	2015-07-28
Publisert	HR-2015-1570-U
Stikkord	Tvl (2005) § 30-6
Sammendrag	Anken forkastes.
Saksgang	Stavanger tingrett TSTAV-2014-149524 – Gulating lagmannsrett LG-2015-60348 – Høyesterett HR-2015-1570-U, (sak nr. 2015/1326), sivil sak, anke over kjennelse.
Parter	Liv Kittilskås, Torunn Skarpodde, Aud Inger Svendsen Solum (advokat Karianne Rettedal), Harry Hagen, Mona Beathe Iversen Nilsen, Anne Heimdal og Andre Lonar (advokat Eyvind Mossige) mot Statoil ASA (advokat Frode Martin Toftevåg).
Forfatter	Utgård, Noer og Arntzen.

Liv Kittilskås m.fl. har erklært anke over Gulating lagmannsretts kjennelse 16. juni 2015 i sak nr. 15-060348ASK-GULA/AVD2 mot Statoil ASA.

Høyesteretts ankeutvalg, som bare kan prøve lagmannsrettens saksbehandling og lovtolking, jf. tvisteloven § 30-6, finner det enstemmig klart at anken ikke kan føre frem. Anken blir derfor å forkaste i medhold av tvisteloven § 30-9 annet ledd.

Ankemotparten har påstått seg tilkjent sakskostnader med 7 500 kroner. Påstanden tas til følge.

Slutning:

Anken forkastes.

I sakskostnader for Høyesterett betaler Liv Kittilskås, Torunn Skarpodde, Aud Inger Svendsen Solum, Harry Hagen, Mona Beathe Iversen Nilsen, Anne Heimdal og Andre Lonar – én for alle og alle for én – til Statoil ASA 7 500 – syvtusenfemhundre – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av kjennelsen.



Gulating lagmannsrett – Kjennelse. - LG-2000-1745 – LG-2000-1746

Instans	Gulating lagmannsrett – Kjennelse.
Dato	2001-09-13
Publisert	LG-2000-1745 – LG-2000-1746
Stikkord	Habilitet, arbeidslivskyndige meddommere. Domstoloven § 108.
Sammendrag	I sak for lagmannsretten mellom kommune og to ansatte organisert i Norsk Kommuneforbund hevdet kommunen forgjeves at de to arbeidslivskyndige meddommerne etter forslag fra arbeidstakersiden, var inhabile. Den ene var leder av et lokalt søsterforbund, mens den andre var ansatt i et LO-forbund. Lagmannsretten viste blant annet til formålet med meddommerordningen og uttalte at slik tilknytning til fagbevegelsen i seg selv ikke førte til inhabilitet.
Saksgang	Gulating lagmannsrett LG-2000-1745 A/02 og LG-2000-1746 A/02. Anker til Høyesterett nektet fremmet, HR-2002-221. (For tidligere avgjørelse se LG-2000-1445).
Parter	Ankende part: Askøy kommune (Prosessfullmektig: Advokat Magne Revheim). Ankemotpart: Eli Lund Jensen (sak nr 00-01745 A/02) og Irunn Sørensen (sak nr 00-01746 A/02) (Prosessfullmektig: Advokat Harald Kobbe).
Forfatter	Lagmann Martin Tenold.

Saken gjelder tvist under saksforberedelsen om habiliteten til arbeidslivskyndige meddommere.

Førstelagmannen har på grunn av andre tjenestlige gjøremål delegert avgjørelseskompetansen i saken etter dstl § 117 annet ledd, jf § 11 tredje ledd.

Eva Karin Pedersen og Kjell Sagstad er etter forslag fra ankemotparten oppnevnt som meddommere.

Det bemerkes for ordens skyld at meddommer Eva Karin Pedersen på grunn av en misforståelse ble betegnet varameddommer ved oppnevningen, men dette er siden rettet opp.

Meddommer Eva Karin Pedersen er leder i Bergen Hotell- og restaurantarbeiderforening, som er en søsterorganisasjon til Norsk Kommuneforbund. Begge forbund er med i LO.

Kjell Sagstad er oppgitt å være administrativt ansatt i et LO-forbund.

Askøy kommune ved advokat Revheim har fremsatt inhabilitetsinnsigelse mot meddommerne.

Det gjøres gjeldende at meddommernes organisasjonsmessige tilknytning gjør dem inhabile. Norsk Kommuneforbund har investert mye prestisje i saken og dens resultat.

Saken har sin bakgrunn i etterspillet etter et møte mellom Irunn Sørensen og hennes ledere på Askøy sykehjem. Irunn Sørensen var opprinnelig medlem av Helse- og Sosialforbundet, men meldte overgang til Kommuneforbundet da hun åpenbart var misfornøyd med den støtte hennes opprinnelige forbund ga henne.

Med dette utgangspunktet har Norsk Kommuneforbund hele tiden opptrådt meget aggressivt i denne saken, blant annet ved å ta konflikten opp igjen etter at den var forlikt på arbeidsplassen i oktober 1998 og ved å reise en ærekrenkelsessak som skapte den urolighet på arbeidsplassen som igjen forårsaket omplasseringsvedtakene. Ærekrenkelsessaken endte med tap for Irunn Sørensen og Norsk Kommuneforbund.

Norsk Kommuneforbunds sentrale rolle i saken er også understreket av dem selv i udatert brev skrevet tidlig på høsten 1999 til Kommuneforbundets medlemmer ved Askøy sjukeheim. Brevet er et intenst forsvar for Kommuneforbundets engasjement, og det viser i seg selv at dette ikke er en vanlig sak der Kommuneforbundet begrenser seg til å dekke utgiftene. I brevet heter det blant annet, med referanse til ærekrenkelsessaken:

«Kommuneforbundet har derfor funnet det nødvendig i denne saken å gå til rettslige skritt for å ivareta Irunn Sørensens interesser.»

Både ærekrenkelsessaken og omplasseringssaken er for øvrig fulgt opp aktivt av Kommuneforbundet. De har blant annet hatt en av sine ansatte som observatør i begge rettssakene.

Inhabilitetsvurderingen for Pedersen må ses på bakgrunn av dette særegne engasjementet. Det er videre klart at Pedersen som leder i lokallaget av et forbund vil ha en langt sterkere identifikasjon med LOs arbeid for å øke rekruttering og egen prestisje enn det som er tilfellet for et alminnelig medlem. Pedersen vil ha deltatt i det strategiske arbeidet i LO og vil være kjent med den betydning organisasjonen legger på et positivt resultat i en sak som denne. Det er etter vårt syn et sterkt argument for inhabilitet.

Tilsvarende synspunkter må gjelde for Kjell Sagstad som administrativt ansatt i LO-forbund.

Et tilleggsmoment er det videre at saken føres av advokatfirmaet Kluge som har en rammeavtale med LO. Pedersen er således vant til å bruke dette advokatfirmaet i saker som denne og å følge deres anbefalinger. Som inhabilitetsmoment styrkes dette av at ankemotpartnes prosessfullmektig har tatt direkte kontakt med Pedersen for å avklare om hun hadde anledning til å møte som dommer.

Eli Lund Jensen og Irunn Sørensen ved advokat Kobbe har bestridt at inhabilitet foreligger.

De har i prosesskrift gjort utfyllende rede for sitt syn som i hovedsak er at den organisasjonsmessige tilknytningen ikke tilsier noen inhabilitet. Det pekes særlig på formålet med arbeidslivskyndige meddommere.

Norsk Kommuneforbund har engasjert seg i saken til støtte for Sørensen og Jensen på samme måte og i samme omfang som alle andre medlemmer som oppsies eller forflyttes mot sin vilje. Kommuneforbundet har gjort gjentatte forsøk på å få løst saken på en smidig og hensiktsmessig måte.

De øvrige påberopte forhold er heller ikke inhabilitetsgrunn.

Lagmannsretten skal bemerke:

De arbeidslivskyndige meddommerutvalgene er sammensatt slik at minst to femtedeler skal være arbeidsgivere og minst to femtedeler arbeidstakere. Minst en femtedel skal være foreslått av LO og minst en femtedel av NHO, jf aml § 61 nr 1, jf § 61 B. Det er ikke uvanlig at de personer som er utpekt til utvalgene har medlemsskap og tillitsverv i organisasjonene i arbeidslivet. Dette vil normalt være en styrke fordi den sikrer at domstolene i tråd med ordningens formål tilføres kompetanse om arbeidslivet.

Inhabilitetsreglene i domstolloven gjelder også de arbeidslivskyndige meddommerne. Anvendelsen av reglene må skje på bakgrunn av den særordning lovens system med arbeidslivskyndige meddommere representerer.

Etter domstolloven § 108, som er den aktuelle bestemmelse her, er det spørsmål om det foreligger særegne omstendigheter som er skikket til å svekke tilliten til Eva Karin Pedersens habilitet som meddommer. Avgjørelsen beror på en konkret helhetsvurdering, herunder hvordan forholdet vil bli oppfattet blant det rettsøkende publikum, jf Rt-1995-861 og Rt-1996-1528.

Både Bergen Hotell- og restaurantarbeiderforbund og Norsk Kommuneforbund er medlemmer i LO. Det vil ofte være slik i denne type tvister at en part får støtte fra sin fagforening eller organisasjon. Generelt kan det neppe i seg selv innebærer inhabilitet at en meddommer er ansatt eller har et sentralt tillitsverv i en annen selvstendig forening på samme side i arbeidslivet, selv om det mellom disse foreningene foreligger en organisatorisk tilknytning.

Det er etter lagmannsrettens syn ikke fremkommet tilstrekkelige konkrete holdepunkter for at meddommer Eva Karin Pedersens lederverv i Bergen Hotell- og restaurantarbeiderforening eller meddommer Kjell Sagstads ansettelse i et LO-forbund, representerer noen særegen omstendighet som er skikket til å svekke tilliten til deres habilitet i saken, jf domstolloven § 108. Selv om det fra begge sider er knyttet prestisje til utfallet av saken, kan likevel ikke lagmannsretten se at det er sannsynliggjort at Norsk Kommuneforbund eller LO har engasjert seg i saken på en slik måte at meddommernes lederverv eller ansettelsesforhold i seg selv, eller sammenholdt med de øvrige momenter i saken, er skikket til å svekke tilliten til dem som meddommer i foreliggende sak.

Heller ikke en samlet vurdering i forhold til de øvrige påberopte forhold kan etter lagmannsrettens syn tilsi en annen vurdering av habilitetsspørsmålet.

Det bemerkes at inhabilitetsinnsigelsen mot Kjell Sagstad ble fremsatt ved prosesskrift datert 12.09.01 mens nærværende kjennelse var under arbeid. Det har etter omstendighetene ikke vært vurdert som nødvendig å avvente ankemotpartenes uttalelse, idet det legges til grunn at ankemotpartene gjør gjeldende de samme synspunkter som for Eva Karin Pedersens habilitet.

Avgjørelsen av saksomkostningsspørsmålet utstår til den avgjørelse som avslutter saken, jf tvistemålsloven § 179 første ledd i.f.

Slutning:

- 1. Meddommerne Eva Karin Pedersen og Kjell Sagstad viker ikke sete.*
- 2. Avgjørelsen av saksomkostningsspørsmålet utstår til den avgjørelse som avslutter saken.*



Høyesteretts kjæremålsutvalg - Kjennelse. - HR-2002-221

Instans	Høyesteretts kjæremålsutvalg – Kjennelse.
Dato	2002-03-11
Publisert	HR-2002-221
Stikkord	Tvistemålsloven § 373.
Saksgang	Gulating lagmannsrett LG-2000-1745 A/02 og LG-2000-1746 A/02 – Høyesterett HR-2002-221, sivil sak, anke.
Parter	Eli Lund Jensen, Irunn Sørensen (advokat Harald S. Kobbe) mot Askøy kommune (advokat Magne Revheim).
Forfatter	Gjølstad, Gussgard og Oftedal Broch.

Eli Lund Jensen og Irunn Sørensen har erklært anke over Gulating lagmannsretts dom av 27. november 2001 i sak 00-01745 A/02 og 00-01746 A/02 mot Askøy kommune.

Høyesteretts kjæremålsutvalg finner enstemmig at anken ikke vil kunne gis medhold uten at Høyesterett fraviker den påankede avgjørelse i et punkt hvor det antas å ha vært av vesentlig betydning at lagmannsretten har hatt høve til umiddelbart å høre forklaringer av parter eller vitner, og det er Høyesterett avskåret fra. Anken bør derfor nektes fremmet i samsvar med bestemmelsen i tvistemålsloven § 373 tredje ledd nr. 2.

Kjæremålsutvalget har ikke funnet grunn til å innhente uttalelse fra de ankende parter før avgjørelse treffes, jf. tvistemålsloven § 373 fjerde ledd.

Ankemotparten har påstått seg tilkjent saksomkostninger. Påstanden tas til følge og beløpet settes til 3.000 – tretusen – kroner fra hver av de ankende parter.

Slutning:

Anken nektes fremmet til Høyesterett.

