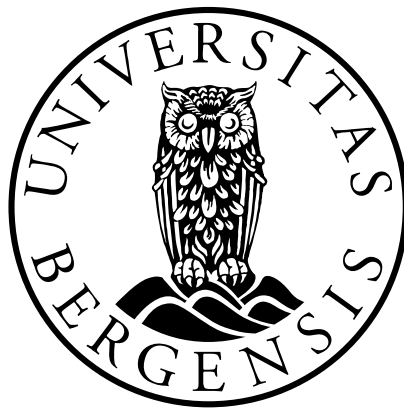


# Behovet for et lavterskeltilbud for behandling av stillingsvernsaker

*En vurdering av hvorvidt dagens behandling av  
stillingsvernsaker er tilfredsstillende, eller om  
det bør opprettes et lavterskeltilbud for  
behandling av disse.*

Kandidatnummer: 31

Antall ord: 12 562



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10.12.2018



# Innholdsfortegnelse

<b>1 Innledning</b> .....	<b>3</b>
1.1 Oppgavens tema og problemstilling .....	3
1.2 Aktualitet .....	4
1.3 Avgrensninger.....	6
1.4 Rettskildebildet og metode .....	7
1.5 Videre fremstilling.....	7
<b>2 Behandling av stillingsvernsaker før og nå</b> .....	<b>9</b>
2.1 Historiske linjer .....	9
2.2 Dagens behandling av stillingsvernsaker.....	12
2.2.1 Før sak reises.....	12
2.2.2 Behandlingen i domstolene .....	13
2.2.3 Evaluering av dagens behandling av stillingsvernsaker .....	14
<b>3 Alternativ tvisteløsning</b> .....	<b>17</b>
3.1 Generelt.....	17
3.2 Tvisteløsningsnemnda .....	17
3.3 Diskrimineringsnemnda.....	19
3.4 Husleietvistutvalget .....	22
3.5 Forslag om opprettelse av en varslingsnemnd.....	24
3.6 Forliksrådet .....	26
3.7 Oppsummering og evaluering .....	29
<b>4 Bør også stillingsvernsaker kunne behandles i et lavterskeltilbud?</b> .....	<b>33</b>
4.1 Særlige hensyn i stillingsvernsakene .....	33
4.2 Vurdering.....	34
<b>5 Konklusjon</b> .....	<b>40</b>
<b>6 Litteraturliste</b> .....	<b>42</b>

# 1 Innledning

## 1.1 Oppgavens tema og problemstilling

For de aller fleste i yrkesaktiv alder i Norge er arbeidsinntekten det viktigste grunnlaget for livsopphold. Det vil derfor kunne oppleves som svært dramatisk for den enkelte dersom denne plutselig skulle falle bort. Det er blant annet på bakgrunn av dette at et av de overordnede formålene i arbeidsmiljøloven er «å sikre trygge ansettelsesforhold», jf. § 1-1 bokstav b. Av bestemmelsens forarbeider følger det videre at dette formålet særlig «speiler [...] reglene om stillingsvern».<sup>1</sup> En svært viktig side av stillingsvernet er arbeidstakers mulighet til å få prøvd rettmessigheten av en oppsigelse eller avskjed. Det er dermed av avgjørende betydning at denne muligheten er tilgjengelig i praksis.

Temaet for denne oppgaven er nettopp arbeidstakers mulighet til å få prøvd rettmessigheten av en oppsigelse eller avskjed. I forlengelsen av dette er oppgavens problemstilling om vi i Norge har behov for et lavterskeltilbud for behandling av stillingsvernsaker, eller om det er tilstrekkelig at disse tvistene kun behandles i de alminnelige domstoler, slik som i dag. Som Henry John Mæland skriver, er det:

*«[e]n overordnet målsetning [...] at prosessretten er betryggende slik at domstolen får et best mulig grunnlag for å treffe en riktig avgjørelse og slik at den skaper tillit hos folk flest. I tillegg må rettergangen være hurtig, rimelig og hensynsfull mot partene. De ulike hensyn er til dels kryssende. Når prosessregler utformes og anvendes gjelder det derfor å finne det riktige balansepunkt, og da slik at prosessen tilpasses den tvist som foreligger».*<sup>2</sup>

I denne oppgaven skal det, gjennom å undersøke og evaluere dagens ordning for behandling av stillingsvernsaker opp mot en alternativ ordning med behandling i et lavterskeltilbud, søkes å finne det balansepunkt for behandling av stillingsvernsakene som best ivaretar arbeidsmiljølovens formål om å sikre trygge ansettelsesforhold.

---

<sup>1</sup> Jf. NOU 2004: 5, punkt 9.3.

<sup>2</sup> Jf. Mæland (2013), s. 17 flg.

## 1.2 Aktualitet

I dag er situasjonen slik at en arbeidstaker som mener seg urettmessig oppsagt eller avskjediget fra sin stilling har begrensede muligheter til å angripe rettmessigheten av en slik avgjørelse utenfor domstolssystemet; arbeidstakeren kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver, og/eller foreslå utenrettslig mekling.<sup>3</sup> For å få avgjørelsen prøvd av en uavhengig tredjepart, må imidlertid arbeidstakeren bringe saken inn for domstolene innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning, eller fra det tidspunkt oppsigelsen eller avskjedigelsen fant sted dersom forhandlinger ikke er holdt.<sup>4</sup> Dersom arbeidstakeren bare krever erstatning, er søksmålsfristen seks måneder.<sup>5</sup> At det er mange arbeidstakere som benytter seg av muligheten til overprøving i domstolene, viser statistikk fra Domstoladministrasjonen. I 2017 ble det i alle landets tingretter til sammen registrert 1 155 innkomne arbeidsrettssaker, noe som utgjorde over 7 % av de innkomne sivile saker.<sup>6</sup> De fleste av disse arbeidsrettssakene er registrert med henvisning til arbeidsmiljøloven § 15-7 om vern mot usaklig oppsigelse.<sup>7</sup>

Til tross for at arbeidsrettssaker utgjør en relativt stor andel av de sivile sakene for tingrettene, kan terskelen for å gå til sak være svært høy for arbeidstakeren. Dette er fordi at det å gå til sak kan medføre en stor økonomisk risiko, samtidig som det ofte vil være en mental belastning å stå i en slik prosess, særlig når det er ens egne arbeidsprestasjoner som er gjenstand for vurdering.<sup>8</sup>

Hvor stor den økonomiske risikoen vil være, avhenger blant annet av hvorvidt arbeidstakeren er fagorganisert eller ikke. For arbeidstakere som er organiserte vil risikoen ofte være mindre enn for uorganiserte, da de førstnevnte gjennom sin fagorganisasjon vil få juridisk bistand, og kanskje også partsrepresentasjon ved domstolsbehandlingen. Det er imidlertid kun i underkant av halvparten av norske arbeidstakere som er fagorganiserte,<sup>9</sup> og det er heller ikke slik at alle

---

<sup>3</sup> Jf. hhv. arbeidsmiljøloven § 17-3 og tvisteloven § 7-1.

<sup>4</sup> Jf. arbeidsmiljøloven § 17-4 første ledd første punktum, jf. annet ledd første og annet punktum, jf. § 17-3 annet ledd bokstav a.

<sup>5</sup> Jf. arbeidsmiljøloven § 17-4 første ledd annet punktum.

<sup>6</sup> Statistikken er tilgjengelig på Norges domstolers nettsider, [her](#) og [her](#) (sist besøkt 08.12.2018).

<sup>7</sup> Jeg har ikke lyktes med å finne eksakt antall, men av NOU 2018: 6, punkt 12.5.4 fremgår det at det er «de fleste».

<sup>8</sup> Også Varslingsutvalget har gitt uttrykk for at det å gå til domstolene for mange vil «representere en stor mental og økonomisk barriere», se NOU 2018: 6, punkt 12.5.3.

<sup>9</sup> Jf. Nergaard (2017)

fagorganisasjonene har ressurser til å føre saker på vegne av sine medlemmer.<sup>10</sup> Flertallet av arbeidstakere vil dermed ikke få noen slik partsrepresentasjon ved domstolsbehandlingen.

Den økonomiske risikoen avhenger videre av arbeidstakerens økonomiske situasjon og hvordan denne vil bli påvirket dersom arbeidstakeren skulle tape i domstolene, og dermed risikerer å måtte dekke begge parter sakskostnader. Én ting er at arbeidstakeren i utgangspunktet har rett til å fortsette i stillingen så lenge forhandlinger eller domstolsbehandling pågår,<sup>11</sup> men ved et eventuelt tap vil denne retten opphøre og arbeidstakeren stå uten arbeid og inntekt i uviss fremtid. I en slik situasjon vil arbeidstakeren ofte trenge noe tid til å områ seg før vedkommende vil kunne skaffe seg en ny jobb, noe også Høyesterett har anerkjent ved flere anledninger.<sup>12</sup> Dersom arbeidstakeren i tillegg er «avskjediget eller oppsagt på grunn av forhold som kan bebreides vedkommende»,<sup>13</sup> har denne heller ikke krav på dagpenger før etter tolv uker til seks måneder beregnet fra datoen arbeidstakeren ikke lenger har krav på betaling fra arbeidsgiveren, jf. folketrygdloven § 4-10 første ledd bokstav c og annet ledd.

Er den økonomiske situasjonen dårlig nok, vil arbeidstakeren kunne få innvilget fri rettshjelp, herunder fritt rettsråd og/eller fri sakførsel.<sup>14</sup> Inntektsgrensen for fri rettshjelp er kr 246 000 brutto årlig for enslige og kr 369 000 for ektefeller og andre som lever sammen med felles økonomi.<sup>15</sup> En oppsagt eller avskjediget arbeidstaker vil imidlertid ofte ha en inntekt som overstiger disse grensene, da vedkommende tross alt er eller har vært i arbeid inntil nylig. Det finnes riktignok en mulighet til å søke om dispensasjon fra inntektsgrensene, men det skal mye til for å få innvilget dette.<sup>16</sup>

Fordi det i stillingsvernsakene er arbeidsforholdet og fremtidig inntekt det tvistes om, er den økonomiske risikoen i disse sakene forhøyet sammenlignet med mange andre typer sivile saker, hvor partenes økonomiske situasjon ikke er like usikker. Dermed blir også terskelen for

---

<sup>10</sup> Jf. NOU 2018: 6, punkt 12.4.4.

<sup>11</sup> Jf. arbeidsmiljøloven § 15-11 første og annet ledd.

<sup>12</sup> Se eksempelvis Rt. 1997 s. 1506, side 1516.

<sup>13</sup> Bestemmelsen gjelder arbeidstaker som er avskjediget etter arbeidsmiljøloven § 15-14 eller oppsagt etter § 15-7 første ledd, jf. Galaasen (2017).

<sup>14</sup> Jf. rettshjelploven §§ 11 annet ledd nr. 5 og 16 annet ledd første punktum.

<sup>15</sup> Jf. rettshjelpforskriften § 1-1.

<sup>16</sup> Jf. rettshjelploven §§ 11 fjerde ledd og 16 fjerde ledd.

å gå til sak høyere i stillingsvernsakene, særlig når man også tar i betraktning at arbeidstakeren må ta stilling til dette innen kort tid på grunn av søksmålsfristen i arbeidsmiljøloven § 17-4.

På bakgrunn av det ovennevnte, er det nærliggende å anta at antall arbeidstakere som mener seg urettmessig oppsagt eller avskjediget er høyere enn det statistikken fra Domstoladministrasjonen gir uttrykk for. Det faktum at de fem studentdrevne rettshjelptiltakene<sup>17</sup> i 2017 til sammen har registrert så mye som 2 483 henvendelser vedrørende arbeidsrettslige problemstillinger,<sup>18</sup> er også med på å underbygge dette. Det finnes imidlertid ingen sikker statistikk over hvor mange arbeidstakere som mener seg urettmessig oppsagt eller avskjediget, men som likevel lar være å gå til sak.

### 1.3 Avgrensninger

Dersom det konkluderes med at det bør opprettes et lavterskeltilbud for behandling av stillingsvernsaker, kunne det være interessant å vurdere hvordan et slikt lavterskeltilbud burde organiseres. Rammene for oppgaven setter imidlertid begrensninger for hvor mye som kan behandles, og det vil dessverre ikke være rom for å behandle denne problemstillingen utførlig.

Videre vil det heller ikke bli differensiert mellom arbeidstakere som omfattes av Forskrift 16. desember 2005 nr. 1567 om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidsgrupper, og øvrige arbeidstakere, i den grad det er forskjeller. Dette er for å gjøre vurderingene mest mulig oversiktlige og fordi de aller fleste arbeidstakere uansett ikke vil være omfattet av forskriften.

---

<sup>17</sup> Jussbuss, Juridisk rådgivning for kvinner, Jussformidlingen, Jusshjelpa i Nord-Norge og Jushjelpa i Midt-Norge.

<sup>18</sup> Tallet inkluderer også andre arbeidsrettslige problemstillinger enn oppsigelse og avskjed, da det ikke var registrert mer detaljerte opplysninger hos alle tiltakene. Tallene er hentet fra rettshjelptiltakenes årsrapporter for 2017.

## 1.4 Rettskildebildet og metode

Den første delen av oppgavens problemstilling er om dagens ordning for behandling av stillingsvernsaker fungerer tilfredsstillende. I denne vurderingen vil det dermed være relevant å først og fremst se hen til nåværende lovgivning. I tillegg vil det, for å få en bedre forståelse av dagens ordning, være av interesse å se på tidligere lovgivning og forarbeider.

