

Henning Jakhelln

### **Arbeidsrettens omfang**

I. Som det vil bli redegjort for i det følgende, utgjør arbeidsrett som rettsdisiplin ikke noen på forhånd gitt enhet. De forskjellige tema som arbeidsretten er sammensatt av, utgjør i og for seg også deler av andre rettsdisipliner. Det er derfor ikke mulig å dedusere seg frem til et bestemt innhold av arbeidsrettens omfang ut fra et "rettslogisk" grunnlag, medmindre det legges et postulatorisk utgangspunkt til grunn for en slik deduksjon. Når arbeidsrettens tema skal angis, og arbeidsretten avgrenses mot andre rettsdisipliner, må det således ut fra reelle hensyn treffes en rekke valg. Det må altså tas standpunkt til hvilke emner som bør samles og behandles i en arbeidsrettslig sammenheng. Tilsvarende gjelder spørsmålet om hvilken vekt som bør legges på de forskjellige tema; også med hensyn til hvor detaljert og omfattende fremstillingen skal være av det enkelte tema. Forsåvidt er det bl.a. grunn til å legge vekt på om det enkelte emne er egnet til å belyse mer generelle arbeidsrettslige problemstillinger, om det er tale om spørsmål som oppstår hyppig i praksis, og om det enkelte emne er grundig behandlet i annen sammenheng.

Å angi arbeidsrettens omfang, herunder avgrensningen mot andre rettsområder, innebærer således hverken mer eller mindre enn å ta standpunkt til en rekke systematiske og praktiske hensiktsmessighetsspørsmål.

II. Det er ingen tvil om at arbeidsavtalen mellom den enkelte arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker danner utgangspunktet for en rekke viktige spørsmål i rettsforholdet mellom disse parter; spørsmål som nødvendigvis vil måtte behandles i en fremstilling av arbeidsretten. Allerede av denne grunn er det utvilsomt at arbeidsretten vil måtte omhandle en rekke spørsmål som kan karakteriseres som *privatrettslige*.

2. a. Arbeidsretten kan således fremstilles ut fra en *kontrakts- eller obligasjonsrettslig* tilnærming, med sikte på å belyse partenes gjensidige rettigheter og plikter i dette avtaleforhold, herunder arbeidsavtalens inngåelse og opphør. Dette vil - iallfall delvis - kunne gjøres ved å gjennomgå arbeidsrettslige

spørsmål fullt integrert med gjennomgåelsen av tilsvarende spørsmål fra andre rettsforhold; eksempelvis slik at arbeidsgivers adgang til å foreta trekk i arbeidstakers lønn fremstilles i tilknytning til gjennomgåelsen av de ellers gjeldende alminnelige og spesielle regler om motregning. Denne systematikk blir i betydelig utstrekning benyttet i kontrakts- og obligasjonsrettslig sammenheng.<sup>1</sup> Tidligere var det i slike sammenheng ikke uvanlig at rettigheter og forpliktelser etter arbeidsavtale ble fremstilt samlet i et eget og større avsnitt;<sup>2</sup> slike større avsnitt leder forøvrig over til egne fremstillinger av dette tema, og utgjør på mange måter overgangen til at arbeidsretten i dag utgjør en egen rettsdisiplin.

I en fremstilling av arbeidsretten vil nødvendigvis de sentrale begreper arbeidsgiver og arbeidstaker måtte omhandles utførlig, og de rettsregler som regulerer den individuelle arbeidsavtale vil måtte ha en sentral plass. Det siktes her til såvel inngåelse som opphør av arbeidsforholdet, som til arbeidstakernes og arbeidsgivernes rettigheter og plikter mens arbeidsforholdet består mellom dem. Alle disse tema er egnet til å belyse sentrale og grunnleggende arbeidsrettslige problemstillinger, og det er tale om spørsmål som oppstår hyppig i praksis.