I saksomkostninger for Høyesteretts kjæremålsutvalg betaler Eli Lund Jensen til Askøy kommune 3.000 – tretusen – kroner og Irunn Sørensen til Askøy kommune 3.000 – tretusen – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av kjennelsen.



Agder lagmannsrett - Kjennelse - LA-2009-61643

Instans	Agder lagmannsrett – Kjennelse
Dato	2009-05-25
Publisert	LA-2009-61643
Stikkord	Arbeidsrett. Sivilprosess. Inhabilitet. Fratreden.
Sammendrag	Arbeidslivskyndig meddommer ble på grunn av sentrale tillitsverv i samme fagorganisasjon som arbeidstakeren ansett inhabil. Tingrettens dom ble opphevet jf tvisteloven § 29-11 andre ledd b. Påstand fra arbeidsgiver om fratreden under sakens gang ble ikke tatt til følge.
Saksgang	Kristiansand tingrett TKISA-2008-147352 – Agder lagmannsrett LA-2009-61643 (09-061643ASD-ALAG).
Parter	Kristiansand kommune (Advokat Gro Hamre) mot A (Advokat Kirsten Bache Dahl).
Forfatter	Lagdommer Rune Bård Hansen. Lagdommer Åse Berg. Lagdommer Hanne Helle Arnesen.

Saken gjelder inhabilitet hos meddommer og krav om fratreden i oppsigelsessak.

Kristiansand tingrett avsa 20. februar 2009 dom og kjennelse med slik slutning:

- «1. Endringsoppsigelsen av A datert 27. juni 2008 er ugyldig.
2. Kristiansand kommune v/ ordføreren dømmes til innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse å betale erstatning til A med kr 50.000,- – femtitusen –, med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra forfall til betaling skjer.
3. Kristiansand kommune v/ ordføreren dømmes til innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse å betale sakskostnader til A med kr 108.400,- – etthundreogåttetusenfirehundre.

Slutning i kjennelse

1. Krav om at A skal fratre stillingen som undervisningsinspektør frem til rettskraftig avgjørelse foreligger, tas ikke til følge.
2. Kristiansand kommune v/ ordføreren dømmes til innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse å betale sakskostnader til A med kr 4.800,- – firetusenåttehundre.»

Kristiansand kommune (kommunen) har i anke datert 20. februar 2009 (antagelig feilskrift for 20. mars) rettidig anket dommen til Agder lagmannsrett. Anken gjelder blant annet tingrettens saksbehandling. Kommunen gjør gjeldende at meddommer Otto Stordal var inhabil, jf tvisteloven § 29-21 (2) b). Subsidiært gjøres gjeldende at det foreligger saksbehandlingsfeil etter tvisteloven § 29-11 (1) fordi tilstrekkelige opplysninger om habilitetsspørsmålet ikke kom frem da tingretten besluttet å fremme saken.

Kommunen har videre påanket tingrettens kjennelse om at ankemotparten skal stå i stillingen som undervisningsinspektør til saken er rettskraftig avgjort.

A (A) har tatt til gjenmæle i anketilsvar 2. april 2009.

I anken har kommunen lagt ned slik påstand:

- «1. Tingrettens dom med hovedforhandling oppheves, og saken hjemvises til ny behandling ved tingretten.
2. I saksomkostninger for lagmannsretten betaler A til Kristiansand kommune kroner 6 000,- innen 2 uker fra forkynnelsen av kjennelsen.

Subsidiært:

1. Kristiansand kommune frifinnes.
2. Kristiansand kommune tilkjennes saksomkostnader for tingretten og lagmannsretten.

Fratreden

1. A fratrer stillingen som undervisningsinspektør i Kristiansand kommune fra den dato lagmannsretten beslutter.
2. Kristiansand kommune tilkjennes saksomkostnader for tingretten og lagmannsretten»

A har i anketilsvaret lagt ned slik påstand:

«Gyldighetsspørsmålet

1. Anken over Kristiansand tingretts saksbehandling forkastes.
2. Kristiansand tingretts dom av 20. februar 2009 stadfestes.
3. For begge tilfeller: Kristiansand kommune dømmes til å betale saksomkostnader for lagmannsretten.

Fratredelsesspørsmålet

1. Kristiansand tingretts kjennelse av 20. februar 2009 stadfestes.
2. Kristiansand kommune dømmes til å betale saksomkostnader for lagmannsretten.»

Kristiansand kommune har i korthet gjort gjeldende følgende påstandsgrunnlag:

Ottar Stordal ble oppnevnt som meddommer i saken etter forslag fra Utdanningsforbundets advokat, Kirsten Bache Dahl. Det fremgår av tingrettens liste over arbeidslivskyndige meddommere at Stordal er oppnevnt etter forslag fra Utdanningsforbundet og at han har arbeidssted Tingsaker skole i Lillesand kommune. Ved hovedforhandlingens innledning opplyste administrator at Stordal var adjunkt.

Etter at dom ble avsagt, er kommunen blitt kjent med at Stordal kun er 15% vikar som lærer i kommunen. Han er lokallagsleder i Utdanningsforbundet i 20% stilling og hovedtillitsvalgt for forbundet i Lillesand i 65% stilling. Utdanningsforbundet dekker Stordahls lønn som lokallagsleder. Stordahl har også verv i Knutepunkt Sørlandet som tillitsvalgt for UNIO. Dette er hovedorganisasjonen for Universitets- og høyskoleutdannete.

A har vært representert av Utdanningsforbundet under hele saken og hennes prosessfullmektig er også ansatt der. Hovedtillitsvalgt i forbundet ble også ført som vitne for A i tingretten. Meddommer Stordal har et sentralt tillitsverv i samme forening som den som representerer A.

Meddommere skal være nøytrale og skal ikke opptre som representanter for noen av partene, jf Fougner og Holo: kommentarutgave til arbeidsmiljøloven 2006 side 1048.

Meddommer Stordals tilknytning til Utdanningsforbundet utgjør særegne omstendigheter som er egnet til å svekke tilliten til hans habilitet, jf domstoloven § 108.

Uansett har tingretten begått en saksbehandlingfeil ved at Stordal ikke ga opplysninger om sin tilknytning til forbundet under innledningen av hovedforhandlingen. Hvis opplysningene hadde blitt kjent, ville kommunen ha reist habilitetsinnsigelse. Det skal legges vekt på at en part krever at en meddommer viker sete. Det er derfor nærliggende at feilen kan ha hatt betydning for at saken ble fremmet, jf Rt-1972-784.

Kommunen har ikke nærmere begrunnet anken over tingrettens kjennelse om at ankemotparten skal stå i stillingen. Av gjengivelsen av kommunenes påstandsgrunnlag for tingretten fremgår at det anføres som urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes til rettskraftig avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 15-11 annet ledd. En fortsettelse av arbeidsforholdet vil innebære miljømessige belastninger som går ut over andre arbeidstakere.

A har i korthet gjort gjeldende følgende påstandsgrunnlag:

Meddommer Stordals tillitsverv i Utdanningsforbundet gir ikke grunnlag for inhabilitet etter domstolloven § 108.

Utdanningsforbundet er en fagforening og ikke en advokatvirksomhet og kan dermed ikke opptre som prosessfullmektig. Forbundet er ikke part i saken, men bistår medlemmene med juridiske spørsmål gjennom blant annet tilsatte advokater.

Arbeidsmiljøloven § 17-6 gir ikke føringer for at det bør unngås meddommere med fremtredende tillitsverv eller liknende i en fagforening. Hvis det hadde vært meningen, ville det vært naturlig at det var tatt inn i loven, slik det er gjort i arbeidstvistloven § 10 nr 3 første ledd hva gjelder arbeidsretten.

Det er ikke uvanlig, verken på arbeidstaker- eller arbeidsgiversiden, at parten foreslår en meddommer fra den hovedorganisasjon man er knyttet til. Det er nettopp det som ble gjort i denne saken. Valg av meddommer fra den organisasjonen parten er medlem av, gir ikke grunnlag for inhabilitet.

Domstolloven § 108 må for øvrig ikke praktiseres slik at hensynene bak arbeidsmiljøloven § 17-6 ikke blir ivaretatt. Inhabilitet kan bare forekomme hvor det foreligger særlige omstendigheter som gjør meddommere «atypiske» i forhold til meddommerutvalg for øvrig. Det er ikke tilfelle med Stordal. Det bestrides på det sterkeste at Stordal gjorde noen forsøk på å skjule sin tilknytning til Utdanningsforbundet ved innledningen til hovedforhandlingen i tingretten.

Det var ingen saksbehandlingsfeil at det ikke var kjent for tingretten at Stordal hadde tillitsverv i utdanningsforbundet. Han ble aldri spurt om dette og grunnen til at det ikke ble utdypet fra meddommerens side var antagelig at han regnet med at det var allment kjent at meddommere på arbeidstakersiden som oftest er tillitsvalgte i en eller annen form. Hvis det er begått en saksbehandlingsfeil, har en slik feil uansett ikke hatt betydning for utfallet av tingrettens dom. Vilårene for opphevelse er dermed ikke til stede, jf tvisteloven § 29-21 (1).

Tingrettens enstemmige kjennelse om at A ikke skal fratres under sakens gang er korrekt. Fratreden er en unntakssituasjon, og vilårene er ikke til stede i denne saken.

Det er et faktum at saken medfører arbeidsmiljøutfordringer på skolen, men dette skal ikke tillegges betydning i vurderingen av fratreden under sakens gang, jf Ot.prp.nr 41 (1975-76) side 75. Denne rettstilstanden er videreført i den nye arbeidsmiljøloven § 15-11.

Lagmannsretten vurderer saken slik:

Det følger av tvisteloven § 29-21 andre ledd bokstav b) at det er en saksbehandlingsfeil som ubetinget skal tillegges virkning at retten ikke er lovlig sammensatt. Inhabilitet hos en fagdommer eller en meddommer vil falle inn under bestemmelsen.

Domstolloven § 108 inneholder en generell bestemmelse om at en dommer er inhabil – – – *når andre særegne omstendigheter foreligger, som er skikket til å svekke tilliten til hans uhildethet*». Det avgjørende er ikke om det må antas at den konkrete dommer vil la seg påvirke av de omstendigheter det gjelder, men om disse omstendighetene generelt er egnet til å svekke tilliten til at dommeren er uhildet. Det skal foretas en konkret helhetsvurdering, og det må legges atskillig vekt på hvordan forholdet vil bli vurdert av det rettssøkende publikum, jf Rt-1995-861 og Rt-1996-1528.

Inhabilitetsreglene i domstolloven gjelder også de arbeidslivskyndige meddommerne. Anvendelsen av reglene må likevel skje på bakgrunn av den særordning lovens system med arbeidslivskyndige meddommere representerer.

De arbeidslivskyndige meddommerutvalgene er sammensatt slik at minst to femtedeler av meddommerne skal være arbeidsgivere og minst to femtedeler arbeidstakere. Partene foreslår hver sin halvpart av det antall meddommere retten settes med i den enkelte sak, jf arbeidsmiljøloven § 17-7. I vår sak var meddommer Stordal foreslått av Utdanningsforbundet. Det er ikke uvanlig at de personer som er utpekt til utvalgene, har medlemskap og tillitsverv i organisasjonene i arbeidslivet. Dette vil normalt være en styrke, fordi det sikrer at domstolene i tråd med ordningens formål tilføres kompetanse fra arbeidslivet. Meddommerne skal derimot ikke fungere som representanter for noen av partene, men skal være som nøytrale dommere.

Lagmannsretten legger til grunn at det ikke er noen generell inhabilitetsgrunn at en meddommer har tillitsverv i den hovedorganisasjon en part er knyttet til. I vår sak er meddommer Stordal en sentral tillitsvalgt i Utdanningsforbundet. Han er ansatt som lærer i Lillesand kommune og hadde på tiden for hovedforhandlingen i tingretten verv som hovedtillitsvalgt (65%) og lokallagsleder i Lillesand (20%). Forbundet dekket 20% av hans lønn. Han har i tillegg verv i Hovedsammenslutningen for Universitets- og høyskoleutdannede (UNIO) og han er leder i stiftelsen Sørlandsk lærerstevne. Stiftelsen har som oppgave å arrangere årlige kursdager for lærere og førskolelærere i Agder. Meddommeren uttaler selv at han ikke vurderer sine verv som problematisk for hans habilitet.

A har, slik det er vanlig i saker av denne karakter, fått støtte av sin fagforening under oppsigelsessaken. I utgangspunktet må det være slik at det ikke innebærer innhabilitet at en meddommer er ansatt eller har et sentralt tillitsverv i en forening på samme side i arbeidslivet som en part; at det ofte vil være slik følger av hele systemet med arbeidslivskyndige meddommere. Hvorvidt tillitsverv i samme forening er inhabilitetsgrunn, må vurderes konkret. I vår sak er meddommeren sentral tillitsvalgt i samme organisasjon som ankemotparten er organisert i og som hennes prosessfullmektig er ansatt i som advokat. Etter lagmannsrettens vurdering medfører en slik konstellasjon av tillitsverv hos meddommeren og organisatorisk tilknytning hos ankemotparten og hennes prosessfullmektig, slike særegne forhold som er egnet til å svekke den allmenne tillitt til meddommerens habilitet, jf domstoloven § 108. Det legges i vurderingen også vekt på at kommunen har reist inhabilitetsinnsigelse så snart den fikk kunnskap om Stordals tilknytning til Utdanningsforbundet.