Den andre delen av oppgavens problemstilling, nemlig hvorvidt det bør opprettes et lavterskeltilbud for behandling av stillingsvernsaker, har tilsynelatende ikke vært ordentlig behandlet tidligere. Det innebærer at det på dette området omtrent ikke finnes noen rettskilder som direkte berører spørsmålet. Av denne grunn må vurderingen her i stor grad basere seg på komparative betraktninger og de særlige hensyn som gjør seg gjeldende i stillingsvernsaker. Disse særlige hensyn synliggjøres gjennom både nåværende og tidligere arbeidsrettslig lovgivning og tilknyttede forarbeider, og dette vil dermed være sentrale rettskilder. Oppgavens komparative dimensjon vil gå ut på å se hen til andre lavterskeltilbud på ulike rettsområder og undersøke om de samme hensyn gjør seg gjeldende for stillingsvernsaker som for disse rettsområdene. Dermed vil det også ses hen til de ulike lavterskeltilbudenes rettskilder, herunder lovgivning, forskrifter, forarbeider og resultater.

## 1.5 Videre fremstilling

I det videre vil det i punkt 2 redegjøres for den utvikling som har vært på området for behandling av stillingsvernsaker siden lovfestingen av stillingsvernet i 1936 og frem til i dag. Dette er for å få et best mulig grunnlag for å forstå hvorfor dagens ordning er som den er. Dernest vil dagens ordning bli presentert og evaluert.

I punkt 3 redegjøres det for utvalgte alternative tvisteløsningsorganer innenfor ulike rettsområder, før det undersøkes om disse har fungert etter intensjonen. Dette vil kunne gi en indikasjon på om det vil være hensiktsmessig også å behandle stillingsvernsakene i et slikt organ.



Dernest vil det i punkt 4 først bli identifisert hvilke særlige hensyn som gjør seg gjeldende i stillingsvernsakene, før selve vurderingen av om det bør opprettes et lavterskeltilbud for behandlingen av disse foretas på et idealistisk grunnlag.

Avslutningsvis vil det i punkt 5 redegjøres for noen av spørsmålene og utfordringene som også vil være sentrale i den endelige vurderingen av om et lavterskeltilbud for behandling av stillingsvernsaker bør opprettes. Helt til slutt vil det konkluderes på oppgavens problemstilling så godt det lar seg gjøre.

## 2 Behandling av stillingsvernsaker før og nå

### 2.1 Historiske linjer

Som tidligere nevnt under punkt 1.2, behandles stillingsvernsaker i dag i de alminnelige domstolene, men dette har ikke alltid vært tilfellet. For bedre å kunne forstå dagens ordning, synes det nødvendig å ta et historisk tilbakeblikk.

Stillingsvernet i Norge ble lovfestet for første gang i arbeidervernloven av 1936, og ble gradvis styrket de neste tiårene. I 1975 la Arbeidsrettsrådet i sin innstilling om oppsigelse og avskjed<sup>19</sup> frem en rekke reformforslag i den hensikt å styrke stillingsvernet ytterligere. Blant forslagene var at lagmannsrettene skulle være førsteinstans for behandling av stillingsvernsaker, og at Arbeidsretten skulle være andre og siste instans. Forslaget var hovedsakelig begrunnet i hensynet til en hurtig saksbehandling og hensynet til mest mulig enhetlige avgjørelser.<sup>20</sup> Hittil hadde stillingsvernsakene blitt behandlet i tingrettene i førsteinstans, med mulighet til anke til lagmannsrettene og Høyesterett. Justisdepartementets lovavdeling uttalte i høringsrunden at de ikke kunne støtte Arbeidsrettsrådets forslag om lagmannsrettene som førsteinstans. Dersom Kommunal- og arbeidsdepartementet likevel skulle legge avgjørende vekt på å sikre en spesiell ekspertise hos den juridiske dommer, mente Lovavdelingen at et alternativ kunne være at stillingsvernsakene ble tillagt en herreds- eller bydommer som etter særskilt oppnevning behandlet disse sakene for flere domssogn.<sup>21</sup>

På bakgrunn av denne uttalelsen, foreslo Departementet at stillingsvernsaker skulle behandles av særskilte by- og herredsretter som «lokal arbeidsrett» i hvert fylke med mulighet til anke til Arbeidsretten,<sup>22</sup> noe som også ble resultatet etter behandling på Stortinget i 1977. De lokale arbeidsretter, eller 'stillingsvernsdomstolene' som de også ble kalt, ble satt med domsmenn som var oppnevnte representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. Det ble forutsatt at stillingsvernsdomstolenes behandling av en tvist skulle være avsluttet innen tre måneder etter at stevning kom inn til retten.<sup>23</sup>

---

<sup>19</sup> Jeg har ikke klart å finne Arbeidsrettsrådets innstilling som et selvstendig dokument, men den er lagt ved som vedlegg II til Ot.prp. nr. 41 (1975-1976).

<sup>20</sup> Jf. Arbeidsrettsrådets innstilling, punkt I.2.D.d, lagt ved som vedlegg II til Ot.prp. nr. 41 (1975-1976).

<sup>21</sup> Jf. Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) Kap. IV, punkt 5.2.4.

<sup>22</sup> *Ibid.*

<sup>23</sup> Jf. Arbeidsrettsrådets innstilling, punkt I.2.D.d, lagt ved som vedlegg II til Ot.prp. nr. 41 (1975-1976).

Det viste seg imidlertid fort at den nye ordningen medførte en uhåndterlig stor saksmengde for Arbeidsretten, og allerede 1. november 1979 skrev Arbeidsrettens formann til Departementet at det «[d]essverre har [...] vist seg at det grunnlag og de forutsetninger Arbeidsrettsrådet i sin tid bygget på fullstendig har sviktet, med det resultat at et meget betydelig antall ankesaker er blitt innbrakt for Arbeidsretten». Etter hans syn var antallet ankesaker for stort og sakene av en slik karakter at det for Arbeidsretten, slik den var sammensatt, ble «umulig å få disse sakene fra hånden». Han fant det derfor «maktpåliggende å presisere at det synes påkrevet at man snarest mulig ved lov treffer beslutninger om å gå tilbake til den gamle behandlingsmåten med hensyn til oppsigelsessaker».<sup>24</sup>

Departementet tok tilbakemeldingen til etterretning, og i 1979 ble det mulig å anke dommer fra Arbeidsretten til Høyesterett, før Arbeidsrettsrådet i 1981 avga en ny innstilling der hele prosessordningen for stillingsvernsakene ble tatt opp til en bred vurdering.<sup>25</sup> Arbeidsrettsrådet drøftet først ordningen med Arbeidsretten som ankeinstans for stillingsvernsakene. I den forbindelse fremhevet Arbeidsrettsrådet at den vanlige oppfatning i Norge var at særdomstoler i størst mulig grad burde unngås på grunn av generalistprinsippet. Prinsippet bygger på grunntanken om at domstolene skal være fullfaglige for å sikre at de ulike rettsområder blir sett i sammenheng. Dette innebærer at domstolene og den enkelte dommer kan avgjøre alle typer saker som reises for domstolene. Arbeidsrettsrådet uttalte videre at prinsippet også er rent praktisk begrunnet, da oppdeling av prosesssystemet vil medføre avgrensingsproblemer mellom de ulike domstolers kompetanse, noe som igjen vil medføre en lite hensiktsmessig bruk av rettsapparatets tid og krefter. På denne bakgrunn var Arbeidsrettsrådet av den oppfatning at også ankesakene burde behandles ved de alminnelige domstoler, «med mindre sterke grunner taler for en annen ordning».<sup>26</sup> Arbeidsrettsrådet mente tilsynelatende at det ikke forelå slike sterke grunner, da de endte med å foreslå å gjeninnføre lagmannsrettene som andreinstans for stillingsvernsakene i stedet for Arbeidsretten.<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> Jf. Ot.prp. nr. 78 (1980-1981), punkt 2.

<sup>25</sup> Jf. Arbeidsrettsrådets innstilling, delvis inntatt i Ot.prp. nr. 78 (1980-1981), punkt 3, side 2.

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> *Ibid.*

Deretter gikk Arbeidsrettsrådet over til å vurdere behandlingsmåten i stillingsvernsakene, og uttale at det

*«[g]enerelt vil [...] være heldig om saksbehandlingen i størst mulig utstrekning [følger] de vanlige regler i tvistemålsloven. Dels er disse regler bygget opp med tanke på i størst mulig utstrekning å ivareta elementære rettssikkerhetshensyn, dels på å sikre at sakene avvikles på en rasjonell måte...».*<sup>28</sup>

Likevel mente Arbeidsrettsrådet at det var behov for noen særregler ved behandling av stillingsvernsaker. Derfor ble det blant annet foreslått at det skulle lovfestes at sakene skulle behandles så raskt som mulig og om nødvendig utenfor tur, og at det i lagmannsrettene skulle oppnevnes spesielle domsmannsutvalg. Når det gjaldt den fortsatte behandling i stillingsvernsdomstolene, fant Arbeidsrettsrådet at det ville være

*«...lite heldig å spre sakene blant alle landets underretter, slik at det kan gå år mellom hver gang den enkelte dommer behandler en stillingsverntvist. Det vil også være lettere å etablere gode domsmannsutvalg hvis underrettssakene henføres til et mindre antall av domstoler, slik ordningen er med de lokale arbeidsretter etter endringen i 1977.*

*Arbeidsrettsrådet har derfor kommet til at ordningen av 1977 når det gjelder førsteinstansbehandling hittil har vist seg hensiktsmessig og ikke bør endres.»*<sup>29</sup>

Både Departementet og Stortinget var enige i Arbeidsrettsrådets vurderinger, resultatet ble dermed at ankebehandlingen av stillingsvernsakene ble tilbakeført til lagmannsrettene.<sup>30</sup>

Departementet mente dette var ønskelig «utfra sammenhengen i prosesssystemet og av hensyn til rettssikkerhet og umiddelbar bevisførsel».<sup>31</sup> De var også enige med Arbeidsrettsrådet i at ordningen med stillingsvernsdomstoler som førsteinstans var hensiktsmessig og ikke burde endres.

Arbeidslivslovutvalget kom imidlertid til en annen konklusjon i 2004 enn det

Arbeidsrettsrådet gjorde i 1981, da utvalget mente at stillingsvernsakene ikke var «så spesielle at det er behov for å la et mindre antall domstoler utvikle spesiell kompetanse på området».<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup> Jf. Arbeidsrettsrådets innstilling, delvis inntatt i Ot.prp. nr. 78 (1980-1981), punkt 3.

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> Jf. Ot.prp. nr. 78 (1980-1981), punkt 5.

<sup>31</sup> *Ibid.*

<sup>32</sup> Jf. NOU 2004: 5, punkt 19.3.3.

Som følge av dette ble ordningen foreslått opphevet, slik alle landets tingretter igjen skulle kunne behandle stillingsvernsaker. Samtidig ble det foreslått at alle tvister om plikter eller rettigheter etter arbeidsmiljøloven skulle behandles etter lovens særlige prosessregler, nemlig reglene om arbeidslivskyndige meddommere og om at retten skal påskynde saken mest mulig. Arbeidslivslovutvalget begrunnet forslaget med at dette ville ivareta hensynet til at domstolene skulle sikres en særlig ekspertise og kyndighet i behandling av arbeidsrettssaker.<sup>33</sup> Utvalget var enige med Arbeidsrettsrådet i at det var behov for raske avgjørelser i stillingsvernsaker, men mente at dette hensynet ikke var til hinder for å oppheve ordningen med stillingsvernsdomstoler, da denne ordningen ikke hadde ført til at målet om rask saksbehandlingstid var nådd.<sup>34</sup> Arbeidslivslovutvalgets forslag ble fulgt opp av Arbeids- og sosialdepartementet,<sup>35</sup> og igjen i Stortingskomiteen<sup>36</sup> og Odelstinget.<sup>37</sup> Dette resulterte i at ordningen med lokale arbeidsretter ble avskaffet med den nye arbeidsmiljølovens ikrafttredelse den 1. januar 2006. Etter dette har det ikke skjedd noen vesentlige endringer i rettstilstanden.

## 2.2 Dagens behandling av stillingsvernsaker

### 2.2.1 Før sak reises

Som den historiske gjennomgangen i punkt 2.1 viser, er dagens ordning for behandling av stillingsvernsaker et resultat av flere tiår med prøving og feiling. I dag kan en arbeidstaker som mener seg urettmessig oppsagt eller avskjediget, som nevnt kreve forhandlinger med arbeidsgiver innen to uker fra oppsigelse eller avskjed fant sted, jf. arbeidsmiljøloven § 17-3 annet ledd bokstav a. Arbeidsgiveren skal da sørge for at det blir avholdt et forhandlingsmøte snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet om forhandlinger er mottatt, jf. tredje ledd. Dersom forhandlingene ikke fører frem, kan partene avtale utenrettslig mekling etter tvisteloven § 7-1 og involvere en uavhengig tredjepart til å forsøke å mekle dem imellom. Utenrettslig mekling fordrer at begge partene er enige om å forsøke dette. Det er ikke tilstrekkelig at kun én av partene ønsker det.

---

<sup>33</sup> Jf. NOU 2004: 5, punkt 19.3.3.

<sup>34</sup> *Ibid.*

<sup>35</sup> Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), punkt 22.4.2.

<sup>36</sup> Jf. Innst.O. nr. 100 (2004-2005), punkt 22.2.

<sup>37</sup> Jf. Besl.O. nr. 96 (2004-2005).

Dersom partene ikke blir enige om å forsøke utenrettslig mekling, eller meklingen ikke fører frem, kan arbeidstakeren reise søksmål for domstolene. Søksmål må da reises innen åtte uker etter endte forhandlinger, eller innen seks måneder dersom vedkommende kun krever erstatning.<sup>38</sup> Det er ikke mulig å bringe saken inn for forliksrådet, jf. arbeidsmiljøloven § 17-1 tredje ledd. Søksmålsbyrden ligger dermed i dag på arbeidstakeren.