2. b. I dag er det heller ingen tvil om at også rettsforholdet mellom arbeidslivets organisasjoner og deres enkelte medlemmer danner utgangspunktet for en rekke spørsmål i tilknytning til medlemmenes arbeidsforhold. Det *foreningsrettslige* aspekt gir derfor arbeidsretten et videre privatrettslig utgangspunkt. Arbeidstakernes og arbeidsgivernes organisasjoner, og sammenslutninger av disse organisasjoner, har i dag i betydelig grad adgang til å inngå avtaler - tariffavtaler - med bindende virkning for såvel sammenslutningene og organisasjonene som for de enkelte medlemmer av disse; og tariffavtalene er også av betydning for arbeidstakere som står utenfor organisasjonene. Det er hevet over tvil at tariffavtalene i dag står sentralt på en rekke områder av arbeidslivet, og adgangen til bruk av arbeidskamp m.v. reiser en rekke grunnleggende arbeidsrettslige spørsmål.

---

<sup>1</sup> I denne sammenheng kan det være tilstrekkelig å nevne Augdahls og Arnholms fremstillinger av obligasjonsretten - senest *Arnholm: Almindelig obligasjonsrett* (1978) og *Augdahl: Den norske obligasjonsretts almindelige del* (1978); fra senere tid kan det være tilstrekkelig å nevne *Krüger: Norsk kontraktsrett* (1989) og *Hagstrøm: Fragmenter av obligasjonsretten* (1992).

<sup>2</sup> Se f.eks. *Aubert: Den norske obligationsrets specielle del* (2. utg. 1905) s. 60 - 116 i avsnittet om arbeidsleie. Tilsvarende gjelder *Nordisk Retsencyklopædi, II Privatretten: Den nordiske Obligationsret* ved *Gram* og *Vogt* (København 1888) s. 282 - 313.

Såvel de spørsmål som knytter seg til inngåelse og opphør av disse avtaler, herunder de forpliktelser som avtalene medfører for organisasjonene, som de spørsmål som gjelder vilkårene for og utstrekningen av organisasjonenes adgang til å inngå slike avtaler med bindende virkning for medlemmene, er tema som er egnet til å belyse sentrale og grunnleggende arbeidsrettslige problemstillinger, og det er tale om spørsmål av stor praktisk betydning. Tilsvarende gjelder bruk av arbeidskamp m.v. Disse tema vil derfor måtte gis en sentral plass i en fremstilling av arbeidsretten.

I tilknytning til disse tema vil det også være naturlig å behandle de forskjellige organer som kan være involvert, herunder Riksmeglingsmannen og Arbeidsretten.

Med den betydning organisasjonene har i dagens arbeidsliv vil det være naturlig også å behandle iallfall enkelte sider av rettsforholdet mellom organisasjon og enkeltmedlem, såsom arbeidstakeres rett til - eventuelt plikt til - medlemskap; medlemskapets opphør ved utmeldelse, suspensjon, eksklusjon; adgangen til foreningsseverdømme; bruk av bøter ved brudd på medlemsforpliktelser, rettsstillingen for tillitsvalgte, forholdet mellom overordnede og tilsluttede organisasjoner, osv. For forståelsen av de arbeidsrettslige regler vil det imidlertid være tilstrekkelig at bare de mer sentrale hovedlinjer av rettsforholdet mellom enkeltmedlemmer og arbeidslivets organisasjoner behandles.

2. c. Vesentlige spørsmål av *selskapsrettslig* art gir i dag arbeidsretten et ytterligere privatrettslig utgangspunkt. Eksempelvis nevnes reglene om bedriftsdemokrati; arbeidstakernes rett til medbestemmelse griper inn i og påvirker de beslutninger bedriftsledelsen fatter, og har derved betydning for innholdet av den styringsrett som ellers ville tilligge arbeidsgiver. Vesentlige arbeidsrettslige spørsmål oppstår dessuten også ved organisasjonsmessige endringer på arbeidsgiversiden, f.eks. når arbeidsgiver endrer selskapsform, ved fusjoner og fisjoner, osv. Utgjør arbeidsgiver en del av et større konsern kan det i forskjellige arbeidsrettslige relasjoner også reises spørsmål om konsernet er å anse for arbeidsgiver, og ikke bare det enkelte selskap innen konsernet.