Inhabilitet er en absolutt opphevelsesgrunn, jf tvisteloven § 29-21 andre ledd bokstav b). Tingrettens dom må på denne bakgrunn oppheves.

Kommunen har begjært kjennelse for at A skal fratse sin stilling frem til rettskraftig avgjørelse.

Hovedregelen er at en arbeidstaker har rett til å fortsette i stillingen mens tvist om oppsigelse behandles. Det er to hovedhensyn som ligger til grunn for denne regelen, jf Ot.prp.nr.49 (2004–2005) side 235. For det første sikrer det kontinuitet i arbeidsforholdet og gjør det lettere for arbeidstaker å fastholde stillingen dersom oppsigelsen senere blir kjent ugyldig. For det annet bidrar retten til å fortsette i stillingen til å verne om arbeidstakers inntekt i den perioden saken behandles.

Domstolen kan etter krav fra arbeidsgiver bestemme at arbeidstaker likevel skal fratse dersom det finnes urimelig at arbeidstaker fortsetter i stillingen mens saken pågår, jf aml § 15-1 andre ledd andre punktum. Domstolene skal avgjøre spørsmålet om fratreden etter en konkret helhetsvurdering ut fra forholdene når kjennelsen avsies, jf Rt-2004-1413.

Tingetten har kommet til at belastningen på arbeidsmiljøet frem mot rettssaken i hovedsak skyldes den uavklarte oppsigelsessaken som sådan og ikke As fungering i stillingen. Det er ikke fremkommet noe i saksforberedelsen for lagmannsretten som tilsier endret konklusjon. Lagmannsretten viser for øvrig til tingrettens vurdering på side 9 som i det vesentlige også er dekkende for lagmannsretten syn. Vilklårene for fratreden er ikke til stede.

Kommunen har dels vunnet og dels tapt saken jf tvisteloven § 20-2 andre ledd. Hver av partene bør bære sine egne sakskostnader for lagmannsretten.

Kjennelsen er enstemmig.

Slutning

- 1. Kristiansand tingretts dom med hovedforhandling oppheves.*
- 2. Sakskostnader for lagmannsretten tilkjennes ikke.*



Norges Høyesteretts ankeutvalg - Kjennelse - HR-2017-525-U

Instans	Norges Høyesteretts ankeutvalg – Kjennelse
Dato	2017-03-10
Publisert	HR-2017-525-U
Stikkord	Domstollopen. Habilitet. Fagkyndig meddommer.
Sammendrag	<p>En psykolog som var oppnevnt som fagkyndig meddommer i barnevernssak hadde publisert en kritisk artikkel om det norske barnevernet. Kort tid etter at artikkelen var publisert hadde han gjort tjeneste som fagkyndig meddommer i en barnevernssak i tingretten. Dommen i denne saken ble opphevet på grunn av inhabilitet hos psykologen, noe som fulgte av uttalelsene i domspremissens sett i sammenheng med avisartikkelen. I en ny sak for lagmannsretten anførte kommunen at psykologen var inhabil også i den nye saken, jf. domstollopen § 108. Ankeutvalget uttalte at avisartikkelen i seg selv ikke ga grunnlag for å kjenne psykologen inhabil som meddommer i saker som kommer opp etter at publiseringen av artikkelen, og at domspremissene i tingrettssaken knyttet seg til den aktuelle saken og de barnevernsansatte som handlet i den. Det var etter utvalgets oppfatning ikke grunn til å tvile på at psykologen ville møte den foreliggende saken med friske øyne og utøve sin dommergjerning på en samvittighetsfull og upartisk måte. Heller ikke omverden hadde etter utvalgets oppfatning rimelig og saklig grunn til å tvile på dette. Anken over oppnevnelsen ble forkastet. (Rt-sammendrag)</p>
Saksgang	Borgarting lagmannsrett – Høyesterett HR-2017-525-U, (sak nr. 2017/402), sivil sak, anke over kjennelse.
Parter	Oslo kommune (Kommuneadvokaten i Oslo v/advokat Tor Sandsbraaten) mot A (advokat Ole-Håkon Ellingsen) og B (advokat Olav Sylte).
Forfatter	Dommerne Webster og Kallerud og kst. dommer Kaasen.
Sist oppdatert	2017-03-16

-
- (1) Saken gjelder spørsmålet om en psykolog er inhabil til å gjøre tjeneste som fagkyndig meddommer i en barnevernsak.
 - (2) Fylkesnemnda for barnevern og sosiale saker i Oslo og Akershus traff 8. februar 2016 vedtak om omsorgsovertakelse av C som da var litt over to år gammel. Det ble også fastsatt samvær mellom C og hennes far A hennes mor B.
 - (3) Både Oslo kommune og foreldrene begjærte rettslig prøving av fylkesnemndas vedtak. Oslo tingrett avsa dom 2. juni 2016 hvor vedtaket om omsorgsovertakelse ble stadfestet. Tingretten kom også til at foreldrene ikke skulle ha rett til samvær med C og at jenta skulle plasseres i fosterhjem på sperret adresse.

- (4) A anket dommen til Borgarting lagmannsrett, som ga samtykke til fremme av saken når det gjaldt spørsmålet om samvær og sperret adresse. For øvrig ble anken nektet fremmet.
- (5) Lagmannsretten oppnevnte 12. januar 2017 psykolog Sverre Asmervik som fagkyndig meddommer i saken.
- (6) Et halvt år tidligere, den 27. juli 2016, hadde Asmervik publisert en kritisk artikkel i Aftenpostens nettavis som bar overskriften «Hatet mot (det norske) barnevernet». Kort tid etter at artikkelen ble publisert gjorde Asmervik tjeneste som fagkyndig meddommer i en barnevernsak ved Sør-Gudbrandsdal tingrett. Dom ble avsagt under dissens 26. september 2016. Asmervik og den andre meddommeren utgjorde flertallet. Dommen ble senere opphevet av Eidsivating lagmannsrett [LE-2016-168759], som kom til at Asmervik var inhabil i saken som følge av uttalelsene i domspremissene sett i sammenheng med avisartikkelen. Anke til Høyesterett ble nektet fremmet i begrunnet beslutning 13. januar 2017 (HR-2017-90-U). Det var dermed endelig avgjort at Asmervik var inhabil i den saken.
- (7) Oslo kommune gjør gjeldende at Asmervik er inhabil også i saken her.
- (8) Borgarting lagmannsrett kom i kjennelse 6. februar 2017 til at psykolog Asmervik ikke skulle vike sete.
- (9) **Oslo kommune v/ordføreren** har anket til Høyesterett. Det er hovedsakelig gjort gjeldende at Asmerviks uttalelser i artikkelen og hans flertallsvotum i Sør-Gudbrandsdal tingretts dom, sett i sammenheng, er særlige forhold som etter en objektiv målestokk gir rimelig og saklig grunn til å tvile på hans upartiskhet som meddommer også i denne saken. Domspremissene er langt på vei en generell kritikk av barnevernet. Kritikken er eksepsjonelt sterk, den er fremsatt på en insinuerende måte og er holdt i en generell form uten angivelse av grunnlag. Lagmannsretten tar feil når den legger til grunn at uttalelsene «fremfor alt [er] rettet mot barnevernets representanter i den saken, og ikke nødvendigvis etaten som helhet».
- (10) **A** har gjort gjeldende at Asmervik er habil til å gjøre tjeneste i saken. Det vises blant annet til at hans kronikk er av generell art og en systemkritikk av det norske barnevernet. De kritiske uttalelsene i Sør-Gudbrandsdal tingretts dom må forstås å være rettet mot barnevernets representanter i den saken, og ikke etaten som helhet. Domstolene bør være særlig varsomme med å kneble fri meningsytring fra sakkyndige på et rettsområde som dette.
- (11) Også **B** anfører at Asmervik er habil. Verken hans tidligere flertallsvotum eller artikkelen i Aftenposten er tilstrekkelig til å inhabilisere ham. Det er vanlig at dommere i konkrete saker uttaler seg mot en av partene, også på en måte som en av partene kan føle er urettferdig, uten at dette medfører at dommeren må vike sete i senere saker med andre parter. Det er viktig at fagfolk deltar i den offentlige debatt. Det bør ikke gjelde noen forsiktighetsregel for omtale av norsk barnevern, som sammen med politiet er den største tvangsetaten vi har.
- (12) **Høyesteretts ankeutvalg** bemerker at saken gjelder lagmannsrettens habilitetsavgjørelse som førsteinstans. Utvalget har da full kompetanse, jf. tvisteloven § 30-3 første ledd sammenholdt med § 29-3 første ledd.
- (13) Spørsmålet i saken er om psykolog Asmervik er inhabil etter domstoloven § 108, som lyder:
- «Dommer eller lagrettemedlem kan heller ikke nogen være, når andre særegne omstendigheter foreligger, som er skikket til å svekke tilliten til hans uhildethet. Navnlig gjelder dette, når en part av den grunn krever, at han skal vike sete.»

- (14) Som fremholdt av lagmannsretten, må bestemmelsen tolkes i tråd med Grunnloven § 95 og Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 6 som gir enhver rett til rettergang ved en upartisk domstol. Det følger av rettspraksis at § 108 stiller krav i to retninger. Det må både vurderes om dommeren vil kunne ta en upartisk avgjørelse som ikke påvirkes av utenforliggende hensyn, og hvordan forholdet tar seg ut overfor partene og allmennheten, jf. HR-2016-2311-P avsnitt 14 med videre henvisning til Rt-2013-409 avsnitt 27. Som fremholdt der har den objektive tilnærmingen fått økende vekt i rettspraksis de siste årene, altså «om de særlige forholdene i saken etter en objektiv målestokk gir omverdenen rimelig og saklig grunn til å tvile på dommerens upartiskhet», jf. HR-2016-681-A avsnitt 18.
- (15) I ankeutvalgets avgjørelse 13. januar 2017 (HR-2017-90-U) er innholdet i Asmerviks artikkel oppsummert slik i avsnitt 11:
- «I artikkelen som ligger til grunn for habilitetsavgjørelsen, viser Asmervik innledningsvis til utfallet i en sak som gjaldt barna til et norsk-rumensk ektepar; kalt Naustdal-saken. Ankeutvalget deler imidlertid lagmannsrettens vurdering av at innlegget, til tross for innledningen, ikke handler om Naustdal-saken, men om forfatterens egne erfaringer som sakkyndig medlem av 'adskillige fylkesnemnder og domstoler'. Asmervik gir uttrykk for at stigmatiserende diagnoser 'tidvis settes nokså lem-/tilfeldig' i barne- og ungdomspsykiatrien, at noen sakkyndige vitner som føres av barneverntjenesten 'synes å ha gjort seg økonomisk avhengig av slike oppdrag', at man ikke kan vente objektive vurderinger av en god del fagfolk, og at ledende lærekrefters kritikkverdige holdninger om barnevernets rolle nødvendigvis må smitte over på dem som utdannes.»
- (16) Det sentrale avsnittet i flertallets premisser i Sør-Gudbrandsdals dom med tanke på habilitetsvurderingen lyder:
- «Flertallet savner selvrefleksjon hos barnevernets ulike representanter. Det som fins, og som man bare med betydelig velvilje kan kalle refleksjon, går entydig i foreldrenes disfavør. En kan ikke finne spor av at etaten har spurt seg, til tross for at dette gjelder det mest inngripende tiltak i barnevernloven: Er dette nødvendigvis riktig? Kan en annen forklaring eller tolkning være vel så gyldig? Flertallet har det inntrykk at etaten er for ukritisk til egen rolle, og at man mener at man har både rett og troverdighet simpelthen i kraft av at man arbeider i barneverntjenesten, og at man følgelig ikke har noen personlig interesse i at saken skal få et spesielt utfall. Da ses det i så fall bort fra den personlige prestisje som kan investeres i det å ha gjort seg opp en faglig mening, og at det kan være et anslag mot ens profesjonelle identitet å innse at man kanskje tok feil.»
- (17) Utvalget kom i saken fra januar i år til at «sammenhengen mellom artikkelen og de siterte deler av flertallsvotumet utgjør et slikt særlig forhold som etter en objektiv målestokk gir omverden rimelig og saklig grunn til å tvile på dommerens upartiskhet», se avsnitt 14. Utvalget var derfor enig med lagmannsretten i at Asmervik måtte anses inhabil i den saken.
- (18) Spørsmålet nå er om de generelle synspunktene i avisartikkelen, med sin skarpe brodd mot det norske barnevernet, sammen med den konkrete kritikken mot barnevernet i domspremissene i saken for Sør-Gudbrandsdal tingrett, fører til at Asmervik er inhabil også i herværende sak, og i praksis i lignende fremtidige saker.
- (19) Denne problemstillingen tok utvalget ikke stilling til i HR-2017-90-U, se avsnitt 15 hvor det heter at:
- «... saken ikke reiser spørsmål om hva som skal til for at en fagkyndig meddommer inhabiliserer seg selv gjennom systemkritikk på sitt fagfelt, om grensen varierer alt etter hvilken situasjon kritikken fremsettes i og om en slik grense ville være overskredet når de angitte domsgrunnene tenkes borte.»
- (20) Det foreligger ikke rettspraksis som gir direkte veiledning for saken her. Avgjørelsen i Rt-2008-602,

sammenholdt med Rt-2003-1094, gir imidlertid støtte for at habilitetsreglene ikke bør stenge for generelle faglige uttalelser.