### 2.2.2 Behandlingen i domstolene

Selv om arbeidstakeren velger å reise søksmål for domstolene, skal retten på ethvert trinn av saken vurdere muligheten for å få tvisten helt eller delvis løst i minnelighet gjennom mekling eller rettsmekling, med mindre sakens karakter eller forholdene for øvrig taler imot, jf. tvisteloven § 8-1. Statistikk fra Domstolsadministrasjonen viser at de aller fleste arbeidsrettssakene som bringes inn for domstolene forlikes. I 2017 ble om lag 78 % av de 1 155 arbeidsrettssakene forlikt, mens om lag 18 % ble avgjort ved dom.<sup>39</sup> Av de 949 sakene som ble forlikt, ble 337 av dem forlikt ved rettsmekling, 495 ved utenrettslig forlik og 59 ved rettsforlik.<sup>40</sup>

Blir ikke forlik inngått, blir saken tatt opp til doms. Det følger da av arbeidsmiljøloven § 17-1 første ledd at domstolloven og tvisteloven gjelder «med de særregler som går fram av [arbeidsmiljøloven kapittel 17]», som er særregler en vil kjenne igjen fra den historiske gjennomgangen i punkt 2.1. Det er for det første regelen om at retten ved behandling av stillingsvernsaker skal «påskynde saken mest mulig og om nødvendig beramme saken utenom tur» i § 17-1 fjerde ledd. For det andre er det regelen om at saken under hovedforhandling og ankeforhandling i utgangspunktet skal settes med to meddommere som oppnevnes etter forslag fra partene fra særskilte arbeidslivskyndige utvalg bestående av representanter fra både arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, jf. § 17-7 første og annet ledd, jf. § 17-6. Bakgrunnen for disse særreglene er, som den historiske gjennomgangen også viser, at lovgiver for disse typer saker anser det nødvendig med en hurtig avklaring ved domstolene,<sup>41</sup>

---

<sup>38</sup> Jf. arbeidsmiljøloven § 17-4 annet ledd.

<sup>39</sup> Jf. NOU 2018: 6, punkt 12.5.4.

<sup>40</sup> *Ibid.*, fotnote 117.

<sup>41</sup> Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), punkt 22.4.4.

og at bruk av arbeidslivskyndige meddommere vil tilføre domstolene særlig kunnskap og erfaring om de forhold, avveininger og interesser som gjør seg gjeldende i arbeidslivet.<sup>42</sup>

I 2017 var gjennomsnittlig saksbehandlingstid for arbeidsrettssaker 4,5 måneder, mens den for alle typer sivile saker var 5,2 måneder. Dersom forlik inngås, er det i snitt 4 måneder saksbehandlingstid, mens det i snitt tar 7,5 måneder dersom det må skrives dom.<sup>43</sup>

### *2.2.3 Evaluering av dagens behandling av stillingsvernsaker*

Selv om det eksisterer en rett for arbeidstakeren og plikt for arbeidsgiveren til forhandlinger etter arbeidsmiljøloven § 17-3, gir dette likevel ingen resultatgaranti. Med det menes at arbeidstakers rett til forhandlinger med arbeidsgiver ikke gir noen rett til at et bedre resultat skal oppnås; arbeidsgiver har utført sin plikt uavhengig av forhandlingenes utfall. Det er ikke tvilsomt at det også må være slik, da mange oppsigelser og avskjedigelser naturligvis er rettmessige. I mange tilfeller fører da også forhandlingene til at partene kommer til en enighet. Samtidig er det slik at forhandlingsretten i noen tilfeller er nærmest illusorisk, da arbeidsgiveren kan satse på at arbeidstakeren synes søksmålsterskelen er for høy, og dermed lar være å gå til sak. Her vil det kunne være stor forskjell mellom arbeidstakere som er fagorganiserte og ikke, da førstnevnte vil kunne få juridisk bistand og kanskje også partsrepresentasjon.

Etter at forhandlinger har vært forsøkt, er det som vi har sett slik at partene har mulighet til å forsøke å komme til en enighet ved hjelp av utenrettslig mekling. Det kan imidlertid stilles spørsmålstegn ved hvorvidt partene finner denne muligheten hensiktsmessig rett etter mislykkede forhandlinger. Videre fordrer som nevnt utenrettslig mekling at begge partene er enige om å forsøke dette, i motsetning til hva som er tilfelle for forhandlinger etter § 17-3. Den samme arbeidsgiveren som satser på at arbeidstakeren lar være å gå til sak vil naturligvis motsette seg utenrettslig mekling.

Statistikken fra Domstolsadministrasjonen presentert i punkt 2.2.2 kan ved første øyekast tyde på at mange arbeidsrettssaker løses ved utenrettslige forlik gjennom samtaler mellom partene

---

<sup>42</sup> Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), punkt 22.4.2.

<sup>43</sup> Jf. NOU 2018: 6, punkt 12.5.4.

og deres representanter, altså uten en mekler har vært involvert i selve forlikprosessen. Dette er både positivt og ønskelig for de involverte partene, da dette ofte vil spare dem for mye tid, krefter og ressurser. I tillegg er det samfunnsøkonomisk gunstig ved at domstolene belastes mindre. Sakene som inngår i statistikken er imidlertid saker som allerede har blitt brakt inn for domstolene, hvor det ikke er usannsynlig at trusselen om hovedforhandling har fungert som et pressmiddel mot arbeidsgiver for å få i stand et forlik. Arbeidstakeren har dermed i disse sakene allerede valgt å akseptere den høye søksmålsterskelen og dermed også prosessrisikoen. Statistikken fra Domstolsadministrasjonen kan på bakgrunn av dette ikke brukes til å måle hvor nyttig muligheten til utenrettslig mekling faktisk er i de stillingsvernsaker som ikke blir brakt inn for domstolene.

At det fremdeles finnes muligheter til å komme til en minnelig løsning gjennom ordinær domstolsmekling og rettsmekling også etter at en sak er brakt inn for domstolene, er selvsagt svært positivt. Statistikken fra Domstolsadministrasjonen presentert i punkt 2.2.2 viser også at mange benytter seg av disse mulighetene, og at minnelige løsninger ofte oppnås gjennom mekling. Det er likevel slik at muligheten til å oppnå minnelige løsninger gjennom ordinær domstolsmekling og rettsmekling bare tilkommer de arbeidstakerne som allerede har valgt å akseptere søksmålsterskelen og dermed også prosessrisikoen, all den tid muligheten for at partene ikke kommer til en enighet alltid vil foreligge. En innvending mot at dette utgjør et problem kunne være at arbeidstakeren alltid kan frafalle søksmålet dersom ordinær domstolsmekling eller rettsmekling ikke fører frem. Imidlertid vil heller ikke dette være risikofritt, da arbeidsgiveren i disse tilfellene vil anses å ha vunnet saken, med den konsekvens at arbeidstakeren må dekke både egne og arbeidsgiverens påløpte sakskostnader, herunder eventuelle advokatutgifter, jf. tvisteloven § 20-2 annet ledd første punktum, jf. første ledd.

Etter dette foreligger det tilsynelatende grunnlag for å si at lovgiver ikke har tatt tilstrekkelig hensyn til den situasjon en oppsagt eller avskjediget arbeidstaker potensielt kan befinne seg i på det tidspunktet vedkommende må ta stilling til hvorvidt søksmål skal anlegges eller ikke; uten inntekt i uviss fremtid, uten dagpenger for en viss periode og uten partsrepresentasjon gjennom fagforening eller fri rettshjelp. Det er derfor nærliggende å konkludere med at dagens ordning med behandling i de ordinære domstoler i praksis ikke er tilgjengelig for *alle* arbeidstakere. Dette tilsier at dagens ordning ikke bidrar til å oppfylle arbeidsmiljølovens



formål om «å sikre trygge ansettelsesforhold»<sup>44</sup> i tilstrekkelig grad. På bakgrunn av det dette vil det være av interesse å undersøke om en alternativ tvisteløsningsordning som et lavterskeltilbud vil kunne bidra til å oppfylle formålet i større grad og derfor bør vurderes opprettet. For å få et best mulig grunnlag for å vurdere dette, vil det først være hensiktsmessig å se på et utvalg allerede eksisterende lavterskeltilbud på andre rettsområder, og undersøke om disse har fungert etter intensjonen.

---

<sup>44</sup> Jf. arbeidsmiljøloven § 1-1 bokstav b.

## 3 Alternativ tvisteløsning

### 3.1 Generelt

Til tross for at ordningen med tvisteløsning i de alminnelige domstoler har ligget fast i mange år for de aller fleste rettsområder,<sup>45</sup> har vi i Norge etter hvert også fått mange andre typer tvisteløsningsorganer, herunder de såkalte ‘domstollignende forvaltningsorganer’. Dette er forvaltningsorganer som er organisert etter mønster fra domstolene og behandler saker på omtrent samme måte som dem innenfor nærmere avgrensede områder.<sup>46</sup> Behandling i disse organene kommer ikke *i stedet for* behandling i de alminnelige domstoler, men *i tillegg*. Som eksempler på slike domstollignende forvaltningsorganer, kan nevnes Tvisteløsningsnemnda, Diskrimineringsnemnda og Husleietvistutvalget (heretter ‘HTU’), og den nylig foreslåtte Varslingsnemnda.<sup>47</sup> I tillegg til de domstollignende forvaltningsorganer har vi blant annet forliksrådene, som er «meklingsinstitusjoner med begrenset domsmyndighet»,<sup>48</sup> og som på deres egen nettside er omtalt som «[f]olkets egen domstol».<sup>49</sup>

For å kunne vurdere om en slik alternativ tvisteløsningsordning også bør opprettes for stillingsvernsakene, vil det i det følgende bli redegjort for de forskjellige organenes virke og begrunnelsene for at de ble opprettet, før det vurderes om de har fungert etter intensjonen.

### 3.2 Tvisteløsningsnemnda

Tvisteløsningsnemnda ble opprettet i 2006 for å avgjøre visse typer tvister etter arbeidsmiljøloven, og er en slags videreføring, sammenslåing og utvidelse av de to nemndene Ankenemnda i tidskontosaker og Tvistenemnd for utdanningspermisjonssaker. Det følger av arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd at tvister som nevnt i lovens §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4a kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Dette er tvister om fortrolige opplysninger, nattarbeid, fleksibel arbeidstid, redusert arbeidstid, fritak fra

---

<sup>45</sup> De rettsområder som faller inn under særdomstolenes saklige domsmyndighet er unntatt, se domstolloven § 2.

<sup>46</sup> Jf. Norges domstolers nettside, tilgjengelig [her](#) (sist besøkt 02.12.2018).

<sup>47</sup> Jf. NOU 2018: 6, punkt 12.5.

<sup>48</sup> Jf. domstolloven § 1 annet ledd.

<sup>49</sup> Jf. Samarbeidsutvalget for forliksråd og namnsmenns nettside, tilgjengelig [her](#) (sist besøkt 02.12.2018).

overtidsarbeid, rett til permisjon, fortrinnsrett for deltidsansatte og rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid. Fra 1. januar 2018 ble nemndas myndighetsområde utvidet til også å omfatte saker som tidligere ble behandlet i Bedriftsdemokratinemnda. Tvisteløsningsnemnda er lokalisert i Trondheim, men har hele landet som sitt stedlige virkeområde.

Begrunnelsen for at Tvisteløsningsnemnda ble opprettet, var at Arbeidslivslovutvalget mente dette kunne gi grunnlag for en raskere, smidigere og mer spesialisert behandling av konflikter, sammenlignet med behandling i de alminnelige domstoler, og sammenlignet med administrativ håndheving ved enkeltvedtak med påfølgende klagerett etter forvaltningslovens regler.<sup>50</sup> De mente også at de typer saker som allerede ble behandlet i de to eksisterende nemndene i liten grad egnet seg for domstolsbehandling, da

*«... tvistens art og begrensede omfang [kan] medføre at terskelen for å fremme sak ved domstolene blir upraktisk høy. Dernest vil det å føre en sak for domstolene ofte være en langvarig prosess hvor tidsforløpet i seg selv kan medføre at saken blir uinteressant fordi den ikke lenger har aktualitet. En nemndsordning vil kunne organiseres enklere enn de alminnelige domstoler både når det gjelder sammensetning, saksbehandling og andre prosessuelle forhold, samtidig som tvisten kan gis en ett-trinnsbehandling [...] En partssammensatt tvistenemnd vil dessuten gi partene særlig innflytelse og eierforhold til de temaer som ligger innenfor nemndas kompetanse».<sup>51</sup>*

Som det fremgår av sitatet, er Tvisteløsningsnemnda partssammensatt, noe som vil si at nemndas medlemmer består av representanter fra både arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden.<sup>52</sup> I tillegg består nemnda av én leder og to nestledere med juridisk embetseksamen som skal ha særlig innsikt i arbeidslivsspørsmål.<sup>53</sup> En sak bringes inn skriftlig av enten arbeidstaker eller arbeidsgiver innen fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag

---

<sup>50</sup> Jf. NOU 2004: 5, punkt 20.3.3.

<sup>51</sup> *Ibid.*

<sup>52</sup> Jf. tvisteløsningsnemndsforskriften § 1 annet ledd.

<sup>53</sup> *Ibid.* § 1 tredje ledd.

er kommet frem til arbeidstakeren.<sup>54</sup> Saksbehandlingen i Tvisteløsningsnemnda er som hovedregel skriftlig, men nemnda kan innkalle partene til muntlig forhandling dersom de mener at det er nødvendig for sakens opplysning.<sup>55</sup>

Tvisteløsningsnemndas vedtak får ikke rettskraft, men blir kun bindende i forvaltningsrettslig forstand, og kan ikke påklages.<sup>56</sup> Vedtakene kan imidlertid bringes inn for domstolene innen åtte uker fra det tidspunkt nemndas avgjørelse foreligger.<sup>57</sup> En tvist som faller innenfor nemndas virkeområde kan ikke bringes inn for domstolene før den har vært prøvd for nemnda og avgjørelse fra derfra foreligger.