Arbeidsgivers styringsrett, herunder de regler som knytter seg til beslutningsprosessen i foretak, reguleres bl.a. av regler som skal sikre at arbeidstakerne i praksis gis reell innflytelse. De regler som knytter seg til arbeidstakernes medbestemmelsesrett synes i dag å være såvidt sentrale og prinsipielt viktige, at de bør gis en relativt sentral plass i en fremstilling av arbeidsretten. Forsåvidt må imidlertid det viktigste siktemål være å få frem sammenhengen mellom samarbeidsorganer og beslutende organer innen et foretak, og å vektlegge hovedlinjer fremfor detaljer.

2. d. Arbeidsretten har også tilknytningspunkter til andre privatrettslige fag; det presiseres for ordens skyld at ovenstående ikke tar sikte på å være noen uttømmende oppregning; således nevnes *erstatningsrett* og *forsikringsrett* - i denne sammenheng kan det være tilstrekkelig å nevne den obligatoriske yrkesskadeforsikring, og å påpeke at plikt til å tegne nærmere angitt forsikring kan være tariffavtalt, samt at medlemmer av fagorganisasjoner i betydelig grad vil være forsikret gjennom kollektive forsikringsavtaler.

Nevnes kan også at arbeidsretten har tilknytningspunkter til bl.a. *husleieretten*, og viktige deler av *kvinneretten*.

Spørsmålet om hvor langt *tredjepartsrelasjoner* bør behandles i en arbeidsrettslig fremstilling er også et praktisk hensiktsmessighetsspørsmål. I arbeidsrettslig sammenheng kan det være nærliggende å omtale tredjemanns stilling hvor denne voldes tap eller skade som følge av arbeidskonflikt, befrakter blir f.eks. skadelidende på grunn av en konflikt mellom rederi og sjømennenes fagorganisasjon. Det synes også naturlig å omtale tredjemanns stilling hvor dennes forhold fører til at det oppstår tap eller skade for en av partene i arbeidsforholdet, f.eks. hvor en fagorganisasjon krever at en eller flere arbeidstakere skal fratrukke sin stilling ved bedriften. I begge tilfelle er det tale om spørsmål som har nær sammenheng med de arbeidsrettslige regler. Tilsvarende gjelder for arbeidstakernes direkte ansvar overfor skadelidte, og for ansvaret overfor arbeidsgiver om denne skulle gjøre regress gjeldende mot skadevoldende arbeidstaker; denne side av spørsmålet henger sammen med partenes rettigheter og plikter i arbeidsforholdet.

Derimot er det i arbeidsrettslig sammenheng neppe grunn til å behandle i nærmere reglene om arbeidsgiveres erstatningsrettslige ansvar for skade voldt av arbeidstakerne utenfor kontraktsforhold (husbondansvaret), jfr. skadeerstatningsloven av 13. juni 1969 nr. 26 § 2-1. Spørsmålet om arbeidsgivers ansvar er nok en følge av det underliggende arbeidsforhold, men rekker lenger enn til bare å omfatte de tilfelle hvor det foreligger et arbeidsforhold i arbeidsrettslig forstand, f.eks. hvor skadevolder innehar et verv ved virksomheten. Dette arbeidsgiveransvar er dessuten aksessorisk, for såvidt som det er betinget av at arbeidstaker har voldt skaden ved forsett eller uaktsomhet. De vurderinger som knytter seg til spørsmålet om det i denne relasjon foreligger ansvarsgrunnlag behandles derfor mest hensiktsmessig i den generelle erstatningsrett, fordi vurderingene ikke blir spesifikt preget av de arbeidsrettslige forhold.

3. Det er videre utvilsomt at det i en rekke sammenheng er knyttet *offentligrettslige* interesser til arbeidslivets forhold, og dermed spørsmål som arbeidsretten bør omfatte i tillegg til de privatrettslige tema.