- (21) Asmerviks avisinnlegg må ses som faglig kritikk av et myndighetsorgans holdninger og praksis på et felt hvor han har lang erfaring. Slike synspunkter er det viktig at kommer frem, og gir i alminnelighet ikke omverden rimelig og saklig grunn til å tvile på forfatterens upartiskhet som dommer i fremtidige saker. Det må som utgangspunkt gjelde også om forfatterens form er skarp, eller har en form det kan reises innvendinger mot.
- (22) Utvalget er på denne bakgrunn enig med lagmannsretten i at Asmerviks avisartikkel ikke i seg selv gir grunnlag for å kjenne ham inhabil som meddommer i saker som kommer opp etter at artikkelen ble publisert.
- (23) Spørsmålet er så om premissene i saken for Sør-Gudbrandsdal tingrett – sett i sammenheng med avisartikkelen – kan få avgjørende betydning for habilitetsvurderingen i saken her.
- (24) Etter utvalgets oppfatning er det ikke tvilsomt at domspremissene i tingretten knyttet seg til den aktuelle saken og de barnevernsansatte som handlet i den. Det vises blant annet til at bemerkningene i avsnittene umiddelbart før og etter det siterte gjaldt konkrete forhold knyttet til barnevernets opptreden i den aktuelle saken. Det skal etter utvalgets syn mye til for at en dommers utforming av domspremisser klart knyttet til saken som er til pådømmelse skal gjøre ham inhabil til å dømme i lignende fremtidige saker.
- (25) Selv om domspremissene fikk en lite heldig form, og noen formuleringer kan minne om avisartikkelens, kan de etter utvalgets syn ikke lede til inhabilitet i andre saker. Utvalget bemerker i denne sammenheng at det synes som om premissene her ble skrevet av meddommerne selv.
- (26) Asmervik har etter det opplyste deltatt i avgjørelsen av et stort antall barnevernssaker, med ulikt resultat. Etter utvalgets oppfatning er det ikke grunn til å tvile på at Asmervik vil møte den foreliggende saken med friske øyne og her utøve sin dommergjerning på en samvittighetsfull og upartisk måte. Heller ikke omverden har etter utvalgets oppfatning rimelig og saklig grunn til å tvile på dette.
- (27) Utvalget er etter dette kommet til at Asmervik ikke er inhabil i den foreliggende saken, og anken forkastes.
- (28) Kjennelsen er enstemmig.

Slutning:

Anken forkastes.



Saksbehandler: Hilde Wahl Moen
Direkte tlf.: 73567134
Dato: 02.11.2021
Saksnr.: 21/1907 - 13
Arkivkode: DOMSTOL 306
Deres ref.: 21/1475-7

Arbeids- og sosialdepartementet

Vurdering av ordningen med arbeidslivskyndige meddommerutvalg

Vi viser til Arbeids- og sosialdepartementets brev datert 28. september 2021, og etterfølgende korrespondanse om utsatt svarfrist til 3. november 2021.

Domstoladministrasjonen er bedt om å gi en vurdering av hvordan ordningen med arbeidslivskyndige meddommerutvalg fungerer i dag. I tråd med departementets forespørsel er alle tingrettene og lagmannsrettene oppfordret til å dele sine erfaringer med oppnevning av meddommere etter arbeidsmiljøloven (aml.) § 17-7.

Innledningsvis vil vi understreke at departementets brev oppfattes som tett knyttet til Stortingets anmodningsvedtak, og at vi dermed ikke er bedt om å gi en prinsipiell vurdering av ordningen med arbeidslivskyndige meddommere som sådan. Prinsipielle betraktninger i vårt brev er knyttet til forslaget om at partenes adgang til å foreslå meddommere fra de arbeidslivskyndige meddommerutvalgene erstattes med tilfeldig trekning fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Dersom departementet vurderer en mer omfattende endring av ordningen etter denne kartleggingsrunden, forutsetter vi at det vil bli gjennomført en formell høringsrunde.

Nedenfor vil vi redegjøre for hvordan Domstoladministrasjonen utøver den rent praktiske rollen med etablering av utvalg etter aml. § 17-6, og hvordan vi vurderer denne delen av ordningen. Videre gjør vi kort rede for tilbakemeldingene vi har fått fra tingretter og lagmannsretter om erfaringer med oppnevning etter aml. § 17-7.

Domstoladministrasjonens rolle ved etablering av arbeidslivskyndige meddommerutvalg etter arbeidsmiljøloven § 17-6

Domstoladministrasjonen (DA) etablerer utvalg av arbeidslivskyndige meddommere for hvert fylke, jf. aml. § 17-6. Minst to femdeler av meddommerne i hvert utvalg oppnevnes etter forslag fra arbeidsgiverorganisasjonene, og minst to femdeler etter forslag fra arbeidstakerorganisasjonene. DA formidler oppnevningen videre til tingrettene og lagmannsrettene. Oppnevningen gjelder for fire år.

Proessen starter med at DA ber hver enkelt domstol om en tilbakemelding på hvor mange arbeidslivskyndige meddommere det antas å være behov for i kommende periode, ut fra forventet saksmengde. Det samlede behovet formidles videre til arbeidslivsorganisasjonene sentralt, som bes om å fremme forslag til arbeidslivskyndige meddommere (et spesifisert antall menn og kvinner) fra hvert fylke. Av praktiske grunner kontakter DA kun KS, NHO, Spekter og Virke på arbeidsgiversiden, og Akademikerne, LO, UNIO og YS på arbeidstakersiden. I prinsippet kan imidlertid alle arbeidslivsorganisasjoner fremme forslag til medlemmer. I brevet til organisasjonene gjøres det også rede for domstollovens regler knyttet til meddommeres valgbarhet mv. Organisasjonene returnerer sine lister med forslag til DA.

Når DA mottar organisasjonenes forslag, sendes listene til politiet for strafferettslig vandelskontroll, jf. domstoloven §§ 72 og 73 jf. politiregisterloven § 45.

Etter at listene er oppdatert i tråd med politiets gjennomgang, velges meddommerne til fylkesvise utvalg med slik sammensetning som foreskrives i loven. Domstolene får tilgang til utvalgene ved at listene legges inn i domstolenes saksbehandlingssystem LOVISA.

Når valgene er gjennomført tilskriver DA hver enkelt arbeidslivskyndige meddommer, der det orienteres kort om prosessen videre, og om at meddommeren må forholde seg til den aktuelle domstol i forbindelse med oppnevning i konkrete saker. Dette brevet genererer ofte en del spørsmål tilbake. Det samme brevet avdekker også at listene vi får fra organisasjonene ofte inneholder enkelte feil, f. eks. at en kandidat ikke lenger ønsker å være arbeidslivskyndig meddommer, er gått av med pensjon, har sluttet i bransjen, har påtatt seg et verv som ikke er forenelig med rollen, eller lignende.

I tiden mellom valgene følger DA opp henvendelser fra organisasjonene, hvorav de fleste gjelder søknader om fritak. DA fatter vedtak om fritak dersom betingelsene for dette er til stede, og dette meddeles den aktuelle organisasjonen. Oversikten i domstolenes saksbehandlingssystem oppdateres tilsvarende.

DAs vurdering er at den tekniske/organisatoriske siden av etablering av meddommerutvalgene fungerer tilfredsstillende. Prosessen innebærer imidlertid manuell oppdatering av listene, både ute hos organisasjonene og i DA. Det finnes derfor potensial for digitalisering på dette området. Per i dag gjennomfører DA en god del feilretting av informasjonen som mottas fra organisasjonene.

Både organisasjonene og valgte meddommere har overfor DA gitt uttrykk for at de ser behov for kompetansehevende tiltak for arbeidslivskyndige meddommere. DA har ikke ressurser til å tilby kompetansehevende tiltak til denne gruppen per i dag, utover informasjonssidene på domstol.no om [vervet som meddommer](#) generelt og ordningen med [arbeidslivskyndige meddommere](#) spesielt. Vi er imidlertid kjent med at flere organisasjoner gjennomfører ulike tilbud i egen regi for meddommere fra sin organisasjon.

Sammenfatning av domstolenes erfaringer med oppnevning av arbeidslivskyndige meddommere etter arbeidsmiljøloven § 17-7

I tråd med departementets forespørsel er domstolene bedt om å dele sine erfaringer med oppnevning av meddommere. Det er til sammen mottatt tilbakemelding fra ni domstoler, inkludert nesten alle lagmannsrettene. Disse er kort sammenfattet nedenfor.

På enkelte punkt er det stort sett enighet blant domstolene som har gitt tilbakemelding til DA. Hovedinntrykket er at flertallet av domstolene/dommerne mener ordningen fungerer godt. De fleste fremhever at arbeidslivskyndige meddommere generelt sett opptrer objektivt og saklig, og bidrar med verdifull bransjekunnskap og kjennskap til arbeidslivets spilleregler. Flere fremhever at deltakelsen av arbeidslivskyndige fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden tilfører prosessen legitimitet og balanse, og at partene generelt synes å være fornøyde med ordningen. I denne sammenheng påpekes det at det er retten som tar kontakt med aktuelle arbeidslivskyndige meddommere etter forslag fra partene, ikke partene direkte. For øvrig gjelder habilitetsreglene for meddommerne på samme vis som i andre sakstyper.

Dommernes erfaring er at meddommerne ikke fremstår særlig farget av generelle partsinteresser når en avgjørelse skal fattes. Noen dommere har allikevel opplevd enkelttilfeller der arbeidslivskyndige meddommere har fremstått forutinntatte, eller har vektet relevante hensyn ut fra hvilken del av utvalget de er oppnevnt fra.

Domstolene har ulike oppfatninger om hvilken løsning som prinsipielt sett er mest hensiktsmessig når det kommer til oppnevningen av arbeidslivskyndige meddommere etter aml. § 17-7. Noen argumenterer for at partenes adgang til å foreslå meddommere bør bestå, for å kunne tilføre retten særlig relevant kompetanse. Korrekt anvendelse av habilitetsreglene skal sikre tilstrekkelig ivaretagelse av hensynene til uavhengighet og upartiskhet mv. Andre tar til orde for å innføre trekning av én meddommer fra arbeidstakersiden og én fra arbeidsgiversiden, for å bedre ivareta hensynet til domstolenes uavhengighet. Tilførsel av relevant arbeidslivskompetanse er fortsatt sikret ved trekning, men man reduserer risikoen for at meddommerne ikke har tilstrekkelig distanse til saken. Blant respondentene har ikke alle tatt uttrykkelig stilling til spørsmålet om hvilken løsning som er mest hensiktsmessig, ettersom domstolene heller ikke var eksplisitt bedt om dette.

Domstolene har ulike oppfatninger om hvilket alternativ for oppnevning som vil være mest tids- og ressursbesparende for domstolene. Flere påpeker imidlertid nødvendigheten av at meddommerutvalget uansett må bestå av tilstrekkelig kvalifiserte personer i et antall som er stort nok til å dekke domstolenes behov.

Med hilsen

Solveig Moen
avdelingsdirektør

Hilde Wahl Moen
seniorrådgiver

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.



Agder District Court - Decision - TAGD-2022-65576

Instance	Agder District Court - Decision
Date	2022-06-27
Published	TAGD-2022-65576
Keywords	Labor law. Goodbye. Resignation. Co-judges. The Working Environment Act § 17-7 second paragraph.
Summary	The case concerned a request from the defendant that there should be a random selection of co-judges with knowledge of working life in a ruling in an employment court case. The court found that such a decision should be made by decision, and not by order, cf. the Norwegian Disputes Act § 19-1 third paragraph. The request was not granted. (Summary at Lovdata.)
Proceedings	Agder District Court TAGD-2022-65576 (22-065576TVI-TAGD/TKRI). Appeal to Agder Court of Appeal LA-2022-98587.
Parties	A (lawyer Ståle Myhre) against [business] AS (lawyer Nicolay Skarning).
Author	District Court Judge Ben Fegran.

On 4 May 2022, A, through lawyer Ståle Myhre, took out a summons before the Agder district court where it is claimed that the dismissal of A from the position of managing director of [business] AS is invalid. It is further claimed that [business] AS should be ordered to pay A compensation and reparation compensation and be awarded legal costs. In addition, a demand has been put forward that A should continue in the position.