I 2017 behandlet Tvisteløsningsnemnda 255 saker, hvorav arbeidstaker fikk medhold i 92 av sakene, ikke medhold i 128 av sakene, og hvor 35 av sakene ble avvist.<sup>58</sup> Den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden i nemnda er for tiden 4 til 6 måneder.<sup>59</sup> De færreste av Tvisteløsningsnemndas vedtak bringes inn for domstolene.<sup>60</sup>

### 3.3 Diskrimineringsnemnda

Diskrimineringsnemndas røtter strekker seg helt tilbake til 70-tallet, og siden da har nemnda gjennomgått flere runder med omorganisering og utvidelse av myndighetsområde. Ved siste endring, som trådte i kraft 1. januar 2018, gikk nemnda fra å være klageorgan for avgjørelser fra Likestillings- og diskrimineringsombudet til å være «et nytt og styrket håndhevingsapparat som skal behandle sakene i én instans».<sup>61</sup> Dermed håndhever Diskrimineringsnemnda i dag bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringslovgivningen, herunder de aller fleste bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven, og utvalgte bestemmelser i arbeidsmiljøloven, eierseksjonsloven, husleieloven, bustadbyggjelagslova, burettslagslova og

---

<sup>54</sup> *Ibid.* §§ 4 første ledd og 5 første ledd. For noen typer saker har fristen et annet starttidspunkt, se § 4 annet til fjerde ledd.

<sup>55</sup> Jf. tvisteløsningsnemndsforskriften § 5 annet ledd.

<sup>56</sup> Jf. HR-2016-867-A, avsnitt 65.

<sup>57</sup> Jf. tvisteløsningsnemndsforskriften § 6 første punktum og arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

<sup>58</sup> Jf. Tvisteløsningsnemndas virksomhetsberetning for 2017, side 2, se vedlegg 1.

<sup>59</sup> Jf. Tvisteløsningsnemndas nettsider, tilgjengelig [her](#) (sist besøkt 02.12.2018).

<sup>60</sup> Jeg har dessverre ikke lyktes med å finne eksakt antall, men det ble uttalt i HR-2016-867-A, avsnitt 68 at de «færreste» saker bringes inn.

<sup>61</sup> Jf. Prop. 80 L (2016-2017), kapittel 1.

skipsarbeidsloven.<sup>62</sup> Nemnda er lokalisert i Bergen, men har på lik linje med Tvisteløsningsnemnda hele landet som sitt stedlige virkeområde.

Som begrunnelse for å opprette den første forløperen til Diskrimineringsnemnda, ble det uttalt at det ved mange overtredelser raskt kunne bringes orden i forholdene gjennom forhandlinger med offentlig mellomkomst.<sup>63</sup> Videre mente man at man på denne måten ville unngå tidstap, og for dem saken gjaldt ville en løsning gjennom forhandlinger ofte være en fordel fordi uenigheten ikke ville bli så tilspisset som i en retts sak. Det ble også uttalt at siden domstolene i sivile saker bare trer i virksomhet ved at sak reises for dem, ville «[h]åndheving av loven [...] bero på om noen finner det umaken verdt å engasjere advokat og ta ut stevning».<sup>64</sup> En «effektiv håndheving av loven» tilsa derfor at offentlig myndighet skulle ha ansvaret for å overvåke at reglene ble fulgt.<sup>65</sup> I forbindelse med utvidelse av nemndas myndighetsområde i 2006, bekreftet Barne- og familiedepartementet at «[d]et er behov for en rask, effektiv og ikke for kostnadskrevennde mekanisme for å ta opp diskrimineringsklager»,<sup>66</sup> og uttalte videre at

*«[e]t av hovedformålene bak [...] Likestillings- og diskrimineringsnemnda er å skape et lavterskeltilbud hvor enkeltpersoner som mener seg utsatt for diskriminering kan henvende seg og få ivaretatt sine rettigheter etter [diskrimineringslovgivningen]. Håndhevingsapparatet sikrer at alle som anser seg for å være utsatt for brudd på en av de to lovene, kan få saken sin avgjort raskt og rimelig. Apparatet skal være tilgjengelig fra hele landet og ha en kommunikasjonsform som sikrer at alle personer skal kunne utnytte seg av apparatet, uavhengig av om vedkommende har gode norskkunnskaper [...]. Det stilles ikke krav til skriftlighet i forbindelse med saksfremlegg, og det stilles heller ikke store krav til personens eget bidrag til sakens opplysning».*<sup>67</sup>

Diskrimineringsnemnda er i dag delt inn i tre avdelinger som hver har sin leder.<sup>68</sup> Lederne skal oppfylle kravene til dommere i domstolloven § 53 første ledd og § 54 annet ledd og i utgangspunktet ha dommererfaring.<sup>69</sup> I tillegg til lederne består nemnda av seks øvrige

---

<sup>62</sup> Jf. diskrimineringsombudsloven § 1 første ledd.

<sup>63</sup> Jf. Arbeidsgruppens høringsnotat, gjengitt i Ot.prp. nr. 33 (1974-1975), punkt 3.6.1.

<sup>64</sup> *Ibid.*

<sup>65</sup> *Ibid.*

<sup>66</sup> Jf. Ot.prp. nr. 34 (2004-2005), punkt 8.2.4.1

<sup>67</sup> *Ibid.*, punkt 11.7.

<sup>68</sup> Jf. diskrimineringsombudsloven § 6 annet ledd.

<sup>69</sup> *Ibid.* § 6 tredje ledd.

medlemmer og seks varamedlemmer.<sup>70</sup>

Saker kan bringes inn for nemnda av en av partene, Likestillings- og diskrimineringsombudet eller andre med rettslig klageinteresse.<sup>71</sup> Nemnda kan treffe vedtak dersom det foreligger brudd på de bestemmelser som den skal håndheve.<sup>72</sup> Det kan pålegges stansing, retting og andre tiltak som er nødvendige for å sikre at diskriminering, trakassering, instruks eller gjengjeldelse opphører, og for å hindre gjentakelse.<sup>73</sup> Det kan videre treffes vedtak om blant annet oppreisning i arbeidsforhold, og de kan i utgangspunktet enstemmig treffe vedtak om erstatning ved brudd på de regler som nemnda skal håndheve.<sup>74</sup>

Saksbehandlingen i nemnda er i utgangspunktet skriftlig, men det skal vurderes om det av hensyn til sakens opplysning likevel bør gjennomføres muntlige forhandlinger.<sup>75</sup> I de sakene der det er fremmet krav om oppreisning, har partene *rett* til muntlige forhandlinger.<sup>76</sup>

Så lenge en sak er til behandling i nemnda, kan ikke sakens parter bringe den inn for tingretten.<sup>77</sup> Domstolene har imidlertid full prøvingsrett i saken etter endt nemndsbehandling dersom den bringes inn av en av partene. Dette må gjøres innen tre måneder fra det tidspunktet partene ble underrettet om vedtak eller beslutning i nemnda. Reises ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som rettskraftig dom og kan fullbyrdes etter reglene som gjelder dommer.<sup>78</sup>

I 2017 behandlet nemnda 58 klager over Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelser eller ombudets vedtak om henleggelse eller avvisning.<sup>79</sup> I 12 % av de realitetsbehandlede sakene kom nemnda fram til at det påklagede forhold var i strid med

---

<sup>70</sup> *Ibid.* § 6 annet og fjerde ledd.

<sup>71</sup> Jf. diskrimineringsombudsloven § 8 første ledd annet punktum.

<sup>72</sup> *Ibid.* § 11 første ledd.

<sup>73</sup> Jf. diskrimineringsombudsloven § 11 annet ledd første punktum.

<sup>74</sup> *Ibid.* § 12 første og annet ledd.

<sup>75</sup> *Ibid.* § 9 første og annet punktum.

<sup>76</sup> *Ibid.* § 9 siste punktum.

<sup>77</sup> *Ibid.* § 17 første ledd første punktum.

<sup>78</sup> *Ibid.* § 16 første ledd.

<sup>79</sup> Jf. Diskrimineringsnemndas årsrapport for 2017, side 9.

diskrimineringslovgivningen.<sup>80</sup> Ingen av nemndas 58 vedtak ble bragt inn for domstolene.<sup>81</sup> Den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden i nemnda var i 2017 ca. 10 måneder.<sup>82</sup>

### 3.4 Husleietvistutvalget

HTU ble opprettet i 2001 som en prøveordning for husleiesaker innenfor Oslo Kommune.<sup>83</sup> I dag løser HTU alle tvister mellom utleier og leietaker om leie av bolig som reguleres av husleielovene.<sup>84</sup> HTUs stedlige virkeområde er Oslo, Akershus, Hordaland og Trøndelag. I andre fylker må husleiesaker behandles i forliksrådet, såfremt ikke leier er forbruker og utleier driver utleie som næringsvirksomhet. Da kan HTU også behandle klager fra andre deler av landet.<sup>85</sup>

Kommunalkomiteen, som var de som foreslo prøveordningen i Oslo Kommune, begrunnet behovet for et organ som HTU med at husleietvistene ofte er «små, tidkrevende og kostnadskrevende saker å føre for domstolsapparatet. I tillegg kommer lang ventetid for å få sakene opp for domstolene».<sup>86</sup> Denne begrunnelsen gjenspeiles i HTU-forskriftens formålsparagraf, hvor det heter at HTU «skal legge til rette for at partene ved mekling eller avgjørelse i tvister om leie av bolig, får løst saken på en hurtig, billig og kompetent måte».<sup>87</sup>

Det finnes i dag tre forskjellige utvalg som er lokalisert i Oslo, Bergen og Trondheim. Hvert utvalg skal ledes av en direktør som tilsettes av Kommunal- og moderniseringsdepartementet og som skal oppfylle vilkårene for å være tingrettsdommer etter domstolloven §§ 53 til 55. Til å lede den enkelte sak kan utvalgene tilsette eller engasjere en eller flere personer som også oppfyller vilkårene for å være tingrettsdommer etter de samme bestemmelser. Videre skal det

---

<sup>80</sup> Jf. Diskrimineringsnemndas årsrapport for 2017, side 9.

<sup>81</sup> *Ibid.*, side 10.

<sup>82</sup> *Ibid.*, side 3.

<sup>83</sup> Jf. Innst.O. nr. 43 (1998-1999), punkt 13.2.

<sup>84</sup> Jf. HTU-forskriften § 2.

<sup>85</sup> *Ibid.* § 3 første og annet ledd.

<sup>86</sup> Jf. Innst.O. nr. 43 (1998-1999), punkt 13.2.

<sup>87</sup> Jf. HTU-forskriften § 1.

også her oppnevnes utvalgsmedlemmer etter forslag fra organisasjoner som representerer utleiende og leietakere. I den enkelte sak hvor det treffes vedtak skal HTU bestå av en nøytral saksleder og et utvalgsmedlem fra hver av sidene.<sup>88</sup>

En sak i HTU igangsettes ved at en av partene klager inn saken til HTU, enten skriftlig eller muntlig.<sup>89</sup> Klagen forkynnes for motparten så snart som mulig, og denne gis mulighet til å komme med et tilsvarende innen en gitt frist.<sup>90</sup> HTU skal aktivt styre saksforberedelsen for å oppnå en rask, prosessøkonomisk og forsvarlig behandling. Dette innebærer blant annet at de bør sørge for at det er et rimelig forhold mellom tvistens betydning og omfanget av bevisførselen.

I saker hvor det kommer tilsvarende fra innklagede, får partene tilbud om mekling. Aksepterer partene tilbudet, bestemmer saksleder hvordan fremgangsmåten skal være, herunder om det skal holdes møter med partene samlet og/eller hver for seg.<sup>91</sup> Dersom forlik oppnås, får dette virkning som en dom.<sup>92</sup>

Ønsker partene ikke mekling, eller forlik ikke inngås, går saken videre til behandling i HTU. Saksleder skal da sørge for at det blir innhentet tilstrekkelige opplysninger før behandlingen finner sted. Det er partene selv som har ansvaret for egen bevisføring, og denne skal som hovedregel være skriftlig. HTU avgjør tvisten på grunnlag av de opplysninger som er framkommet under saksforberedelsen, og om nødvendig kan det innhentes ytterligere opplysninger før avgjørelse tas. Saksbehandlingen er i utgangspunktet skriftlig, men partene kan gis mulighet til å gi muntlige forklaringer dersom det anses nødvendig. I oppsigelsessaker har partene *rett* til å forklare seg muntlig.<sup>93</sup>

HTUs vedtak kan bringes inn for domstolene innen én måned etter forkynning.<sup>94</sup> Dersom den ikke bringes inn for domstolene, får vedtakene virkning som en rettskraftig dom.<sup>95</sup>

---

<sup>88</sup> Jf. HTU-forskriften § 4 første til fjerde ledd.

<sup>89</sup> *Ibid.* § 6 første ledd første punktum.

<sup>90</sup> Jf. HTU-forskriften § 7 femte ledd.

<sup>91</sup> *Ibid.* § 11 første og annet ledd.

<sup>92</sup> *Ibid.* § 11 tredje ledd første punktum, jf. § 14 tredje ledd.

<sup>93</sup> *Ibid.* § 12 første til fjerde ledd.

<sup>94</sup> *Ibid.* § 15 første ledd.

<sup>95</sup> *Ibid.* § 14 tredje ledd.