3. a. Dette gjelder eksempelvis reglene om arbeidervern og arbeidsmiljø; herunder arbeidstilsynets organisasjon og kompetanse og det organiserte vernearbeid, enkeltvedtak knyttet til gjennomføringen av lovgivningens krav på dette felt, osv. Bruk av tvangsmulkt og adgangen til å stanse en virksomhet om kravene til arbeidsmiljø ikke oppfylles kan således nevnes; likedan det offentliges adgang til å innvilge dispensasjon m.v., f.eks. når det gjelder reglene om arbeidstid.

Reglene om arbeidsmiljø og sikkerhet vil måtte stå sentralt; her vil det imidlertid være viktig at en fremstilling får frem på en oversiktlig måte hovedtrekk og prinsipielle linjer, og ikke belemres med uoversiktlig detaljstoff. Likedan vil det være viktig å få frem samspillet mellom det organiserte vernearbeid på den enkelte virksomhet - spesielt verneombud og arbeidsmiljøutvalg - og det offentlige arbeidstilsyn, og at dette samspill er nødvendig for effektiviseringen av de mange regler om sikkerhet og arbeidsmiljø, herunder også internkontroll.

I arbeidsrettslig sammenheng vil det også være naturlig å behandle den offentlige arbeidsformidlings virksomhet, og reguleringen av privat arbeidsformidling og arbeidsutleie, bl.a. fordi etableringen av kontakt mellom arbeidsgivere og arbeidssøkere utgjør en viktig funksjon i arbeidslivet, samtidig som det her reiser seg grunnleggende arbeidsrettslige spørsmål. Tilsvarende gjelder adgangen til å formidle og til å gjøre bruk av utenlandsk arbeidskraft.

Også i denne sammenheng bør fremstillingen konsentreres om hovedtrekk og prinsipielle linjer, med fornøden detaljeringsgrad, men slik at unødig detaljstoff unngås; hvilket alltid er en vanskelig balansegang. Spesielt arbeidsutleie er imidlertid egnet til å belyse prinsipielle arbeidsrettslige spørsmål, og det kan derfor være grunn til å omtale disse forhold relativt utførlig.

Likedan synes rettsforholdet mellom det offentlige og dets tjenestemenn i dag naturlig å måtte inngå som en del - og en ganske vesentlig del - av arbeidsrettens tema, selv om de offentlige tjenestemenns rettsforhold i betydelig grad også påvirkes av offentligrettslige regler; om enn i noe ulik grad alt ettersom det er tale om statens tjenestemenn eller kommunale og fylkeskommunale tjenestemenn.

Allerede den sterke utvikling som har funnet sted for såvidt angår rettsstillingen for offentlige tjenestemenn, og som har resultert i at det i dag er mer likhet enn forskjell mellom private og offentlige ansettelsesforhold, gjør at det i dag fremstår som naturlig at også de offentlige ansettelsesforhold behandles i en fremstilling av arbeidsretten;

dertil kommer at offentlige ansettelsesforhold i dag spiller en betydelig rolle også rent kvantitativt.

Når tidligere teori gjennomgående holdt tjenstemannsrett utenfor arbeidsretten, har dette klar sammenheng med at ansettelse i offentlig tjenste ikke ble ansett som noen arbeidsavtale "av privatrettslig art", jfr. således *Berg: Arbeidsrett* (1930) s. 43, som på dette punkt la en konstruktiv avgrensning til grunn. Se også *Castberg: Norges statsforfatning II* (1935) s. 316, som karakteriserer rettsforholdet mellom staten eller kommunene og de offentlige tjenestemenn for "et offentligrettslig kontraktforhold", en karakteristikk som gjentas såvel i utgaven av 1946 (s. 331) som i utgaven av 1964 (s. 231).