[business] AS by lawyer Nicolay Skarning has counterclaimed on 25 May 2022 and principally demanded acquittal and an award of legal costs, alternatively that the employment relationship between [business] AS and A cease from the date determined by the court.

In the response, the defendant has submitted a request for a ruling for the random selection of co-judges with work experience.

The petition is justified as follows:

The defendant submits a request that the court itself appoint co-judges with working life experience, to ensure that the co-judges are also completely independent of the parties to the case. It is therefore requested that the court order that the Working Environment Act 's designation rule in § 17-7 (2) be set aside due to general legal rules, cf. the Basic Law § 95 and the European Convention on Human Rights (ECHR) Article 6 no. 1, and the case law that follows this rule, cf. the Human Rights Act 1999 §§ 2 and 3 .

The case must be heard using co-judges with working life expertise to strengthen the court's working life expertise, cf. Working Environment Act § 17-6 and § 17-7 . It is clear that Section 108 of the Norwegian Courts Act , cf. Section 95 of the Constitution and Article 6 No. 1 of the ECHR, applies to both professional judges and co-judges with knowledge of working life, cf. Skoghøy, Dispute Resolution (2017) on p. 173:

"If a court consists of several judges, it is assumed that all of them must be independent of the parties."

All three judges, including the co-judges with work experience, must thus be independent and thus competent to hear the case. The defendant will point out that the provision that the parties, and not the court, appoint their own co-judge, cf. § 17-7 originates from 1977, cf. Ot.prp.nr.49 (2004–2005), chapter 25 , comment on § 17-7 . At the time, it was intended to mirror the composition of the central Labor Court, which was the appeals body for employment protection cases from 1977-1981, but we will see below that there is a significant difference in terms of the independence of the co-judges from the parties in the Labor Court versus in the district courts.

After the adoption of the provision in 1977 and 2005, there have been superior sources of law with priority over the designation rule in § 17-7 , which the court must take into account.

Firstly, the European Convention on Human Rights (ECHR) has been made Norwegian law with a priority provision in the Human Rights Act 1999 § 3 , and where Norwegian courts are obliged to follow the decisions of the European Court of Human Rights, cf. ECHR Article 1 . In this context, reference can be made to one of a number of decisions from the European Court of Human Rights (ECtHR), which states that the courts must also be independent of the parties to a case, not just the government and authorities. In this context, it is sufficient to refer to the Grand Chamber decision (17 judges) in *Maktouf and Damjanovic v. Bosnia and Herzegovina* from 2013 [EMD-2008-2312]¹ . It appears from the judgment (section 49), under the assessment of the court's independence according to Article 6 no. 1 of the ECHR:

"...the Court reiterates that in determining in previous cases whether a body could be considered as "independent" – notably of the executive and of the parties to the case – it has had regard to such factors as the manner of appointment of its members, the duration of their term of office, the existence of guarantees against outside pressures and the question whether the body presents an appearance of independence." (my underlining)

Both the requirement for appointment method, period (one case at a time), and guarantees for outside influence, advocate that the court and not the parties select/remove the co-judges from the current lists.

When the parties are allowed to point to their "favorite judge", there is a risk of extraneous considerations and hidden incompetence.

The ECtHR accepts parties composed of courts with co-judges, see for example the Swedish case *Kellermann v Sweden* (2003) [EMD-1998-41579]¹, which concerned the central Swedish Labor Court, which is similar to the corresponding court in Norway. It was and is set with three legal judges and two associate judges from each side. However, it appears from section B section 2 of the judgment (Relevant Domestic Law), that the co-judges were appointed for three years at a time, and cannot be changed by the parties during this period, regardless of how they vote. This corresponds to the appointment of parties in the Norwegian Central Labor Court, see section 38 (1) of the Labor Disputes Act, where it is the Labor Courts, and not the parties, who select the co-judges for the individual case. Thus, their independence is ensured by the parties in that they stand for the entire three-year period, regardless of whether the organization that has nominated them is satisfied with them or not. The fact that the court, and not the parties, selects for the individual case or chooses in turn is thus the guarantee of their independence. This principle must therefore also be followed for the district courts, coll. Chapter 5 of the Courts Act, Section 95 of the Constitution and Article 6 No. 1 of the ECHR. The Court has the right and duty to make this assessment, cf. Section 89 of the Constitution.

The fact that in the central Labor Court it is the court itself, and not the parties, which selects the individual case, cf. section 38 of the Labor Disputes Act, is also apparent from Report on Administrative conditions at the Labor Court 2021. Page 17 is provided for information:

Appendix 27: Extract from Report on Administrative matters at the Labor Court 2021

Regarding case law, see HR-2016-2311-P (section 15) and HR-2016-681-A (section 18): *"whether the special circumstances of the case, according to an objective standard, give the outside world reasonable and objective reason to doubt » the judge's impartiality when co-judges are nominated by the parties. The decision does not apply to the co-judges with work experience, but shows an increased focus on objective independence, i.e. how courts appear externally. In this context, reference is made to three statements from October 2021 from three central employers' organisations, which in reality distance themselves from the designation rule in the Working Environment Act § 17-7 (2), because it undermines the court's independence, and increases the risk of hidden incapacity:*

Appendix 28: Statements to the Ministry of Labor and Social Affairs from the employers' associations Virke, the Norwegian Truck Owners' Association (Vectio lawyers) and SMB Norway, from October 2021

Reference is also made to the statement from the University of Tromsø, Faculty of Law, on the relationship with Section 95 of the Constitution of 14 October 2021:

Appendix 29: Statement from professor dr jur Anna Nylund and associate professor, PHD, Christine Jensen of 14 October 2021 to the Ministry of Labor and Social Affairs

The above-mentioned experts on civil procedure and human rights state to the ministry:

"The independence and impartiality of the courts are central principles in a rule of law: they ensure the role of the courts as the third power of the state, the right to a fair trial and citizens' trust in the courts. Therefore, the principles are protected in Section 95 of the Constitution. That the parties can point out a specific person as an expert co-judge is contrary to these principles, and therefore problematic. This must also apply where there is agreement that the various party interests must be represented among the experts."

Skoghøy writes (Dispute Resolution, 2017) on p. 168:

"Under the influence of practice from the ECtHR, the requirements for impartiality in Norwegian case law have been significantly tightened since the end of the 1980s.³⁸ When applying the disqualification rules, older case law must therefore be used with criticism."

Although the above-mentioned case, *Maktouf*, addresses case law up to 2013, the ECtHR judgment *Luka v. Romania* from 2009 should be mentioned, as it concerns legal assistants who could be too easily replaced in the Romanian labor court with fellow judges. Thus, the scheme was in breach of ECHR Article 6 No. 1. The judgment is only in French, but reproduced in excerpts in English here from the ECHR in April 2022.

Appendix 30: EMD guidance on the independence of the courts from April 2022

Here is a reference to on p. 2:

"However, the role and duties of the "judicial assistants", as laid down in Romanian legislation at the relevant time, had made them vulnerable to outside pressure, and the domestic law had not afforded sufficient guarantees as to their independence in the performance of their duties. Among other things, they had not been irremovable or protected against the premature termination of their duties, and they could discharge other functions and activities assigned to them by the organizations on whose behalf they had been elected (employers' associations and trade unions)."

The point of referring to the Luka judgment is that if the judge can be easily removed, which according to Norwegian conditions means that a co-judge risks not being appointed again if the person concerned votes "wrongly", the situation may be in violation of Article 6 no. 1 of the ECHR. The right of appointment puts the co-judge in a more vulnerable position than if the court itself appoints a co-judge, and thus there is no sufficient guarantee for the court's independence either.

Conclusion: It is therefore, according to this, that the Agder District Court itself must randomly draw fellow judges, one from the list of employers and one from the list of employees. A ruling for this is requested in good time during the case preparation, so that there is time for a possible appeal round before the main hearing, cf. the Disputes Act §19-1 (2). As questions of competence are decided by ruling, cf. e.g. Rt-2012-1769, ruling with reasons is assumed to be the correct form of decision. This page cannot see that the topic has been raised in Norwegian legal practice in the past. The district court is thus asked to give time for an appeal round on the co-judge question, so that the composition of the court is legally decided before the main hearing in the main case.

The petition can also be dealt with in writing by a specialist judge, and without co-judges. Case costs, which are completely limited, can be deferred for consideration together with the case costs in the main case, cf. the Disputes Act § 20-8 (2).

A planning meeting in the case was held on 3 June 2022. Here the defendant upheld the request that the court should randomly select co-judges with working life skills. In the same meeting, the plaintiff was given a period of one week to make comments on the petition, including whether the right form of decision for this decision is a ruling.

In a pleading of 8 June 2022, the defendant has further maintained and justified the petition.

The

...it is maintained that the current appointment rule in the Working Environment Act § 17-7 must be interpreted in accordance with § 95 of the Basic Law and Article 6 No. 1 of the ECHR, with the consequence that the court randomly selects co-judges with knowledge of working life. The fact that practice today allows a relationship between the appointing lawyer and the co-judge, and that the co-judge runs the risk of only being appointed to one case, does not give sufficient confidence in the court's independence.

Plaintiff's Remarks

On 24 June, the plaintiff made the following comments on the petition:

This side opposes such disregard of the law's main rule in the second and third paragraphs, where the co-judges must be appointed on the proposal of the parties with an equal number of judges proposed by each side.

The extensive legal justification relied on by the defendant is unknown to this side. Without going into this in more detail now, however, I will highlight the following:

The case here concerns the dismissal of a general manager/senior employee in a large enterprise.

An important topic in the case relates to interaction and interaction between the general manager and the company's board. The purpose of the law in using expert co-judges is to strengthen and ensure that

the court is seated with people who are best suited to make a correct assessment and deliver a correct sentence. Usually, one will be able to identify an employer and employee side and therefore the law has a system of appointing a judge from each side.

Since the case here concerns the chief executive, using a random principle will mean that you cannot choose and ensure that the fellow judges have experience from such cases. It will naturally be the case that the lists of possible co-judges will include people with very different backgrounds and experiences from questions between the chief executive and the board. In the case of a lottery, it will be completely random who will be co-judge.

The other arguments that are highlighted in support of deviating from the main rule of the law are read as being arguments that come into use in more "ordinary" labor court cases where there appears to be a clearer distinction between the employee and the employer side. However, the statements have little relevance in the case.

In general, it is also stated that to the extent that the main rule of the law is to be disregarded, it must be done by amending the law - in other words, a task for the legislature.

The court's assessment

Form of decision

The court's ruling has been requested so that it is the court itself that must draw co-judges at random, one from the list of employers and one from the list of employees.

As far as the court can see, such a decision must be made by decision and not ruling, cf. the Disputes Act § 19-1 third paragraph, as this is a decision about the proceedings which does not, according to the law, require a ruling. This is not a decision which, according to the law, must be made in the form of a ruling, nor do any of the other conditions in the Disputes Act § 19-1, second paragraph, indicate that this decision must be made in the form of a ruling.

Petition that it is the court that will appoint co-jurors

Disputes about working conditions are regulated in Chapter 17 of the Working Environment Act. It appears from the provision in § 17-1 that

" In lawsuits about rights or obligations under this Act, the Courts Act and the Disputes Act apply with the special rules arising from this chapter ."

One of the special rules referred to here is the procedural rules in § 17-6 which apply to the appointment of the special co-judge committees with expertise in working life and § 17-7 on the appointment of co-judges in cases concerning disputes in employment relationships.

Section 17-7 first paragraph states that *" During the main hearing ... the court is seated with two co-judges ."*

second paragraph, first sentence, states that *" Co-judges are appointed on the basis of a proposal from the parties from the special committees with expertise in working life appointed pursuant to the same provision ."*

The third paragraph reads as follows:

" The parties each propose half of the number of co-judges the court appoints in the individual case. If the parties' proposals are not submitted within the deadline set by the judge, the judge can appoint co-judges in accordance with Section 94 of the Courts Act . The same applies if several plaintiffs or defendants do not agree on a common proposal ."

If the parties and the court agree that co-judges are unnecessary, subsection four provides that the court can sit without co-judges.

The wording of the law is clear that the appointment of co-judges takes place on the basis of a proposal from the parties from the special co-judge committees with expertise in working life.

In this case, the defendant has argued that the court, and not the parties, should draw the co-judges who are experts in working life in the case. The central point of the argument is that this ensures that the co-judges, and consequently also the court, are independent of the parties to the case. It is a guarantee that outside influence and outside considerations do not have an impact on the decision in the case. Such a proposed procedure also prevents hidden incapacity. If the court, and not the parties, selects the individual case or chooses in turn, it is a guarantee of their independence.