I 2017 behandlet HTU 1 927 saker,<sup>96</sup> hvorav de fattet avgjørelse i 1 348 av dem.<sup>97</sup> Kostnader utover saksbehandlingsgebyret ble ilagt i 8 av sakene.<sup>98</sup> Videre ble 1,8 % av sakene bragt inn for domstolene.<sup>99</sup> HTU har i tillegg en høy forlikspersent, og i 2017 ble det inngått forlik i 74 % av de sakene som ble meklet.<sup>100</sup> Gjennomsnittlig saksbehandlingstid i 2017 var litt over 2 måneder.<sup>101</sup>

### 3.5 Forslag om opprettelse av en varslingsnemnd

Som nevnt i punkt 3.1, har Varslingsutvalget nylig foreslått å opprette en egen varslingsnemnd.<sup>102</sup> Dersom den blir opprettet, skal nemnda behandle saker om brudd på gjengjeldelsesforbudet i arbeidsmiljøloven og arbeidsgivers aktivitetsplikt etter at det er blitt varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, og om det er grunnlag for krav på erstatning og/eller oppreisning.<sup>103</sup>

Før Varslingsutvalget konkluderte med at det burde opprettes et lavterskeltilbud i form av en nemnd, la de til grunn at «målsetningen, i tråd med at saker bør løses på lavest mulig nivå, er at sakene skal la seg løse raskt, enkelt og rimelig, helst som et lavterskeltilbud, uten at det skal gå utover rettssikkerheten til partene».<sup>104</sup> Når Varslingsutvalgets flertall så kom fram til at det burde opprettes en egen varslingsnemnd, begrunnet de dette med behovet for å skape en ny og bedre tvisteløsning for varslingssaker enn det man har erfaringer med fra domstolene, og at det må være enklere å få en avklaring på om man som varsler har blitt utsatt for gjengjeldelse, eller om arbeidsgiver har brutt aktivitetsplikten. Utvalget mener det også bør være enklere å få oppreisning og erstatning enn det det er i dag, slik at reglene blir effektivt sanksjonert.

---

<sup>96</sup> Jf. HTUs årsrapport for 2017, side 10.

<sup>97</sup> *Ibid.*, side 11.

<sup>98</sup> *Ibid.*, side 14.

<sup>99</sup> Jf. HTUs årsrapport for 2017, side 16.

<sup>100</sup> *Ibid.*, side 5.

<sup>101</sup> *Ibid.*, side 12. Saksbehandlingstiden er regnet om fra uker til måneder for å få et bedre sammenligningsgrunnlag.

<sup>102</sup> Jf. NOU 2018: 6, punkt 12.5.7.

<sup>103</sup> *Ibid.*

<sup>104</sup> *Ibid.*, punkt 12.5.2.

Videre har utvalget begrunnet forslaget om å opprette en varslingsnemnd med at

*«[d]et å gå til domstolen vil for mange representere en stor mental og økonomisk barriere. Kostnadene til advokat kan i kombinasjon med usikkerhet med hensyn til utfallet av saken (ileggelse av motpartens sakskostnader mv.), medføre at man vegrer seg mot å ta en sak til retten. Prinsippet for nemnder er at hver av partene bærer sine egne saksomkostninger, og parten har derved i alle fall kontroll på sine egne kostnader. Nemndsbehandlingen er i tillegg gratis.*

*[...]*

*Flertallet mener det er viktig og verdt å prøve en slik ny løsning, fordi det er mange som opplever at reglene om gjengjeldelse og behandling av disse sakene i domstolene ikke fungerer godt nok i dag. Det å gå til retts sak mot sin nåværende eller tidligere arbeidsgiver sitter svært langt inne for de fleste ansatte».*<sup>105</sup>

I og med at det foreløpig ikke eksisterer noen varslingsnemnd, finnes det ingen nærmere regler om nemndas organisering og saksbehandling. Varslingsutvalgets flertall har imidlertid kommet med noen forslag. Først og fremst mener flertallet at det bør opprettes en egen tvistenemnd for varslings saker med spesialisert kompetanse, fremfor å utvide myndighetsområdet til en allerede eksisterende nemnd.<sup>106</sup> I denne forbindelse viser flertallet til at «nemnda da vil kunne sikres en sammensetning som kan bidra til håndheving av reglene i tråd med en tverrfaglig forståelse av varslingsprosesser og gjengjeldelse etter varslings». <sup>107</sup> I forlengelsen av dette mener flertallet at en slik varslingsnemnd bør settes sammen av personer med dommerkompetanse og tverrfaglig kunnskap om arbeidsliv og organisatoriske forhold.<sup>108</sup> Videre er nemnda foreslått opprettet etter modell fra Tvisteløsningsnemnda eller Diskrimineringsnemnda,<sup>109</sup> og det er også uttalt at nemnda bør vurderes å samlokaliseres med en av disse. Dermed vil Varslingsnemnda, dersom den blir opprettet, ha hele landet som sitt stedlige virkeområde, slik som Tvisteløsningsnemnda og Diskrimineringsnemnda.

---

<sup>105</sup> Jf. NOU 2018: 6, punkt 12.5.5.

<sup>106</sup> *Ibid.*, punkt 12.5.7.

<sup>107</sup> *Ibid.*

<sup>108</sup> *Ibid.*

<sup>109</sup> *Ibid.*, punkt 12.5.6.

Forslaget om opprettelse av en varslingsnemnd har mottatt blandede tilbakemeldinger fra høringsinstansene, men flertallet av dem stiller seg positive.<sup>110</sup> Forslaget behandles nå av Arbeids- og sosialdepartementet, og det gjenstår å se om Varslingsnemnda vil bli noen realitet.

### 3.6 Forliksrådet

Forliksrådene er «meklingsinstitusjoner med begrenset domsmyndighet»,<sup>111</sup> og kan behandle alle saker som kan anlegges ved stevning til tingretten etter reglene for allmennprosess eller småkravprosess i tvisteloven, med noen lovfestede unntak.<sup>112</sup> Alle kommuner skal ha et forliksråd.<sup>113</sup>

Ordningen med forliksråd strekker seg over 200 år tilbake i tid.<sup>114</sup> Under revisjonen av den sivile rettspleien på første halvdel av 2000-tallet ble naturlig nok også forliksrådenes fremtid drøftet. Justis- og politidepartementet mente at forliksrådsordningen burde videreføres og at man i forliksrådene både burde ha kompetanse til å dømme og til å mekle for på best mulig måte å kunne virke for at sakene blir avsluttet der og ikke bragt videre til domstolene.<sup>115</sup> Som begrunnelse for at ordningen med forliksråd burde videreføres uttalte Departementet at «...domstolene ikke bør overlattes med tvister som burde ha vært løst på en annen måte. Ellers vil ikke domstolene ha tilstrekkelig ressurser til å oppfylle sine viktigste funksjoner innen den sivile rettspleie».<sup>116</sup> Som begrunnelse for at forliksrådene skulle ha domskompetanse i saker under en viss verdi uttalte Departementet at

*«[e]n slik ordning bidrar til at mange saker holdes utenfor det øvrige domstolsapparatet, og den er billigere for både partene og samfunnet [...] Rettssikkerhetshensyn tilsier ikke at det legges avgjørende vekt på at forliksrådsmedlemmene har begrensede kvalifikasjoner. For det første gir det medlemmene legitimitet at de velges av et folkevalgt organ. For det annet vil alle saker kunne bringes videre inn for tingretten, selv om forliksrådet har avgjort saken ved dom.*

---

<sup>110</sup> Høringssvarene er tilgjengelige på regjeringens nettsider [her](#) (sist besøkt 27.11.2018).

<sup>111</sup> Jf. domstolloven § 1 annet ledd.

<sup>112</sup> Jf. tvisteloven § 6-2 første ledd.

<sup>113</sup> Jf. domstolloven § 27 første ledd.

<sup>114</sup> Jf. NOU 2001: 32 A, punkt 10.3.

<sup>115</sup> Jf. Ot.prp. nr. 51 (2004-2005), punkt 8.1.

<sup>116</sup> *Ibid.*, punkt 4.4.4.

*Men i praksis avstår partene i stor grad fra dette, særlig i saker om mindre formuesverdier. Departementet foreslår at alle saker om mindre formuesverdier som hovedregel må behandles i forliksrådet først, og at rådet i disse sakene bør ha kompetanse til å avsi dom».<sup>117</sup>*

Justiskomiteen tilføyde at de mente at tvister i utgangpunktet bør løses på et lavest mulig nivå, og aller helst i minnelighet der dette er mulig.<sup>118</sup> Bestemmelsen om prinsipper for forliksrådets virksomhet i tvisteloven § 6-1 første ledd gjenspeiler begrunnelsen som fremkommer i forarbeidene. I bestemmelsen heter det at «[b]ehandlingen i forliksrådet skal legge til rette for at partene ved mekling eller dom får løst saken enkelt, hurtig og billig».

Hvert forliksråd skal bestå av tre lekfolk og like mange varamedlemmer.<sup>119</sup> Det er kommunestyret i den enkelte kommune som velger forliksrådsmedlemmene blant kommunens innbyggere for fire år om gangen.<sup>120</sup>

En sak for forliksrådet reises ved at en inngis forliksklage skriftlig eller muntlig til forliksrådet etter reglene i tvisteloven kapittel 12 om prosesskriv.<sup>121</sup> Dersom saken fremmes, forkynnes klagen for klagemotparten med pålegg om å inngi tilsvaret innen en frist som normalt settes til to uker.<sup>122</sup> Også tilsvaret kan inngis muntlig eller skriftlig etter reglene i tvisteloven kapittel 12.

Partene blir deretter innkalt til møte til behandling av saken. Slikt møte skal forsøkes avholdt innen tre måneder etter at klagen ble inngitt.<sup>123</sup> Partene har i utgangspunktet personlig møteplikt, med mindre de har gyldig fravær. Dersom klageren ikke møter opp, vil saken bli avvist, mens dersom det er innklagede som ikke møter, kan det avsies fraværdom.<sup>124</sup>

Ved behandlingen i møtet skal forliksrådet ved mekling forsøke å få løst tvisten i minnelighet i samsvar med formålet med forliksrådsbehandling etter tvisteloven § 6-1 første ledd.<sup>125</sup>

Dersom partene kommer til enighet, kan rettsforlik inngås etter reglene i tvisteloven

---

<sup>117</sup> Jf. Ot.prp. nr. 51 (2004-2005), punkt 4.4.4.

<sup>118</sup> Jf. Innst.O. nr. 110 (2004-2005), punkt 6.2.

<sup>119</sup> Jf. domstoloven § 27 første ledd.

<sup>120</sup> *Ibid.* § 57 første ledd.

<sup>121</sup> Jf. tvisteloven § 6-3 første ledd.

<sup>122</sup> *Ibid.* § 6-4 første ledd første punktum.

<sup>123</sup> *Ibid.* § 6-5 første ledd.

<sup>124</sup> *Ibid.* § 6-6 første og tredje ledd.

<sup>125</sup> Jf. tvisteloven § 6-8 første ledd.

§ 19-11.<sup>126</sup> Et slikt rettsforlik får rettskraftsvirkning på samme måte som en dom.<sup>127</sup>

Dersom partene ikke kommer til en enighet i møtet, kan hver av dem be om at forliksrådet avsier dom når tvistesummen er under 125 000 kr. Gjelder saken formuesverdier som overstiger denne summen, må begge parter være enige for at forliksrådet skal kunne avsi dom.<sup>128</sup> Forliksrådet avsier bare dom hvis medlemmene er enige om at grunnlaget er tilstrekkelig.<sup>129</sup> Videre har forliksrådet mulighet til å innstille saken etter forgjeves mekling dersom de selv ikke vil avsi dom.<sup>130</sup> En dom fra forliksrådet får rettskraftsvirkning dersom den ikke stevnes inn for tingretten innen én måned etter at dommen er forkynt.<sup>131</sup>

Til sammen behandlet alle forliksråd i Norge 77 265 saker i 2017,<sup>132</sup> hvorav det ble inngått 3 362 forlik, avsagt 3 955 dommer og 49 607 fraværdommer, og 3 750 saker ble innstilt. Resten av sakene ble enten hevet eller avvist.<sup>133</sup> Det foreligger dessverre ingen tilgjengelig statistikk over hvor mange forliksrådssaker totalt som bringes inn for domstolene, men i Forliksrådet i Oslo sitt høringssvar til forslag om ny domstollov fra 2016 fremkommer at 40 av 543 dommer avsagt av Forliksrådet i Oslo ble bragt inn for Oslo tingrett, noe som utgjør ca. 7,4 %. Av de 40 dommene som ble bragt inn for Oslo tingrett ble 10 ble omgjort.<sup>134</sup> Det fremkommer også av høringssvaret at Forliksrådet i Oslo behandler ca. 1/5 av alle forliksrådssaker i landet, slik at det med en viss trygghet kan legges til grunn at tallene er representative. Til slutt fremkommer det også av høringssvaret at gjennomsnittlig saksbehandlingstid i alle forliksrådene i 2016 var ca. 70 dager, dvs. ca. 2,3 måneder.<sup>135</sup>

---

<sup>126</sup> *Ibid.* § 6-8 femte ledd første punktum.

<sup>127</sup> *Ibid.* § 19-12 første ledd.

<sup>128</sup> Jf. tvisteloven § 6-10 første og annet ledd.

<sup>129</sup> *Ibid.* § 6-10 fjerde ledd.

<sup>130</sup> *Ibid.* § 6-11 tredje ledd.

<sup>131</sup> *Ibid.* § 6-14 første ledd.

<sup>132</sup> Jf. Samarbeidsutvalget for forliksråd og namsmenns nettside, tilgjengelig [her](#) (sist besøkt 02.12.2018).

<sup>133</sup> Jf. Christin Røisland fra Politidirektoratet sin presentasjon på Samarbeidsutvalget for forliksråd og namsmenns landsmøte i 2018, side 7, tilgjengelig [her](#) (sist besøkt 03.12.2018).

<sup>134</sup> Jf. Forliksrådet i Oslos høringssvar til forslag om ny domstollov av 30.09.2016, side 3. Høringssvaret er tilgjengelig på: [her](#) (sist besøkt 04.12.2018).

<sup>135</sup> *Ibid.*

### 3.7 Oppsummering og evaluering

Gjennomgangen av de forskjellige organene ovenfor viser at hensynet til en rask og billig saksbehandling er en viktig begrunnelse for opprettelsen av samtlige organer. Samtidig er det viktig at dette ikke går på bekostning av kvaliteten på behandlingen, noe det er forsøkt tatt høyde for ved å stille ulike krav til organenes ledere, nestledere og medlemmer. For å kunne vurdere om en slik alternativ tvisteløsningsordning også burde opprettes for stillingsvernsaker, er det av interesse å evaluere om organene faktisk fungerer etter intensjonen. De ulike målsetningene og resultatene vil da kunne fungere som parametere.