3. b. Det offentligrettslige utgangspunkt rekker imidlertid lenger; i dag er vesentlige spørsmål knyttet til en arbeidstakers rettsstilling regulert i - eller iallfall influert av - *trygderettslige* regler. Dette gjelder bl.a. ved arbeidsløshet, sykdom, ulykker og skader, dødsfall, graviditet og fødsel; også retten til pensjonsytelser påvirkes av de trygderettslige regler - og griper inn i det som for såvidt måtte være avtalt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver eller deres organisasjoner.

Tilsvarende kan anføres for såvidt gjelder en rekke *skatterettslige* spørsmål.

Det synes å måtte være tilstrekkelig at det i en fremstilling av arbeidsretten gis en oversikt over de regler av trygdesystemet som har særlig sammenheng med arbeidsforhold, slik at de mer detaljerte regler behandles i trygderettslig sammenheng.

Likedan synes skatterettslige spørsmål i hovedsak mest hensiktsmessig å behandles i skatteretten. Det synes eksempelvis naturlig at arbeidsgivers plikt etter skattebetalingslovens av 21. nov. 1952 nr. 2 til å foreta trekk i arbeidstakernes lønn og annen godtgjørelse for skatt og medlemsavgift til folketrygden bare nevnes eller behandles ganske summarisk. Selv om ordningen med forskuddsskatt m.v. medfører et ikke ubetydelig arbeid for arbeidsgiverne, og selv om ordningen også har betydning for arbeidstakernes stilling overfor skattemyndighetene, synes det naturlig at de nærmere detaljer henvises til behandling i annen sammenheng, jfr. således den utførlige behandling av disse spørsmål hos *Hirsch og Friis-Petersen: Skattebetalingsloven med kommentarer* (1988). I den utstrekning skattebetalingslovens regler er egnet til å belyse mer generelle arbeidsrettsrettslige spørsmål, f.eks. hvem som er den ansvarlige arbeidsgiver hvor flere bedrifter driver sin virksomhet i en integrert sammenheng, vil det derimot være grunn til å trekke skattebetalingslovens regler inn i den alminnelige fremstilling av arbeidsretten.

4. Arbeidsrettens offentligrettslige problemstillinger begrenser seg imidlertid ikke til de forvaltningsrettslige spørsmål; i arbeidsrettslig sammenheng oppstår også spørsmål av folkerettslig og statsrettslig art.

4. a. *Folkerettslig* kan det være tilstrekkelig å påpeke at det i en rekke konvensjoner og andre folkerettslige dokumenter er gitt regler av arbeidsrettslig innhold; såvel praktisk som rettslig viktig er det bl.a. at organisasjonsretten i arbeidsforhold er kommet til uttrykk i Den europeiske menneskerettighetskonvensjon. Dertil kommer vesentlige arbeidsrettslige regler knyttet til EØS-avtalen. Videre foreligger ikke minst et betydelig antall ILO-konvensjoner og -rekommendasjoner, samt FN-konvensjoner. Samlet utgjør de folkerettslige regler et meget vesentlig område innen arbeidsretten.

4. b. Spørsmål av vesentlig arbeidsrettslig betydning oppstår dessuten i *statsrettslig* sammenheng. Således utgjør rettsforholdet mellom staten og dens embetsmenn et tema for seg, såvel statsrettslig som arbeidsrettslig, og som allerede nevnt gjelder tilsvarende for rettsforholdet mellom staten og dens tjenestemenn. Videre kan pekes på tilbakevirkningsspørsmål ved ny lovgivning på arbeidsrettens område, og på den betydelige bruk av lovgivning og provisoriske anordninger om tvungen lønnsnemnd overfor varslet eller iverksatt arbeidskamp i forbindelse med tariffoppgjør for større eller mindre grupper i arbeidslivet. Ytterligere nevnes at det også fra et arbeidsrettslig utgangspunkt er et viktig spørsmål om det foreligger noen konstitusjonelle grenser for hvor omfattende rett til medbestemmelse lovgivningen kan legge til arbeidstakerne; videre nevnes det grunnlovsfestede prinsipp om full sysselsetting, herunder - som allerede nevnt - sammenhengen med de arbeidsrettslige spørsmål som knytter seg til arbeidsformidling i offentlig og privat regi.