The legal justification for the petition is that this follows from rules which are superior and which take precedence over the designation rule in the Working Environment Act § 17-7 . Reference is made here to Section 108 of the Courts Act , cf. Section 95 of the Constitution and Article 6 No. 1 of the ECHR. Reference is also made to the fact that the ECHR has been made a Norwegian law with a priority provision in the Human Rights Act 1999 Section 3 . These superior sources of law have come into existence following the designation rule in the Working Environment Act in the Act of 1977 and later in the Act of 2005. Decisions from the ECtHR also state that the courts must be independent of the parties to the case. It is pointed out that for the central employment court, it is also the court itself, and not the parties, who must appoint judges for the individual case, cf. section 38 of the Employment Disputes Act . Finally, reference is made to statements given by the parties in working life regarding experiences with the co-judge scheme in employment protection cases under the Working Environment Act . Below is a statement from Professor Nylund and Associate Professor Jensen at the University of Tromsø.

Section 108 of the Courts Act must ensure that a judge, including co-judges who serve, shall not be disqualified. The court does not see that this provision prevents a co-judge from being drawn as stated in the Working Environment Act § 17-7 second paragraph. After the individual co-judge has been withdrawn, the person's competence can still be challenged and a decision on this must then take place, before the person can possibly serve.

Section 95 of the Constitution must ensure citizens' "... *right to have their case decided by an independent and impartial court within a reasonable time. The trial must be fair and public* . The same follows from Article 6 no. 1 of the ECHR. That the parties can point out a specific person as co-judge can therefore be problematic, as stated by Nylund and Jensen. It is nevertheless not a given that this is contrary to the provision in the Constitution or the ECHR .

According to § 89 of the Constitution, in cases brought before the courts, the court has the right and duty to try, among other things, whether laws passed by the state authorities contravene the Constitution . In this case, there is a clear legal provision - the right of appointment in the Working Environment Act Section 17-2 second paragraph - which in reality is being set aside. This is a legal provision that was adopted and which followed from the Working Environment Act of 1977 § 61 c second paragraph and which was continued by the Working Environment Act of 2005 § 17-2 second paragraph. In other words, it is a legal provision that has been in effect for 45 years. It takes a lot to set aside such a clear legal provision that has been in effect for such a long time. As the court sees it, this should in the event be done through a change in the law, with an ordinary process and where any other arrangement for the appointment of co-judges in disputes under the Working Environment Act is investigated and possibly adopted.

Reference is also made here to the second paragraph of Section 95 of the Constitution, which states that " *The national authorities must ensure the independence and impartiality of the courts and judges* ". In other words, it is primarily a legislator's task when passing laws to ensure that what Section 95 of the Constitution requires is followed.

The court therefore does not accept the petition.

The processing of legal costs is postponed until the case in the district court is concluded, cf. the Disputes Act section 20-8 second paragraph, cf. first paragraph.

DECISION

Associate judges in case 22-065576TVI-TAGD/TKRI are drawn in accordance with the Working Environment Act § 17-7 second paragraph.

1 Added by Lovdata.



Agder Court of Appeal - Decision - LA-2022-98587

Instance	Agder Court of Appeal - Decision
Date	2022-08-10
Published	LA-2022-98587
Keywords	Labor law. Appointment of labor expert co-judge. Ability. The Working Environment Act § 17-7.
Summary	The allegation that Section 17-7 of the Working Environment Act, which stipulates that the parties appoint their own co-judges, is contrary to the ECHR and the Constitution, was not upheld. Stated that this is up to the legislature to decide if it is to be changed. (Summary at Lovdata.)
Proceedings	Agder District Court TAGD-2022-65576 – Agder Court of Appeal LA-2022-98587 (22-098587ASK-ALAG). Appeal to the Supreme Court rejected, HR-2022-1650-U.
Parties	[business] AS (lawyer Nicolay Skarning) against A (lawyer Ståle Myhre).
Author	Judge Tone Kleven, judge Andreas Skoe Cederkvist and judge Arne Lyng.
last updated	2022-09-22

The case concerns the appointment of co-judges in an employment case, cf. the Working Environment Act § 17-7 .

On 4 May 2022, A brought a lawsuit against [business] AS alleging invalid dismissal and a claim for compensation.

[business] AS responded to the claim on 25 May 2022. At the same time, a request was made that the district court deviate from the provision that co-judges are appointed on the proposal of the parties, cf. section 17-7 second paragraph. It was argued that the court itself must draw fellow judges from the selection, based on the principle of randomness.

The district court made the following decision on 27 June 2022:

Associate judges in case 22-065576TVI-TAGD/TKRI are drawn in accordance with the Working Environment Act § 17-7 second paragraph.

[business] AS has appealed the decision. The appeal concerns the application of the law. In support of the appeal, the following has essentially been asserted:

The Working Environment Act 's designation rule dates from 1977, and has not previously been assessed against Section 95 of the Constitution and Article 6 No. 1 of the ECHR, either by the legislature or the courts. The provision has a history dating back to the time when such disputes were decided by local labor courts, with the Labor Court as the final appeal. The provision has subsequently followed through to the ordinary courts without further discussion or problematisation. The recent attention to the demand for independence in the courts brings the issue to the fore.

Section 95 of the Constitution states that it is the courts that appoint co-judges in these cases. This ensures the requirement for independence and impartiality.

Article 6 No. 1 of the ECHR has been implemented at constitutional level by the adoption of Section 95 of the Constitution. Section 95 of the Constitution must be understood on the basis of the ECtHR , clarified in practice by the ECtHR, including the Luka judgment [EMD-2002-34197] ¹ and the Maktouf judgment [EMD-2008-2312] ¹ .

The parties' appointment of co-judges creates a risk of a relationship between the co-judge and the legal representative of the party in question, and thus a risk of hidden disqualification. It undermines the outside world's perception of the courts as independent in employment protection cases, cf. the complaints against Norway to the Council of Europe's Social Justice Committee.

The risk that the co-judge's view means that he is not appointed again is a current issue, which may lead to the person in question adapting his decision accordingly.

The following claim has been made:

When dealing with case 22-065576TVI-TAGD/TKRI, the Agder district court selects co-judges with working life skills at random, one from each side, from the lists of co-judges with working life skills that exist pursuant to Section 17-6 of the Working Environment Act .

More details about the statements can be found in the appeal and subsequent pleadings.

A has claimed that the appeal was dismissed. The district court's decision is shown as covering his view. In addition, it is stated:

The dispute in this case concerns the dismissal of the company's top manager. In such a case, the usual distinction between the employee and employer side will not adequately cover the role and position of the parties. The same applies to the lists of co-judges above and the selection of co-judges in the case. A proposed co-judge from the employee list will have little or no natural support for the CEO. Rather, the opposite will apply.

The purpose is not secured by withdrawal as required. It does not provide increased certainty that the right co-judges are appointed, rather the opposite. It will be random whether this person is best suited for the co-judge task. Such a procedure is also no guarantee that the decision of the person concerned is based on external considerations.

The risk that the co-judge's view means that he is not appointed again is not a current issue.

The structure of the scheme, with judges from each side of the dispute, ensures balance.

More details about the argument can be found in the answer.

The Court of Appeal notes:

The district court's decision is made by decision. It follows from § 29-3 third paragraph of the Disputes Act that decisions can be appealed "on the basis that the court has based an incorrect general understanding of the law on which decisions the court can make according to the provision applied, or on the fact that the decision is clearly unjustified or unreasonable". The Court of Appeal thus has full competence to test the district court's general understanding of the law. As far as the relationship with the European Convention on Human Rights (ECHR) is concerned, it is assumed that the Court of Appeal can also try the specific subsumption, but not the assessment of evidence, cf. Rt-2007-404 sections 40 and 59 and later decisions.

Regarding the appellant's claim, it should be noted at the outset that the Working Environment Act - according to its wording - does not give legal access to such a procedure as required. It is only when there is no proposal from the party within the deadline that the court can of its own initiative appoint co-judges, cf. section 17-7 third paragraph second sentence.

The legal interpretation question concerns § 17-7 of the Working Environment Act , which reads:

- (1) During main hearings and during appeal hearings in the Court of Appeal, the court is seated with two co-judges.
- (2) Co-judges are appointed on the basis of a proposal from the parties from the special committees with expertise in working life appointed in accordance with § 17-6 . In appeal court cases, the co-judges are taken from the committees appointed within the boundaries of the parish.
- (3) The parties each propose half of the number of co-judges the court appoints in the individual case. If the parties' proposals are not submitted within the deadline set by the judge, the judge can appoint co-judges in accordance with Section 94 of the Courts Act . The same applies if several claimants or defendants do not agree on a joint proposal.
- (4) The court can nevertheless be set without co-judges if the parties and the court agree that co-judges are unnecessary.

As can be seen, the co-judges are appointed on the proposal of the parties, and the parties each propose half of the total number of co-judges.

The co-judges in the special committees with expertise in working life are composed so that they usually have a closer connection to the parties in working life than co-judges otherwise. They are appointed following proposals from the employee and employer organisations, respectively, cf. § 17-6 . With this, the law seeks to ensure that the court is composed independently and impartially, and thus a trust-building treatment of the case.

The appellant is not understood to be attacking this part of the scheme, but asserts that the special scheme for appointment in the individual case, following a proposal from the parties, is contrary to the overriding considerations of fair trial as set out in Article 6 No. 1 of the ECHR and the Constitution Section 95 . The point of view is understood to be that the scheme generally gives a presumption that the party's rights are not safeguarded.

The Court of Appeal does not agree with this. Also for co-judges with work experience, the question of independence and impartiality must, for the reasons stated, be decided in accordance with section 108 of the Courts Act , which reads as follows:

Nor can anyone be a judge, when other special circumstances exist, which are apt to weaken confidence in his impartiality. In particular, this applies when a party for that reason demands that he give up his seat.

According to established practice from the Supreme Court, Section 108 of the Courts Act must be interpreted in the light of the fundamental right to a fair trial by an independent and impartial court, cf. the Constitution

section 95 first paragraph, ECHR article 6 no. 1 and UN Convention on Civil and Political Rights article 14 no. 1. This appears, among other things, from HR-2021-1448-S section 9 :

This means, firstly, that there must not be conditions which mean that the judge will not be able to make an impartial decision without biasing to irrelevant considerations, cf. HR-2019-2191-A section 11 . Secondly, external circumstances must not give the outside world reasonable and factual reason to doubt the judge's impartiality.

The same basic requirements apply to co-judges as professional judges, that the person in question must be able to make decisions independently of unfair or irrelevant considerations through a balanced weighing of the sources of law and the evidence in the case. The jurisprudence of recent years shows a development in accepting as special conditions the parties' and the general public's skepticism that judges are able to fully live up to these professional requirements.

Regarding this objective assessment, the Supreme Court states in Rt-2013-1570 section 20 :

This objective approach – how the relationship unfolds from the outside – has gained increasing weight in case law in recent years, cf. Rt-2011-1348 section 46 . This has led to a tightening of the jurisdictional rules and means that older practice will not always be a guide for what the legal situation is today.

The decision also depends on this point on a concrete assessment in the individual case. Emphasis must be placed on how most people will perceive the relationship. In a situation where the parties can influence the choice of co-judges as strongly as in employment disputes, this must be particularly taken into account in a competency assessment, cf. Rt-2008-129 section 33 .

When an objective assessment is to be made of how the co-judges who are chosen in employment disputes appear to the public, the starting point must be how this actually happens and not how individuals or individual groups believe or fear this is happening. The key issue will be whether the arrangement, properly handled, can give rise to doubts about the impartiality of the selected co-judge in the case.

Although there can be criticism of the scheme linked to the participation of the parties in the appointment, the Court of Appeal finds it difficult to see that there are grounds for a general opinion that this is in conflict with the right to a fair trial.

According to this, the Court of Appeal cannot see that the content of the scheme, appointment on the proposal of the parties, represents a breach of central principles of fair trial for the parties in employment disputes. In order for disqualification to occur in such cases, this must be justified in concrete terms by the chosen co-judge.

As stated by the district court, this is a clear statutory provision that has been in effect for a long time, and where the legislature seems to be closest to assessing the need for change based on the points the parties have raised. The Court of Appeal notes that the Supreme Court's appeals committee also appears to have assumed the wording of the law on this point when examining the interpretation of the law, see HR-2022-326-U section 15 . Deviating from the express wording of the law and the perception of its importance for the selection of co-judges for the reasons stated, should in that case be done by the Supreme Court.

The appeal will therefore be dismissed.

The ruling is unanimous.

DECISION

The appeal is rejected.

1 Added by Lovdata.

The Norwegian Supreme Court's appeals committee - Decision - HR-2022-1650-U

Instance	The Norwegian Supreme Court's appeals committee - Decision
Date	2022-09-01
Published	HR-2022-1650-U
Summary	The appeal is rejected.
Proceedings	Agder district court TAGD-2022-65576 – Agder lagmannsrett LA-2022-98587 – Supreme Court HR-2022-1650-U, (case no. 22-119272SIV-HRET), civil case, appeal against decision.
Parties	[business] AS (lawyer Nicolay Skarning) against A (lawyer Ståle Myhre).
Author	Judges Bull, Kallerud and Steinsvik.