Når det gjelder målet om en rask behandling, har vi sett at gjennomsnittlig saksbehandlingstid for tiden er 4 til 6 måneder i Tvisteløsningsnemnda, 10 måneder i Diskrimineringsnemnda, litt over 2 måneder i HTU og ca. 2,3 måneder i forliksrådene. Til sammenligning var gjennomsnittlig saksbehandlingstid for alle tingrettene i alle typer tvistesaker 5,2 måneder i 2017.<sup>136</sup> Det er altså to av organene som har ca. halvparten så lang saksbehandlingstid som i domstolene, noe som harmonerer godt med målet om en rask behandling. Videre er det i alle fall ett av organene, kanskje to, som har lengre saksbehandlingstid enn domstolene. Dette harmonerer derimot ikke så godt med organenes målsetning om rask behandling, og gjør at noe av poenget med behandling i et slikt organ fremfor i domstolene forsvinner. Imidlertid ville saksbehandlingstiden i tingrettene trolig vært lengre dersom organene ikke hadde eksistert, og videre er årsakene til de lange saksbehandlingstidene i organene legitime, i tillegg til at det er iverksatt tiltak for å redusere dem. Det er dermed grunn til å være optimistisk når det gjelder Diskrimineringsnemndas og Tvisteløsningsnemndas ambisjoner om redusert saksbehandlingstid i 2018.

Diskrimineringsnemnda begrunner sin lange saksbehandlingstid blant annet med at prosessene rundt omstrukturering og relokalisering av nemnda fra Oslo til Bergen nødvendigvis har preget mye av sekretariatets arbeid.<sup>137</sup> I tillegg skriver nemndas leder i årsrapporten at de hadde en betydelig økning i antall saker i perioden 2014-2016, og at dette medførte restanser og en svært lang saksbehandlingstid som sekretariatet har jobbet kontinuerlig med å få redusert. Videre kom det inn færre saker til nemnda i 2017 enn de to

---

<sup>136</sup> Jf. Statistikk fra Domstoladministrasjonen, tilgjengelig på Norges domstolers nettside, [her](#) (sist besøkt 09.12.2018).

<sup>137</sup> Jf. Diskrimineringsnemndas årsrapport for 2017, side 1.

foregående år, noe nemnda selv mener har bidratt til å redusere risikoen for store restanser for Diskrimineringsnemnda i 2018.<sup>138</sup> I tillegg er den nye Diskrimineringsnemnda organisert med tre avdelinger, som man mener vil føre til en mer effektiv behandling enn i den tidligere Likestillings- og diskrimineringsnemnda, som kun hadde to avdelinger.<sup>139</sup>

Også Tvisteløsningsnemnda fokus på å redusere saksbehandlingstid. I virksomhetsberetningen for 2017 fremkommer det at det er satt nye mål for saksbehandlingstid, differensiert mellom saker etter arbeidsmiljøloven § 14-4a (rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeid) og andre typer saker. For de førstnevnte sakene er målet at saksbehandlingstiden skal være inntil 4,5 måneder, mens de andre skal være inntil 3,5 måneder.<sup>140</sup> Bakgrunnen for denne differensieringen er at saker som omhandler rett til permisjoner, redusert arbeidstid og lignende gjerne haster mer for arbeidstakerne, slik at det er grunn til å holde saksbehandlingstiden for disse sakene nede sett i forhold til saker etter § 14-4 a, som krever mer forarbeid fra sekretariatet i form av innhenting av opplysninger og fremstilling av oversikter over arbeidstid til fremleggelse for nemnda.

Som nevnt, er det også en målsetning for alle organene at behandling der skal være billig for partene. For Tvisteløsningsnemnda og Diskrimineringsnemnda er det gratis å få behandlet en sak, og man risikerer ikke å bli idømt den annen parts eventuelle sakskostnader.<sup>141</sup> På denne måten har partene selv kontroll over den økonomiske risikoen ved å bringe en sak inn til behandling. Dette stiller seg annerledes for HTU og forliksrådet, hvor den som klager inn saken må betale et saksbehandlingsgebyr, og begge parter i tillegg kan risikere å bli dømt til å betale motpartens sakskostnader. Dersom det er utleier som klager inn saken til HTU, må denne betale ett rettsgebyr, mens leietakeren må betale 0,2 ganger rettsgebyret dersom det er denne som er klager. I forliksrådet betaler klageren uansett ett rettsgebyr. Når det gjelder idømmelse av motpartens sakskostnader, finnes det for forliksrådsbehandling en kvantitativ grense for hvor mye dette kan utgjøre.<sup>142</sup> Noen slik grense finnes ikke for behandling i HTU,

---

<sup>138</sup> Jf. Diskrimineringsnemndas årsrapport for 2017, side 14.

<sup>139</sup> Jf. Prop.80 L (2016-2017), punktene 7.3.3.1 og 7.3.3.4.

<sup>140</sup> Jf. Tvisteløsningsnemndas virksomhetsberetning for 2017, side 3, se vedlegg 1. Saksbehandlingstiden er regnet om fra uker til måneder for å få et bedre sammenligningsgrunnlag.

<sup>141</sup> Se eksempelvis NOU 2018: 6, punkt 12.5.5, hvor det fremgår at «[p]rinsippet for nemnder er at hver av partene bærer sine egne saksomkostninger, og parten har derved i alle fall kontroll på sine egne kostnader. Nemndsbehandlingen er i tillegg gratis».

<sup>142</sup> Jf. tvisteloven § 6-13 første ledd.

men det finnes noen kvalitative vilkår, herunder at motpartens kostnader må ha vært «strengt nødvendige for å vinne fram», jf. HTU-forskriften § 18 fjerde ledd. Likevel kan det i teorien få store økonomiske konsekvenser for den tapende part dersom de kvalitative vilkårene først er oppfylt, noe som bidrar til at prosessrisikoen i HTU kan være høy dersom motparten har høye kostnader. En slik risiko for idømmelse av motpartens sakskostnader harmonerer dårlig med målsetningen om en billig behandling. Statistikk fra HTUs årsrapport for 2017 viser imidlertid at kostnader utover rettsgebyret kun ble idømt i 8 av de 1 348 avgjørelsene HTU fattet,<sup>143</sup> noe som utgjør 0,6 %. Dette tyder på at mangelen på en kvantitativ grense i HTU ikke utgjør noe stort problem i praksis. Det må dermed kunne konstateres at alle organene oppfyller målsetningen om en billig behandling.

I forarbeidene til både Tvisteløsningsnemnda og den foreslåtte Varslingsnemnda er det uttrykt en bekymring for at behandling i slike nemnder vil kunne bli en «unødvendig sløyfe» før domstolsbehandling.<sup>144</sup> Med dette menes at nemndene vil kunne virke prosesskapende ved at det bare er å bringe saken inn på ny for domstolene dersom man er misfornøyd med nemndas avgjørelse, og at behandling i nemnda på den måten vil ha vært unødvendig bruk av ressurser. Som vi har sett, ble imidlertid ingen av de 58 vedtakene som ble fattet av Likestillings- og Diskrimineringsnemnda<sup>145</sup> i 2017 bragt inn for domstolene, og kun 1,8 % av HTUs 1 348 avgjørelser fattet i 2017 ble bragt inn. Enda færre av disse fikk et annet resultat i tingretten enn i HTU. Videre så vi at ca. 7,4 % av dommene avsagt av Forlikrådet i Oslo i 2017 ble bragt inn for Oslo tingrett, og at de færreste av Tvisteløsningsnemndas avgjørelser bringes inn for domstolene. Dette er tall som tyder på at organene i stor grad fungerer etter intensjonen, og *ikke* er en slik «unødvendig sløyfe» før domstolsbehandling.

Et særpreg ved Tvisteløsningsnemndas vedtak sammenlignet med de andre organene, er at disse ikke får rettskraft, men kun blir bindende i forvaltningsrettslig forstand. Ved behandlingen av en sak om deltidsansattes fortrinnsrett uttalte Høyesterett om dette at det var «en problemstilling som man ser ut til å ha oversett» i arbeidet med opprettelsen av Tvisteløsningsnemnda.<sup>146</sup> Videre ble det uttalt at «[h]vis arbeidsgiveren har sin innsigelsesrett i behold, får det i praksis ingen realitet at nemndas vedtak er bindende; det blir en rent

---

<sup>143</sup> Jf. HTUs årsrapport for 2017, side 14.

<sup>144</sup> Jf. hhv. NOU 2004: 5, punkt 20.3.3 og NOU 2018: 6, punkt 12.5.4.

<sup>145</sup> Diskrimineringsnemnda slik vi kjenner den i dag ble etablert 1. januar 2018.

<sup>146</sup> Jf. HR-2016-867-A, avsnitt 66.



rådgivende uttalelse». <sup>147</sup> En kunne kanskje tenke seg at dette er noe av grunnen til at de færreste av Tvisteløsningsnemndas vedtak bringes inn for domstolene, da det jo i teorien ikke er nødvendig. Det følger imidlertid av den samme dommen at det rent faktisk er slik at nemndsvedakene i det store og hele blir lagt til grunn av både arbeidsgiver og arbeidstaker. <sup>148</sup> Det kan dermed trygt antas at det ikke er manglende rettskraft som er årsaken til at de færreste sakene bringes inn for domstolene.

For HTUs vedkommende, tilsier både den korte saksbehandlingstiden og det faktum at HTU har gått fra å være en prøveordning for husleiesaker i Oslo kommune i 2001 til å bli en permanent ordning med et stort geografisk virkeområde, at ordningen fungerer tilfredsstillende. I forarbeidene til husleieloven uttalte da også Kommunal- og regionaldepartementet at de «legg til grunn at Husleietvistutvalet i Oslo og Akershus har vore ei vellukka ordning». <sup>149</sup>

Når det så skal konkluderes med hvorvidt organene fungerer etter intensjonen, vil det veie tungt at få eller ingen saker blir bragt inn for domstolene etter endt behandling i organene. Videre er kostnadene ved behandling i praksis lave, og for noen av organene er også saksbehandlingstiden betydelig kortere enn i domstolene. For disse organene kan det dermed ikke være tvilsomt at de fungerer etter intensjonen. Når vi i tillegg vet at det er gode grunner til Diskrimineringsnemndas lange saksbehandlingstid, og at både de og Tvisteløsningsnemnda har iverksatt tiltak for å redusere saksbehandlingstiden, er det nærliggende å konkludere med at også disse totalt sett må kunne sies å fungere etter intensjonen.

---

<sup>147</sup> *Ibid.*, avsnitt 67.

<sup>148</sup> Jf. HR-2016-867-A, avsnitt 67.

<sup>149</sup> Jf. Ot.prp. nr. 51 (2005-2006), punkt 3.1

## 4 Bør også stillingsvernsaker kunne behandles i et lavterskeltilbud?

### 4.1 Særlige hensyn i stillingsvernsakene

Selv om organene gjennomgått i punkt 3 fungerer etter intensjonen, er det ikke nødvendigvis gitt at en slik ordning også vil fungere for stillingsvernsakene. Som Mæland skriver, «gjelder det [...] å finne det rette balansepunkt, og da slik at *prosessen tilpasses den tvist som foreligger*» (min kursivering).<sup>150</sup> Det er derfor viktig å identifisere de særlige hensyn som gjør seg gjeldende i stillingsvernsakene, og vurdere om disse skiller seg fra de typer saker som kan bringes inn til behandling i organene i punkt 3 på en slik måte at de ikke bør kunne behandles i et slikt organ.

Som det fremgår av den historiske gjennomgangen i punkt 2.1, hadde vi fra 1977 til 2006 egne stillingsvernsdomstoler på grunn av et ønske om spesialisert kompetanse hos den juridiske dommer og mest mulig enhetlige avgjørelser. I dette ønsket lå implisitt at stillingsvernsakene ofte kunne være så komplekse og sammensatte, og dermed også reise så vanskelige bevisspørsmål, at det ble ansett som nødvendig med slik spesialisert kompetanse. Det faktum at vi i dag har en særregel i arbeidsmiljøloven § 17-7 første ledd om at domstolene ved behandlingen av stillingsvernsaker skal settes med to partsoppnevnte meddommere, tilsier at stillingsvernsakene er like komplekse og sammensatte, samt reiser like vanskelige bevisspørsmål i dag.

Det var videre et sentralt poeng ved opprettelsen av stillingsvernsdomstolene at sakene skulle kunne behandles raskere enn ved behandling i de alminnelige domstoler. Begrunnelsen for dette var at det i stillingsvernsakene var viktig med rask avklaring for å sikre kontinuitet i arbeidsforholdet. Dette er selvsagt like viktig i dag, og er noe av formålet med spesialregelen i arbeidsmiljøloven § 17-1 fjerde ledd om at retten skal påskynde saken mest mulig, og regelen i § 15-11 annet ledd første punktum om arbeidstakers rett til å stå i stilling under behandling

---

<sup>150</sup> Jf. Mæland (2013), side 17 flg.

av saken. Tanken er at jo lenger tid som går fra arbeidsforholdets opphør, jo vanskeligere vil det i praksis være for arbeidstakeren å eventuelt komme tilbake til arbeidsplassen og fortsette sitt arbeid.<sup>151</sup>

Et annet særpreg ved stillingsvernsakene er, som vi så i punkt 1.2, at arbeidstakeren kan ha dårlig økonomi på grunn av bortfall av inntekt ved arbeidsforholdets opphør, og på grunn av at denne kanskje ikke får innvilget dagpenger fra NAV. Dersom arbeidstakeren i tillegg ikke er fagorganisert eller får innvilget fri rettshjelp, vil det dermed være ekstra risikofylt for denne å skulle reise sak for domstolene innen søksmålsfristens utløp.

## 4.2 Vurdering

Når det så skal vurderes om det bør opprettes et lavterskeltilbud for behandling av stillingsvernsaker, er det grunn til å gjenta konklusjonen fra punkt 2.2.3 om at dagens ordning med behandling i de alminnelige domstolene ikke fungerer optimalt, da den på grunn av den potensielt høye søksmålsstærskelen ikke er tilgjengelig for *alle* arbeidstakere i praksis. På denne bakgrunn så vi at dagens ordning heller ikke bidrar til å oppfylle arbeidsmiljølovens formål om «å sikre trygge ansettelsesforhold»<sup>152</sup> i tilstrekkelig grad. Det vil dermed ut fra et rent idealistisk ståsted være grunn til å konkludere med at et lavterskeltilbud for behandling av stillingsvernsaker bør opprettes dersom dette vil oppfylle formålet om å sikre trygge ansettelsesforhold i større grad enn det dagens ordning gjør. Vurderingen i det følgende vil nettopp foretas ut fra et rent idealistisk ståsted, som vil si at det i første omgang ikke vil bli tatt hensyn til hvilke økonomiske og andre konsekvenser det eventuelt vil medføre at et slikt organ blir opprettet. Dette er fordi det er viktig å først avklare om et slikt organ i det hele tatt vil kunne bidra til å sikre trygge ansettelsesforhold i større grad enn dagens ordning, før man tar stilling om organet også burde opprettes, alle forhold tatt i betraktning.

Arbeidslivslovutvalget var i forbindelse med opprettelsen av Tvisteløsningsnemnda klare i sin tale da de uttalte at det ikke faller naturlig å avgjøre saker vedrørende «den indre kjerne» i stillingsvernet i en tvistenemnd, og at disse sakene heller bør overlates til behandling i

---

<sup>151</sup> Jf. Ot.prp. nr. 24 (2005-2006), punkt 5.3 og HR-2018-2047-U, avsnitt 18.

<sup>152</sup> Jf. arbeidsmiljøloven § 1-1 bokstav b.

domstolene.<sup>153</sup> Også Varslingsutvalget synes å dele dette synspunktet, idet de i forbindelse med sitt forslag om opprettelse av en varslingsnemnd nylig uttalte at de «forutsetter at stillingsvernsaker *i alle tilfeller* fortsatt skal behandles i domstolene» (min kursivering).<sup>154</sup> Det er imidlertid tilsynelatende *ingen*, verken Arbeidslivslovutvalget, Varslingsutvalget eller andre, som har kommet med noen eksplisitt begrunnelse for et slikt synspunkt. Trolig kan en begrunnelse likevel implisitt være kommet til uttrykk i noen generelle betenkeligheter rundt nemndsløsningen som tvisteløsningsorgan, fremhevet av Arbeidslivslovutvalget i 2004. Her ble det blant annet uttalt at rettssikkerhetshensyn etter omstendighetene kan tale mot å opprette forenklede tvisteløsningsmekanismer som tvistenemnder, da «[e]n tvistenemnd [verken vil] være en domstol eller forvaltningsorgan i tradisjonell forstand, og den tar gjerne ikke opp i seg (alle) de rettssikkerhetsgarantier som følger av tvistemålsloven og forvaltningsloven».<sup>155</sup>

Svekket rettssikkerhet er også det fremste argumentet til de av høringsinstansene som er imot opprettelse av en varslingsnemnd. I høringssvarene fra disse instansene fremheves det særlig at den type saker som vil bli behandlet i en eventuell varslingsnemnd er komplekse og sammensatte og som regel innebærer vanskelige bevisvurderinger, der prinsipper som muntlighet og bevisumiddelbarhet står sentralt.<sup>156</sup> Muntlighetsprinsippet går ut på at forhandlingene i domstolene foregår ved muntlige foredrag og fremstillinger. Dette vil partene ofte oppleve som en garanti for at retten virkelig er blitt gjort kjent med deres syn før dom avsies.<sup>157</sup> Muntlige forhandlinger legger også til rette for bevisumiddelbarhet, som innebærer at bevisene som hovedregel fremføres direkte for domstolen. På denne måten får dommeren et langt bedre inntrykk av parter og vitner som forklarer seg direkte for ham eller henne enn om en bare skulle forholde seg til skriftlige nedtegninger.<sup>158</sup> Som vi har sett i punkt 4.1, er også stillingsvernsakene ofte komplekse og sammensatte og innebærer vanskelige bevisvurderinger. Det er derfor nærliggende å anta at et eventuelt forslag om opprettelse av et lavterskeltilbud for behandling av stillingsvernsaker også ville bli møtt med en innvending om svekket rettssikkerhet.

---

<sup>153</sup> Jf. NOU 2004: 5, punkt 20.3.3.

<sup>154</sup> Jf. NOU 2018: 6, punkt 12.5.2.

<sup>155</sup> Jf. NOU 2004: 5, punkt 20.3.3.

<sup>156</sup> Se eksempelvis Næringslivets Hovedorganisasjon og Arbeidsgiverforeningen Spekters hørings svar til NOU 2018: 6 av hhv. 29.08.2018 og 31.08.2018.

<sup>157</sup> Jf. Mæland (2013), side 30 flg.

<sup>158</sup> *Ibid.*, side 31 flg.

Det er riktig, som Arbeidslivslovutvalget uttalte, at en tvisteløsningsnemnd gjerne «ikke [tar] opp i seg (alle) de rettssikkerhetsgarantier som følger av tvistemålsloven og forvaltningsloven», noe også gjennomgangen av de ulike organene i punkt 3 illustrerer. Et eksempel på at noen av disse organene ikke tar opp i seg alle rettssikkerhetsgarantiene, er at både Tvisteløsningsnemnda, Diskrimineringsnemnda og HTU i utgangspunktet har skriftlig saksbehandling, og dermed avviker fra muntlighetsprinsippet. Som følge av at skriftlig saksbehandling er utgangspunktet i disse organene, er også bevisføringen i første rekke middelbar og avviker dermed fra bevisumiddelbarhetsprinsippet. I likhet med varslings sakene og stillingsverns sakene, er også mange av diskriminerings sakene svært komplekse og sammensatte, og medfører vanskelige bevisvurderinger.<sup>159</sup> Dette har likevel ikke vært til hinder for å behandle disse sakene på nemnds nivå, med skriftlig saksbehandling og middelbar bevisførsel som utgangspunkt. Det samme gjelder for visse typer husleietvister, og særlig for saker om utleiers oppsigelse av leieforholdet, der det i likhet med stillingsverns sakene stilles krav om «saklig grunn».<sup>160</sup> I motsetning til forliksrådene,<sup>161</sup> kan de andre organene ikke innstille en sak på grunn av dens kompleksitet alene.<sup>162</sup> Det er nærliggende å anta at forliksrådene har en slik adgang fordi forliksråds medlemmene som regel er lekfolk, mens medlemmene i de øvrige organene er juridisk kyndige og/eller særlig fagkyndige. I Diskrimineringsnemnda stilles det dessuten ikke bare krav om at lederne skal ha dommerkompetanse, men at de som hovedregel også skal ha dommererfaring,<sup>163</sup> og dermed også erfaring med bevisbedømmelse. Dette kravet stilles nettopp for å sikre «god bevisbedømmelse og dermed også partenes rettssikkerhet».<sup>164</sup> Når vi fra punkt 3.7 vet at organene fungerer etter intensjonen, må dette bety at partenes rettssikkerhet er ivaretatt i tilstrekkelig grad, selv med skriftlighet og middelbarhet som utgangspunkt.

Særlig fagkyndige medlemmer vil det også være naturlig at lavterskeltilbud for behandling av stillingsvernsaker eventuelt har, og det kunne også kreves at organets ledere har

---

<sup>159</sup> Se eksempelvis NOU 2011: 18, punkt 3.5.1.3 og artikkel fra Advokatforeningen av 19.05.2017, tilgjengelig [her](#) (sist besøkt 06.12.2018).

<sup>160</sup> Jf. husleieloven § 9-5 annet ledd og forutsetningsvis HTU-forskriften § 13 annet ledd annet punktum.

<sup>161</sup> Jf. tvisteloven § 6-11 første og tredje ledd.

<sup>162</sup> Diskrimineringsnemnda kan imidlertid henlegge saken dersom den etter bevisets stilling ikke lar seg opplyse tilstrekkelig, jf. diskrimineringsombudsloven § 10 annet ledd.

<sup>163</sup> Jf. diskrimineringsombudsloven § 6 tredje ledd annet punktum.

<sup>164</sup> Jf. Prop.80 L (2016-2017), punkt 10.6.2.3.

dommererfaring, slik som i Diskrimineringsnemnda. At stillingsvernsakene er komplekse, sammensatte og medfører vanskelige bevissspørsmål, kan dermed ikke alene begrunne at disse ikke bør kunne behandles på nemnds nivå.

Flere av de av høringsinstansene som er imot opprettelse av en varslingsnemnd fremhever også i sine hørings svar at det er paradoksalt at det samtidig som det er bred enighet om at det i Norge ikke er ønskelig med særdomstoler i særlig grad, foreslås at stadig flere sakstyper skal overføres fra de alminnelige domstoler til «særnemnder» i forvaltningen. Videre viser de til at Særdomstolsutvalget nylig i forbindelse med vurderingen av om det burde opprettes særdomstoler på visse områder, kom fram til at Norge har et godt domstolsapparat, og støtter innretningen med hovedsakelig generelle domstoler og dommere som behandler saker over et bredt fagfelt.<sup>165</sup> En slik innvending retter seg vel så mye mot opprettelsen av et lavterskeltilbud for behandling av stillingsvernsaker som opprettelsen av en varslingsnemnd. Det er imidlertid ikke slik at behandling i disse «særnemndene» kommer *i stedet for* behandling i de alminnelige domstoler, men *i tillegg*. Domstolene vil dermed fremdeles være generelle og dommerne vil fremdeles behandle saker over et bredt fagfelt, men «særnemndene» vil i praksis kunne sile ut de sakene som lar seg løse utenrettslig.

Et slikt synspunkt ble også fremhevet av Justis- og politidepartementet i forbindelse med revisjonen av tvistemålsloven. Departementet uttalte da at det er forutsetning for å nå målsetningen om at domstolene skal være et reelt tvisteløsningstilbud for alle, at «domstolene ikke oversvømmes av saker som kunne og burde vært løst på annen måte ...». Det ble videre uttalt at for denne typen saker bør domstolsbehandling fremstå som «siste utvei etter at partene forgjeves har forsøkt å løse tvisten utenrettslig, herunder ved bruk av adekvate utenrettslige tvisteløsningsalternativer. Når det er skjedd, skal imidlertid domstolene være samfunnets primære tvisteløsningsorgan».<sup>166</sup> Etter disse uttalelsene å dømme, oppfordrer Departementet til bruk av alternative tvisteløsningsorganer, og dermed nødvendigvis også til opprettelsen av slike, i saker som kunne og burde vært løst på annen måte. I dag er det, som vi vet, slik at stillingsvernsaker ikke kan løses i et annet tvisteløsningsorgan enn domstolene. Det kan imidlertid anføres gode grunner for at de *bør kunne* behandles i et slikt organ.

---

<sup>165</sup> Se eksempelvis Næringslivets Hovedorganisasjon og Arbeidsgiverforeningen Spekters hørings svar til NOU 2018: 6 av hhv. 29.08.2018 og 31.08.2018.

<sup>166</sup> Jf. Ot.prp. nr. 51 (2004-2005), punkt 7.2.7.1.

For det første kan det vises til den spesielle økonomiske situasjonen en oppsagt eller avskjediget arbeidstaker potensielt kan befinne seg i når denne må ta stilling til hvorvidt saken skal bringes inn for domstolene eller ikke, og den store risikoen dette medfører, som nærmere redegjort for i punkt 1.2. Fra evalueringen i punkt 3.7 vet vi at slike alternative tvisteløsningsorganer har lave eller ingen kostnader, noe som reduserer risikoen betraktelig. For det andre vil et slikt organ med de rette verktøyene kunne behandle saker raskt, og på den måten bidra til kontinuitet i arbeidsforholdet i større grad enn domstolene. Videre vil en skriftlig behandling i et slikt organ være mindre belastende for partene enn en omfattende hovedforhandling.

I tillegg taler det for opprettelsen av et lavterskeltilbud for behandling av stillingsvernsaker at søksmålsbyrden ville bli flyttet fra arbeidstakeren til arbeidsgiveren, dersom arbeidstakeren skulle få medhold i organet. En slik betraktning ble også trukket frem av Barne- og likestillingsdepartementet i forarbeidene til den nye diskrimineringsombudsloven. I forbindelse med vurderingen av om Diskrimineringsnemnda skulle gis myndighet til å tilkjenne oppreisning og/eller erstatning i saker innenfor arbeidslivet, ble det uttalt at

*«styrkeforholdet mellom partene tilsier at en arbeidstaker bør ha tilgang til et lavterskeltilbud [...] På bakgrunn av styrkeforholdet mellom partene er det mer nærliggende å legge søksmålsbyrden på arbeidsgiveren, som gjennomgående vil ha bedre forutsetninger i form av både økonomiske og juridiske ressurser til å bringe en sak inn for domstolene».<sup>167</sup>*

Det er også nærliggende å anta at det å opprette et lavterskeltilbud for stillingsvernsaker vil kunne virke preventivt, ved at færre arbeidsgivere sier opp eller avskjediger sine ansatte uten saklig grunn når det blir enklere for arbeidstakeren å få prøvd rettmessigheten av arbeidsforholdets opphør.

En kunne tenke seg at en innvending mot opprettelsen av et lavterskeltilbud for behandling stillingsvernsaker kunne være at det ikke er behov for et slikt organ, da arbeidstakeren enkelt kan oppnå juridisk bistand, og kanskje også partsrepresentasjon, gjennom å fagorganisere seg. Dette ville eventuelt kunne bidra til å senke søksmålsterskelen. Det ville imidlertid stride mot organisasjonsfriheten i Grunnloven § 101 første ledd å kreve at arbeidstakere måtte fagorganisere seg for å få en reell mulighet til å prøve sin sak, da bestemmelsen nettopp

---

<sup>167</sup> Jf. Prop.80 L (2016-2017), punkt 10.6.2.3.

inneholder en rett til å kunne velge. Dessuten er det, som vi så i punkt 1.2, heller ikke slik at alle fagorganisasjonene har ressurser til å føre saker på vegne av sine medlemmer.