[business] AS has appealed the Agder Court of Appeal's ruling on 10 August 2022 in case no. 22-098587ASK-ALAG against A.

The Supreme Court's appeal committee can only review the Court of Appeal's proceedings and general interpretation of the law, cf. § 30-6 of the Disputes Act . When it comes to the relationship with the Constitution and the European Convention on Human Rights (ECHR) , the appeal committee can also test the specific application of the law, but not the Court of Appeal's assessment of evidence.

The appeal committee unanimously finds it clear that the appeal cannot succeed. The appeal is rejected in accordance with § 30-9 second paragraph of the Disputes Act.

DECISION

The appeal is rejected.

Fra: [Finsland Ingrid](#)
Til: [Finsland Ingrid](#)
Emne: Arbeidslivskyndige meddommere
Dato: onsdag 30. mars 2022 15:31:31

Fra: Moen, Hilde Wahl <Hilde.Wahl.Moen@domstol.no>

Sendt: 28. mars 2022 13:03

Til: Finsland Ingrid <Ingrid.Finsland@aid.dep.no>

Emne: SV: Arbeidslivskyndige meddommere

Hei,

Vi har nå foretatt en manuell gjennomgang i listen over arbeidslivskyndige meddommere. Listen omfatter i alt 800 navn.

Basert på denne gjennomgangen er det grunn til å tro at mellom 10 -15 % av alle arbeidslivskyndige meddommere kan ha et ansettelsesforhold til en arbeidstakerorganisasjon. Vi har tatt utgangspunkt i nåværende stillingstittel kombinert med mailadresse. Stillingstittelen kan være f.eks. distriktssekretær, rådgiver, faglig sekretær, regionkontorleder, forbundssekretær m.m.

I tillegg kommer en rekke tillitsvalgte som i større eller mindre grad er frikjøpt for å kunne utøve sitt verv. Disse har vi ikke gjort noe overslag over.

Utover dette kan vi ut fra samme liste slutte at arbeidslivskyndige meddommere sin yrkesbakgrunn er svært variert. Vi har ikke muligheter for noen skjematisk fremstilling av dette.

Når det gjelder ditt tilleggsspørsmål (mail 25.3.d.å.) kan vi ikke se å ha mottatt noen henvendelse fra SMB knyttet til arbeidslivskyndige meddommere. Dette er basert på en gjennomgang av våre arkiver for de tre siste år.

Vi håper dette kan være til hjelp.

Med hilsen

Hilde Wahl Moen

seniorrådgiver

Rettsavdelingen, Domstoladministrasjonen

Telefon +47 73 56 70 00/+47 73 56 71 34, mobil +47 926 06 999

e-post: hilde.wahl.moen@domstol.no

www.domstol.no

We have now manually gone through the list of lay judges with working life experience. In total, the list contains 800 names.

Based on our review, it seems that about 10 to 15 percent of all lay judges with working life experience may have an employment relation with any of the workers' organisations. In this regards, we have looked at the person`s present title combined with their e-mail address. The titles include e.g. district secretary, adviser, trade union official, head of regional office, national secretary.

In addition to this, there are a number of persons who are representatives of their organisations, who, to a certain extent, have been released to be able to perform their duties on behalf of their organisation. We have not made any estimate of how many this concerns.

We may, from the list, conclude that the lay judges come from a wide range of backgrounds. We have no means of producing a schematic representation of this.

As regards your additional question (e-mail 25 March this year), we have not registered any inquiries from SMB Norge concerning lay judges with working life experience. This is based on a review of our archives from the last three years.



Høyesterett - Kjennelse. - HR-1996-73-A - Rt-1996-1528

Instans	Høyesterett – Kjennelse.
Dato	1996-11-29
Publisert	HR-1996-73-A – Rt-1996-1528
Stikkord	Sivilprosess. Dommeres inhabilitet. Arbeidsrett.
Sammendrag	I en arbeidsrettssak om avskjed mellom en journalist og en avis ble lagmannsrettens dom opphevet da to av de juridiske dommere ble ansett inhabile, jfr. domstoloven § 108. Den ene av dommerne var styreformann i en privat bedrift med egne ansatte, og denne posisjonen – særlig i samme bransje – kunne svekke tilliten til vedkommende dommers uhildethet. For rettsformannens del var forholdet ikke opplyst for partene. Dette måtte likestilles med at en part hadde protestert, jfr. domstoloven § 108 2. punktum. For den andre juridiske dommer var ankende parts misforståelse mht. styreposisjon så vesentlig at parten ikke kunne være bundet av sin tidligere manglende innsigelse. – Også uttalelser om fagkyndige meddommeres habilitet.
Saksgang	Gulating lagmannsrett LG-1994-369 – Høyesterett HR-1996-73-A, nr 144/1995.
Parter	Bjarne Bringeland (Advokat Bent Endresen) mot Rogalands Avis AS v/styrets formann (Advokat Håkon Bleken – til prøve).
Forfatter	Oftedal Broch, Coward, Dolva, Gjølstad, Sinding-Larsen.

Saken gjelder spørsmålet om lagmannsrettens dom i en arbeidsrettssak må oppheves på grunn av inhabilitet hos en eller flere av dommerne.

Bjarne Bringeland ble 17 november 1992 avskjediget fra sin stilling som journalist i Rogalands Avis. Foranledningen var uttalelser han hadde kommet med i et radioprogram. Noen av uttalelsene harselerte over et forlik inngått med en person som hadde følt seg krenket av to artikler Bringeland hadde skrevet i avisen. Andre uttalelser var sterkt kritiske til avisens redaksjonelle linje og forholdet til fagbevegelsen.

Ved stevning 7 desember 1992 til Stavanger byrett reiste Bringeland sak mot arbeidsgiveren Rogaland Arbeiderpresse AS, nå Rogalands Avis AS. Han påsto avskjeden kjent ugyldig og krevde dessuten erstatning.

Flertallet i byretten, som etter arbeidsmiljøloven § 61C var satt med en fagdommer og to meddommere – en fra arbeidsgiversiden og en fra arbeidstakersiden –, mente at avskjeden var berettiget. Mindretallet – meddommeren fra arbeidstakersiden – mente at det ikke var grunnlag for avskjed, men derimot for oppsigelse. Domsslutningen i byrettens dom 28 januar 1994 lyder slik:

- "1. Rogaland Arbeiderpresse A/S frifinnes.
2. Saksomkostninger tilkjennes ikke."

Bringeland anket til Gulating lagmannsrett, som etter den samme bestemmelsen i arbeidsmiljøloven ble satt med tre fagdommere og fire meddommere – to fra arbeidsgiversiden, to fra arbeidstakersiden. Også i lagmannsretten mente et flertall at avskjeden var berettiget, mens et mindretall – meddommerne fra arbeidstakersiden – var enig med mindretallet i byretten. Domsslutningen i lagmannsrettens dom 24 februar 1995 [LG-1994-369] lyder slik:

- "1. Byrettens dom stadfestes.
2. Bjarne Bringeland dømmes til å betale saksomkostninger til Rogalands Avis A/S med kr 113560,- kroneretthundreogtrententusenfemhundreogseksti –.

Side 1529

Oppfyllelsesfristen er 2 – to – uker regnet fra dommens forkynnelse."

Bringeland har anket til Høyesterett over lagmannsrettens dom. Anken gjelder bevisbedømmelsen og saksbehandlingen. Som saksbehandlingsfeil er det dels anført mangelfulle domsgrunner, dels inhabilitet hos 4 dommere i lagmannsretten. Høyesteretts kjæremålsutvalg har henvist til Høyesterett anken over saksbehandlingen når det gjelder habilitetsspørsmålet. For øvrig er ankesaken stilt i bero inntil habilitetsspørsmålet er avgjort.

Bjarne Bringeland har fri sakførsel for Høyesterett.

Inhabilitetsinnsigelse er – dels i ankeerklæringen og dels senere – reist overfor to av fagdommerne og overfor de to meddommerne fra arbeidstakersiden. Til bruk for Høyesterett er det innhentet flere skriftlige erklæringer, blant annet fra de to fagdommere i lagmannsretten. Videre er det holdt bevisopptak av i alt 7 parter og vitner, blant dem de to meddommere som er anført å være inhabile.

I hovedtrekk er det klarlagt følgende forhold av interesse for habilitetsvurderingen:

Lagdommer Nils Skaar, som var lagmannsrettens formann, er styreformann i familiebedriften Hordaland Folkeblad AS, som utgir avisen Hordaland Folkeblad. Han eier 50 av de i alt 60 aksjene i selskapet, og hans ektefelle er daglig leder der. Hordaland Folkeblad er en lokalavis i Hardanger og kommer ut to ganger i uken, med et opplag på 5 500. Redaksjonen består av en redaktør og to journalister. Avisen er medlem av Norske Avisers Landsforening. – Lagdommer Skaar opplyste ikke partene om disse forholdene før eller under rettsforhandlingene.

Sorenskriver Bjørn Solbakken, som var tilkalt fagdommer i lagmannsretten, er styreformann i Vårt Land AS, som utgir avisen Vårt Land i Oslo. Han tok før rettsforhandlingene kontakt med lagmannsrettens kontor, for at man derfra kunne høre med prosessfullmektigene om de ville reise inhabilitetsinnsigelse. Bringelands prosessfullmektig oppfattet lagmannsrettens kontor slik at Solbakken var styremedlem i avisen Dagen. Det ble også opplyst at det var vanskelig å skaffe dommere, slik at saken måtte utsettes dersom Solbakken ikke kunne delta. Ingen av prosessfullmektigene reiste etter dette innsigelse mot Solbakkens deltakelse. – Solbakken nevnte sitt styreformannsverv for lagdommer Skaar forut for rettsforhandlingenes begynnelse. Det ble ikke nevnt under forhandlingene.

Når det gjelder de to meddommerne fra arbeidstakersiden, knytter inhabilitetsinnsigelsen seg til eierstrukturen i Rogalands Avis AS. De til sammen 29 010 aksjene i selskapet eies med ca 95 % av Norsk Arbeiderpresse AS, Oslo. Det alt vesentlige av de øvrige aksjene eies av en lang rekke lokale fagforeninger og noen arbeiderpartilag.

Meddommer Svein Audun Thoresen er medlem av og har hatt tillitsverv i Blikkenslagerne og Rørleggernes fagforening, som eier 14 aksjer i Rogalands Avis. Fra 1988 har han i fagforeningen bare hatt verv som desisor – det vil si en som fører kontroll med at vedtak fra årsmøtet blir fulgt opp. Han har hatt andre tillitsverv i fagbevegelsen og i Arbeiderpartiet – på tidspunktet for lagmannsrettssaken var han leder i et bydelsutvalg og representant i en del underutvalg i Stavanger kommune. – På et møte på rettsformannens kontor før rettsforhandlingene nevnte

Side 1530

Thoresen at fagforeningen eide aksjer i Rogaland Arbeiderpresse, men dette ble ikke opplyst for partene.

Meddommer John Erik Ullestad har fra 1981 vært leder av Stavanger Jern og Metall, som eier 114 aksjer i Rogalands Avis. Han har flere ganger representert Stavanger Jern og Metall på generalforsamlingen i selskapet, og to ganger vært dirigent der. Også han nevnte for rettsformannen at fagforeningen eide aksjer i Rogaland Arbeiderpresse, uten at dette ble nevnt for partene.

Alle de tre avisene som nå er nevnt er medlemmer av Norske Avisers Landsforening. Derimot er tariffsamarbeidet – innbefattet arbeidsrettslige spørsmål – organisert ulikt, idet det finnes en egen Arbeiderpressens Tarifforening, mens pressen for øvrig er tilsluttet Næringslivets Hovedorganisasjon.

Den ankende part, Bjarne Bringeland, har anført:

Lagdommer Skaar, sorenskriver Solbakken og meddommerne Thoresen og Ullestad er alle inhabile etter domstoloven § 108.

Rettens sammensetning i arbeidsrettssaker skal være balansert, med tre nøytrale dommere, to fra arbeidstaker- og to fra arbeidsgiversiden. Det ble ikke situasjonen her.

De to juridiske dommerne er styreformenn i hver sin avisbedrift. En dom som gjelder forholdet mellom en arbeidstaker og arbeidsgiveren i en avis, vil selvsagt også ha betydning for andre arbeidsgivere og styreformenn i aviser.

Lagdommer Skaars tilknytning ble det overhodet ikke opplyst om. Sorenskriver Solbakkens tilknytning ble det enten gitt uriktige opplysninger om fra lagmannsrettens kontor eller det oppsto en misforståelse. Det er et vesentlig moment at han er styreformann, ikke bare styremedlem. Den ankende part ville ha krevd at både Skaar og Solbakken vek sete dersom de nevnte forholdene hadde vært opplyst. Vervet som styreformann og ikke styremedlem var en vesentlig ny omstendighet som den ankende part ikke var oppmerksom på. Domstoloven § 111 annet ledd kan ikke komme til anvendelse.