Sammenfatningsvis ser det altså ikke ut til at rettssikkerhetshensyn står i veien for å opprette et domstollignende forvaltningsorgan for behandling av stillingsvernsaker. Tvert imot vil opprettelsen av et slikt organ kunne gi bedre rettssikkerhet til de arbeidstakerne som i dag synes søksmålsterskelen er for høy og dermed lar være å gå til sak for å få prøvd rettmessigheten av arbeidsforholdets opphør.



## 5 Konklusjon

Som nevnt innledningsvis i punkt 4.2, tar vurderingen der ikke hensyn til økonomiske og andre konsekvenser det eventuelt vil medføre å opprette et lavterskeltilbud for behandling av stillingsvernsaker. Det er imidlertid slik at opprettelsen av et slikt organ utvilsomt vil kreve ressurser, og dermed bli dyrere for samfunnet enn om man bare fortsetter slik som i dag. Som også Varslingsutvalget var inne på for varslingssakenes vedkommende,<sup>168</sup> er det viktig å understreke at dersom samfunnet ønsker å oppnå målsetningen i arbeidsmiljøloven om «å sikre trygge ansettelsesforhold», så vil det ha sin pris. Spørsmålet blir til sist i hvilken utstrekning samfunnet er villig til å satse på og investere i styrket innsats for å legge til rette for styrking av stillingsvernet ved at flere arbeidstakere kan få prøvd rettmessigheten av arbeidsforholdets opphør.

Det er ikke tvilsomt at det er mange spørsmål som må avklares og utredes før en endelig beslutning om hvorvidt det bør opprettes et lavterskeltilbud for stillingsvernsaker treffes. Som eksempler på spørsmål som må avklares, kan først nevnes at det må tas stilling til hva slags kompetanse organet skal ha og hvordan det skal organiseres. Skal de i tillegg til å kunne kjenne en oppsigelse eller avskjed ugyldig også kunne ilegge erstatning og/eller oppreisning? Skal stillingsvernsakene kunne behandles i forliksrådet, skal man utvide myndighetsområdet til et allerede eksisterende domstollignende forvaltningsorgan, eller skal man opprette et helt nytt organ for behandling av disse? Her vil det kunne oppstå vanskelige grensesnitt til andre organers myndighetsområde, som man vil bli nødt til å avklare.

Videre må det avklares hvorvidt retten og plikten til forhandlinger skal bestå, og om behandling i organet skal være obligatorisk eller frivillig. Dersom behandling i organet skal være obligatorisk, må nødvendigvis en klage dit være fristavbrytende. Det må også avklares om en avgjørelse fra organet skal få rettskraftsvirkning dersom den ikke bringes inn for domstolene.

I tillegg vil det måtte vurderes om arbeidstakeren fremdeles skal ha en rett til å fortsette i stillingen så lenge forhandlinger eller behandling i organet og domstolen pågår. Dette ville i så fall gå utover arbeidsgiveren ved at denne potensielt må utbetale lønn i en lengre periode.

---

<sup>168</sup> Jf. NOU 2018: 6, punkt 1.1.

Det må dessuten vurderes om andre alternative ordninger til dagens behandling av stillingsvernsaker kan være like gode eller bedre alternativ enn et lavterskeltilbud. Som eksempel kan nevnes i større grad å innvilge fri rettshjelp i stillingsvernsakene.

I og med at det fremdeles gjenstår mange uavklarte spørsmål som må avklares og utredes, helt sikkert mange flere enn de som er trukket frem her, kan det ikke konkluderes sikkert med at stillingsvernsakene bør behandles i et lavterskeltilbud, alle forhold tatt i betraktning. Videre har vurderingen bygget på en antakelse om at antall arbeidstakere som mener seg urettmessig oppsagt eller avskjediget er høyere enn det statistikken fra Domstoladministrasjonen gir uttrykk for, noe som betyr at det knytter seg usikkerhet rundt hvor aktuell problemstillingen i realiteten er. Dette gjør det også vanskelig å konkludere sikkert. Selv om det ikke kan konkluderes sikkert med at det bør opprettes et lavterskeltilbud for behandling av stillingsvernsaker, alle forhold tatt i betraktning, har oppgaven vist at det uansett kan konkluderes med at det er grunnlag for å si at spørsmålet bør utredes nærmere.

Ser man imidlertid vekk fra alle uavklarte spørsmål, har den idealistiske vurderingen i oppgaven vist at behandling av stillingsvernsakene i et lavterskeltilbud vil være nærmere et riktig balansepunkt, og ivareta arbeidsmiljølovens formål om «å sikre trygge ansettelsesforhold»,<sup>169</sup> i større grad enn dagens behandling i domstolene, ved å gi *alle* arbeidstakere en reell mulighet til å få prøvd saken av en uavhengig tredjepart. Det kan etter dette synes som om Arbeidsrettsrådet i sin tid hadde rett mål, men ikke lyktes i å finne rett middel.

---

<sup>169</sup> Jf. arbeidsmiljøloven § 1-1 bokstav b.

## 6 Kilderegister

### Lovgivning

- Kongeriket Norges Grunnlov 17. mai 1814 (Grunnloven)
- Lov 13. august 1915 nr. 5 om domstolene (domstolloven)
- Lov 13. august 1915 nr. 6 om rettergangsmåten for tvistemål (tvistemålsloven)
- Lov 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidervern (arbeidervernloven)
- Lov 13. juni 1980 nr. 35 om fri rettshjelp (rettshjelploven)
- Lov 26. mars 1999 nr. 17 om husleieavtaler (husleieloven)
- Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven)
- Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid, stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
- Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven)
- Lov 16. juni 2017 nr. 50 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven)

### Forskrifter

- Forskrift 12. desember 2005 nr. 1443 til lov om fri rettshjelp (rettshjelpforskriften)
- Forskrift 16. desember 2005 nr. 1567 om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidsgrupper

- Forskrift 16. desember 2005 nr. 1569 om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven (tvisteløsningsnemndforskriften)
- Forskrift 21. juni 2016 nr. 765 om Husleietvistutvalget (HTU-forskriften)

## Forarbeider

- NOU 2001: 32 A «Rett på sak. Lov om tvisteløsning (tvisteloven)»
- NOU 2004: 5 «Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst»
- NOU 2011: 18 «Struktur for likestilling»
- NOU 2018: 6 «Varsling – verdier og vern. Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet»
- Ot.prp. nr. 33 (1974-1975) «Lov om likestilling mellom kjønnene»
- Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) «Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø»
- Ot.prp. nr. 78 (1980-1981) «Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. og i visse andre lover»
- Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) «Om lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven)»
- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) «Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)»

- Ot.prp. nr. 51 (2004-2005) «Om lov om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven)»
- Ot.prp. nr. 51 (2005-2006) «Om lov om endringer i lov 26. mars 1999 nr. 17 om husleieavtaler (husleieloven) o.a.»
- Prop.80 L (2016-2017) «Lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven)»
- Innst.O. nr. 43 (1998-1999) «Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om husleieavtaler (husleieloven)»
- Innst.O. nr. 100 (2004-2005) «Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)»
- Innst.O. nr. 110 (2004-2005) «Innstilling fra justiskomiteen om lov om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven)»
- Innst.388 L (2016-2017) «Innstilling fra familie- og kulturkomiteen om Lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnds (diskrimineringsombudsloven)»
- Besl. O.nr. 96 (2004-2005) «Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid, stillingsvern m.v. (arbeidsmiljøloven)»

## Rettsavgjørelser

- Rt. 1997 s. 1506
- HR-2016-867-A
- HR-2018-2047-U

## Juridisk litteratur

- Mæland, Henry John, *Kort prosess*, 3. utgave (Bergen 2013)
- Galaasen, Tone Christin, *Norsk Lovkommentar til folketrygdloven*, note 236 (2017), tilgjengelig på [www.rettsdata.no](http://www.rettsdata.no) (sist besøkt 30.11.2018)

## Øvrige kilder

### Artikler

- Advokatforeningen, *Diskriminering – strenge krav til arbeidsgiver ved diskriminering*, 19.05.2017, tilgjengelig på nettsiden <https://www.advokatenhjelperdeg.no/jus-artikler/strenge-krav-til-arbeidsgivere-ved-diskriminering/> (sist besøkt 06.12.2018)
- Nergaard, Kristine, *Antall fagorganiserte og organisasjonsgrad i Norge*, 22.05.2017, tilgjengelig på nettsiden <https://www.arbeidslivet.no/Lonn/Fagorganisering/Antall-fagorganiserte-og-organisasjonsgrad-i-Norge/> (sist besøkt 30.11.2018)

### Årsrapporter

- Diskrimineringsnemndas årsrapport for 2017, tilgjengelig på nettsiden <http://diskrimineringsnemnda.no/media/2173/aarsrapport-2017-oppdaterert-med-regnskap.pdf> (sist besøkt 02.12.2018)
- Husleietvistutvalgets årsrapport for 2017, tilgjengelig på nettsiden [https://www.htu.no/kunder/htu/htumm.nsf/lupgraphics/Ar rapport\\_2017.pdf/\\$file/Ar rapport\\_2017.pdf](https://www.htu.no/kunder/htu/htumm.nsf/lupgraphics/Ar rapport_2017.pdf/$file/Ar rapport_2017.pdf) (sist besøkt 02.12.2018)
- Tvisteløsningsnemndas virksomhetsberetning for 2017, lagt ved som vedlegg 1, da den ikke er tilgjengelig på nett.

- Jussbuss' årsrapport for 2017, tilgjengelig på nettsiden <https://foreninger.uio.no/jussbuss/Publikasjoner/%C3%85rsrapporter/%C3%85rsrapport%202017> (sist besøkt 09.12.2018)
- JURKs årsrapport for 2017, tilgjengelig på nettsiden <https://jurk.no/wp-content/uploads/2016/06/%C3%85rsrapport-2017.pdf> (sist besøkt 09.12.2018)
- Jussformidlingens årsrapport for 2017, tilgjengelig på nettsiden <https://jussformidlingen.no/publikasjoner/arsrapporter/> (sist besøkt 09.12.2018)
- Jusshjelpa i Nord-Norges årsrapport for 2017, tilgjengelig på nettsiden <https://jusshjelpa.no/wp-content/uploads/2018/05/%C3%85RSRAPPORT-2017-Jusshjelpa-i-Nord-Norge.pdf> (sist besøkt 09.12.2018)
- Jusshjelpa i Midt-Norges årsrapport, tilgjengelig på nettsiden [https://drive.google.com/file/d/1-3m5f3Ml4xlgXB\\_cWwGQLmqBXs3IJooE/view](https://drive.google.com/file/d/1-3m5f3Ml4xlgXB_cWwGQLmqBXs3IJooE/view) (sist besøkt 09.12.2018)

### *Statistikk*

- Statistikk fra Domstoladministrasjonen, tilgjengelig på nettsidene
  - <https://www.domstol.no/globalassets/upload/da/internett/domstol.no/domstoladministrasjonen/statistikk/statistikk-2018/innkomne-arbeidsrettssaker-2013-2017.pdf> (sist besøkt 08.12.2018)
  - <https://www.domstol.no/no/domstoladministrasjonen/publikasjoner/arsrapport/tema-13/domstolene-i-2017/> (sist besøkt 08.12.2018)
  - <https://www.domstol.no/globalassets/upload/da/internett/domstol.no/domstoladministrasjonen/statistikk/statistikk-2018/arsstatistikk--forsteinstans-2017.pdf> (sist besøkt 09.12.2018)

## Høringssvar

- Næringslivets Hovedorganisasjon og Arbeidsgiverforeningen Spekters høringssvar til NOU 2018: 6 av hhv. 29.08.2018 og 31.08.2018, tilgjengelig på nettsiden <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing--nou-2018-6-varsling--verdier-og-vern.-varslingsutvalgets-utredning-om-varsling-i-arbeidslivet/id2598974/> (sist besøkt 27.11.2018).
- Forlikrådet i Oslos høringssvar til forslag om ny domstollov av 30.09.2016, side 3, tilgjengelig på nettsiden [https://www.regjeringen.no/contentassets/29d41a960e6744bdb618fef0ab081513/forlik\\_sradetoslo.pdf?uid=Forlikr%C3%A5det\\_i\\_Oslo](https://www.regjeringen.no/contentassets/29d41a960e6744bdb618fef0ab081513/forlik_sradetoslo.pdf?uid=Forlikr%C3%A5det_i_Oslo) (sist besøkt 04.12.2018).

## Annet

- Norges domstolers definisjon av domstollignende forvaltningsorganer, tilgjengelig på nettsiden <https://www.domstol.no/no/om-domstolene/Domstollignende-organer/Oversikt/> (sist besøkt 02.12.2018)
- Christin Røisland fra Politidirektoratet sin presentasjon på Samarbeidsutvalget for forlikråd og namsmenns landsmøte i 2018, tilgjengelig på nettsiden [http://www.forlikraadet.no/site/img/2029/Christin\\_Roeisland\\_SNF\\_landsmoete2018\\_referat.pdf](http://www.forlikraadet.no/site/img/2029/Christin_Roeisland_SNF_landsmoete2018_referat.pdf) (sist besøkt 03.12.2018).
- Samarbeidsutvalget for forlikråd og namsmenns nettside, tilgjengelig på [http://www.forlikraadet.no/index.php?page\\_id=30](http://www.forlikraadet.no/index.php?page_id=30) (sist besøkt 02.12.2018).
- Tvisteløsningsnemndas nettside, tilgjengelig på <https://www.nemndene.no/tvistelosningsnemnda/saksbehandling/tvister-etter-arbeidsmiljoloen/> (sist besøkt 02.12.2018).