Også de to meddommerne Thoresen og Ullestad er inhabile. De er oppnevnt som arbeidstakerrepresentanter etter reglene i arbeidsmiljøloven, men i begge tilfeller er deres fagforeninger eiere i Rogalands Avis AS. Selv om aksjepostene er små, er det i realiteten fagbevegelsen og Arbeiderpartiet som eier Rogalands Avis. Ideologisk er derfor de to meddommerne sterkere knyttet til eiersiden enn de to aksjepostene tilsier.

Subsidiært anføres at om ikke den enkelte dommer anses inhabil, må summen av de forhold som er anført mot fire av rettens medlemmer samlet sett føre til at retten anses inhabil.

Bjarne Bringeland har nedlagt slik påstand:

- "1. Gulating lagmannsretts dom av 24. februar 1995 oppheves og hjemvises til ny behandling.
2. Rogalands Avis AS tilpliktes å erstatte Bjarne Bringeland og det offentlige sakens omkostninger for lagmannsretten og for Høyesterett."

Ankemotparten, Rogalands Avis AS, har anført:

Det foreligger ikke inhabilitet hos noen av dommerne.

Side 1531

Skaar og Solbakken har tilknytning til henholdsvis Hordaland Folkeblad AS og Vårt Land AS. Ingen av disse avisbedriftene er medlem av Arbeiderpressens Tarifforening, som Rogalands Avis er medlem av. Det er ikke noe tariffrettslig eller annet arbeidsrettslig fellesskap mellom de nevnte avisene, og heller ikke eierskaps- eller andre forbindelser mellom dem. Saken er en ordinær arbeidsrettssak av helt konkret karakter og uten enhver prejudikatsvirkning.

Det ble ikke reist innsigelser mot Solbakkens deltakelse da dette ble tatt opp fra lagmannsrettens kontor. Det er da ikke anledning til å påberope forholdet i ettertid, domstoloven § 111 annet ledd. Forskjellen mellom et styremedlem og styreformannen er etter aksjeloven ikke av vesentlig art.

At Ullestad og Thoresen har verv i fagforeninger som eier mindre aksjeposter i Rogalands Avis, gjør dem ikke inhabile. De to var begge oppnevnt etter forslag fra LO, jf arbeidsmiljøloven § 61B. Når den ankende part har valgt fra denne listen, kan ikke tilknytning til LO være inhabilitetsgrunnlag.

En kumulativ vurdering av retten strider mot domstolovens system. Det er habiliteten til den enkelte dommer som skal vurderes. En slik kumulativ vurdering ville dessuten skape stor usikkerhet og være meget vanskelig å praktisere.

Rogalands Avis AS har nedlagt slik påstand:

- "1. Anken forkastes.
2. Rogalands Avis tilkjennes saksomkostninger for Høyesterett."

Mitt syn på saken:

Mens domstoloven § 106 og § 107 angir spesielle tilfeller av inhabilitet, inneholder § 108 en generell bestemmelse om at en dommer er inhabil "... når andre særegne omstendigheter foreligger, som er skikket til å

svække tilliten til hans uhildethet". Det avgjørende er ikke om det må antas at den konkrete dommer vil la seg påvirke av de omstendigheter det gjelder, men om disse omstendighetene generelt er egnet til å svekke tilliten til at dommeren er uhildet. Det skal foretas en konkret helhetsvurdering, og Høyesterett uttalte i en kjennelse i Rt-1995-861 at det må legges atskillig vekt på hvordan forholdet vil bli vurdert av det rettsøkende publikum.

Jeg ser i første omgang på de to fagdommernes forhold.

Både lagdommer Skaar og sorenskriver Solbakken var styreformenn i avisbedrifter, Hordaland Folkeblad AS og Vårt Land AS. Det gjelder avisbedrifter som ikke har noen nærmere tilknytning til den saksøkte avisbedriften. De er organisert sammen med den i Norske Avisers Landsforening, men det er ikke organisasjonsmessig fellesskap når det gjelder tariff- og arbeidsrettslige spørsmål. Noen direkte virkning for Hordaland Folkeblad eller Vårt Land kunne det ikke ventes at avgjørelsen i saken ville få. Saken gjaldt et i og for seg generelt arbeidsrettslig spørsmål om avskjed på grunn av uttalelser en arbeidstaker var kommet med. Til dette kommer at et avisstyre ikke har innflytelse på ansettelser og oppsigelser i avisen. Etter generelle arbeidsbestemmelser som gjelder for sjefredaktører i forhold til Avisenes arbeidsgiverforening og Norsk Arbeiderpresse, er dette sjefredaktørens ansvar.

Side 1532

På den annen side dreier saken seg rent konkret om en journalists offentlige kritiske uttalelser om sin arbeidsplass. Ut fra denne synsvinkel kan det da fremstå som uheldig at to av de tre fagdommerne har en så sterk tilknytning til hver sin avisbedrift som forholdet er her.

Den foreliggende sak er behandlet etter de særlige prosessuelle bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Etter § 61C skal meddommere etter forslag fra partene oppnevnes fra det utvalg som er omhandlet i § 61B. Vanligvis vil det i en lagmannsrettssak være to meddommere fra arbeidsgiversiden og to fra arbeidstakersiden. Slik var det også i denne sak.

Når retten er sammensatt på denne måten, er det vesentlig for tilliten til den at de tre fagdommerne ikke kan oppfattes som representanter for arbeidsgiver eller arbeidstaker. Vurderingen av hvilke omstendigheter som i en sak som den foreliggende er skikket til å svekke tilliten til en dommers uhildethet, må foretas på denne bakgrunn. Det at en fagdommer er styreformann i en privat bedrift med egne ansatte kan på denne bakgrunn være en omstendighet som er skikket til å svekke tilliten til ham som uhildet. Når selskapene er i samme bransje, forsterkes argumentet. For lagdommer Skaar er det riktignok naturlig å trekke fram at Hordaland Folkeblad – i motsetning til Vårt Land – er en lokal avis med en meget begrenset redaksjon. Til gjengjeld er Skaar i tillegg til styreformann også den helt dominerende eier.

Når det gjelder Skaar, ble intet opplyst partene om hans tilknytning til Hordaland Folkeblad, og partene fikk dermed ikke mulighet for å vurdere hans habilitet. Jeg finner at det må legges til grunn at Bringeland ville ha krevet at han skulle vike sete, og at regelen i domstolloven § 108 2. punktum bør legges til grunn. Samlet finner jeg at lagdommer Skaar var inhabil ved behandlingen av saken.

For sorenskriver Solbakken fikk Bringeland forståelsen av at han var styremedlem i én avis, mens forholdet var at han var styreformann i en annen. Jeg anser i denne sammenheng forskjellen mellom styreformann og styremedlem som vesentlig. Vurderingen blir etter dette den samme for Solbakken som for Skaar.

Etter mitt syn kan de to meddommere fra arbeidstakersiden neppe anses inhabile. Fagforeningenes økonomiske interesse i Rogalands Avis var helt minimal. At arbeidstakerrepresentanter med LO-bakgrunn kunne føle en viss tilknytning til en avis eiet av arbeiderbevegelsen, var for øvrig noe Bringeland måtte være klar over, og som han i tilfelle kunne ha tatt i betraktning da han fremsatte forslag til meddommere. Siden det etter tvistemålsloven § 384 annet ledd nr 1 ubetinget skal tillegges vekt at domstolen ikke var lovlig besatt, er det imidlertid tilstrekkelig å fastslå at fagdommernes forhold rammes av domstolloven § 108.

Lagmannsrettens dom med hovedforhandling må oppheves og saken hjemvises til ny behandling, jf tvistemålsloven § 385 og § 386.

Jeg tilføyer at det åpenbart var uheldig at opplysningene om de to fagdommernes generelle pressetilknytning og meddommernes tilknytning til Rogalands Avis ikke ble gjort kjent for partene før forhandlingene startet. Saken er et godt eksempel på at det bør redegjøres for spesielle forhold i forkant av forhandlingene. Dette sikrer mot misforståelser i forhold til partene. Også hensynet til offentligheten tilsier at slike spørsmål håndteres på en tillitvekkende måte.

Anken har ført frem. Bringeland har hatt fri sakførsel for Høyesterett, og har krevet saksomkostninger tilkjent det offentlige. Omkostningsoppgave er fremlagt, og legges til grunn. Bringeland har videre krevet saksomkostninger tilkjent for lagmannsretten. Dette omkostningsspørsmålet bør utstå til den nye behandlingen. Etter dette skal ankemotparten erstatte det offentliges omkostninger for Høyesterett med kr 48.712, hvorav kr 10.125 er utgifter.

Jeg stemmer etter dette for denne

kjennelse:

- 1. Lagmannsrettens dom med hovedforhandling oppheves, og saken hjemvises til ny behandling ved lagmannsretten.*
- 2. I saksomkostninger for Høyesterett betaler Rogalands Avis AS til det offentlige 48 712 – førtiåttetusensj hundreogtolv – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne kjennelse.*



Norges Høyesteretts ankeutvalg - Beslutning - HR-2021-2295-U

Instans	Norges Høyesteretts ankeutvalg – Beslutning
Dato	2021-11-25
Publisert	HR-2021-2295-U
Stikkord	Sivilprosess. Arbeidsmiljøloven. Oppnevning av meddommere.
Sammendrag	I sak etter arbeidsmiljøloven hadde tingretten opprinnelig oppnevnt én meddommer fra hver av partenes lister, jf. arbeidsmiljølovens § 17-7 andre ledd. Da arbeidsgivers førstevalg likevel ikke kunne stille, ble det oppnevnt en ny meddommer fra arbeidstakers liste. Som følge av dette ble det oppnevnt to meddommere som var foreslått av arbeidstakersiden. Etter ankeutvalgets syn var dette en saksbehandlingsfeil som må tillegges ubetinget virkning etter tvl. § 29-21 andre ledd bokstav b. Tingrettens dom måtte derfor oppheves, slik lagmannsretten også hadde kommet til. Anken over lagmannsrettens dom ble ikke tillatt fremmet. (Rt-sammendrag)
Saksgang	Aust-Agder tingrett TAUAG-2020-113878 – Agder lagmannsrett LA-2021-45958 – Høyesterett HR-2021-2295-U, (sak nr. 21-148906SIV-HRET), sivil sak, anke over dom.
Parter	A (advokat Elin Nykaas) mot [virksomhet] AS (advokat Henrik Otterlei Rasmussen).
Forfatter	Dommerne Webster, Normann og Ringnes.
Sist oppdatert	2021-11-29

A har anket Agder lagmannsretts dom 15. juli 2021 i sak nr. 21-045958ASD-ALAG mot [virksomhet] AS.

Høyesteretts ankeutvalg viser til at anke til Høyesterett ikke kan fremmes uten samtykke fra ankeutvalget. Utvalget kan bare gi samtykke når anken gjelder spørsmål som har betydning utenfor den foreliggende sak, eller det av andre grunner er særlig viktig å få saken avgjort i Høyesterett, jf. tvisteloven § 30-4.

Saken er en sak etter arbeidsmiljøloven. Etter lovens § 17-7 andre ledd skal meddommere «*oppnevnes etter forslag fra partene fra de særskilte arbeidslivskyndige utvalg*». I forkant av behandlingen i tingretten, fremsatte partene forslag til meddommere i samsvar med arbeidsmiljøloven § 17-7. Tingretten oppnevnte én meddommer fra hver av partenes lister. Da arbeidsgivers førstevalg likevel ikke kunne stille, ble det oppnevnt en ny meddommer fra arbeidstakers liste. Som følge av dette ble det oppnevnt to meddommere som var foreslått av arbeidstakersiden.

De arbeidslivskyndige meddommerutvalgene er dels oppnevnt etter forslag fra arbeidsgiverorganisasjon og dels etter forslag fra arbeidstakerorganisasjon, jf. arbeidsmiljøloven § 17-6. Meddommerne fra disse utvalgene har vanligvis en nærmere tilknytning til arbeidslivets parter enn det som er vanlig for meddommere. Å bare oppnevne meddommere foreslått av den ene parten kan derfor medføre at retten ikke blir tilstrekkelig uavhengig og upartisk sammensatt, og legger ikke til rette for en tillitsskapende behandling av saken, jf. tvisteloven § 1-1. Etter ankeutvalgets syn er dette en saksbehandlingsfeil som må tillegges ubetinget virkning

etter tvisteloven § 29-21 andre ledd bokstav b. Tingrettens dom må derfor oppheves. Dette er i tråd med den konklusjonen lagmannsretten kom til.

Ankeutvalget finner enstemmig at det ikke er tilstrekkelig grunn til at saken blir fremmet for Høyesterett, jf. tvisteloven § 30-4. Anken tillates derfor ikke fremmet.

Ankemothparten har krevd sakskostnader uten å spesifisere beløpet. Kravet tas til følge, og beløpet settes til 10 000 kroner inklusive merverdiavgift.

SLUTNING

Anken tillates ikke fremmet.

I sakskostnader for Høyesterett betaler A til [virksomhet] AS 10 000 – titusen – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av beslutningen.