5. Viktige arbeidsrettslige spørsmål oppstår også i *prosessuell* henseende. Det gjelder særlige regler for behandlingen av søksmål som knytter seg til arbeidsforholdets opphør, herunder usaklig oppsigelse, urettmessig avskjed m.v., og for søksmål for Arbeidsretten vedrørende tariffavtalers gyldighet, forståelse eller beståen; bl.a. kan her nevnes reglene om Arbeidsrettens kompetanse, hvem som har søksmålsrett for Arbeidsretten, osv.<sup>3</sup>

6. Dessuten har også *strafferettens* regler betydning innen arbeidsretten, bl.a. kan det utløse strafferettslig ansvar om en av partene i et arbeidsforhold misligholder sine forpliktelser overfor den annen part, og om arbeidsgiver eller arbeidstaker overtrer de bestemmelser som følger av arbeidsmiljøloven;

---

<sup>3</sup> For ordens skyld påpekes at det i visse tilfelle er adgang til å bringe slike tvister inn for herreds- eller byrett, jfr. arbeidstvistlovens § 7 nr. 3 og 4.

overtredelse av boikottlovens regler medfører også straffansvar, mens dette siden 1956 ikke lenger er tilfellet for overtredelse av arbeidstvist- eller tjenestetvistlovens regler.

III. 1. Når arbeidsrettslige spørsmål behandles i privatrettslig, respektiv offentligrettslig, prosessuell eller annen sammenheng, kan det sies at fremstillingen hviler på en systematisk gruppering av rettsreglene, basert på et *konstruktivt* grunnlag, og slik at avgrensningen følger som en konsekvens av den side av rettsforholdet som angjeldende regler omfatter. Fordelen ved en slik systematisk inndeling av rettsstoffet er at de generelle prinsipper, og de spesielle forhold som gjør seg gjeldende ved de arbeidsrettslige spørsmål, kan belyse og utdype hverandre ved at problemstillingene forsåvidt blir satt inn i en bredere sammenheng.

Anvendes en konstruktiv systematikk, hvor arbeidsretten fremstilles som ledd i en mer omfattende fremstilling av kontrakts- eller obligasjonsretten, kan arbeidsretten således få preg av å være spesiell kontrakts- eller obligasjonsrett, hvor de særlige hensyn som gjør seg gjeldende i arbeidslivets forhold kan medføre at de løsninger som ellers følger av generelle kontrakts- eller obligasjonsrettslige regler må modifiseres i større eller mindre grad. Dette kan videre bidra til forståelse for behovet for nyanserte løsninger ut fra de særlige hensyn som gjør seg gjeldende ved de forskjellige kontraktstyper.

Det er imidlertid den fare ved denne systematikk at arbeidsrettslige regler kan bli ansett for særregler i større grad enn det er grunnlag for, og for at disse regler som ikke kan gis anvendelse utenfor det område hvor de direkte gjelder; enn videre kan det bli skapt et inntrykk av at det forøvrig ikke gjelder særregler i kontraktsforholdet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere.

Tilsvarende gjelder ved fremstillingen av andre fagområder, såsom foreningsretten, selskapsretten, de forskjellige deler av den offentlige rett, osv.

Det er imidlertid den ulempe ved den konstruktive systematikk at sammenhengen mellom de forskjellige typer rettsregler, som hver for seg regulerer forskjellige sider av rettsforholdet, ikke kommer frem. Slik den rettslige situasjon er i dag på arbeidsrettens område, hvor utformningen av prosessuelle regler har betydning for partenes rettsstilling, og hvor de offentligrettslige og privatrettslige regler i betydelig grad gjensidig påvirker hverandre, kan den konstruktive oppdeling av rettsstoffet lett medføre at den *funksjonelle* sammenheng mellom rettsregler med forskjellig grunnlag ikke kommer frem.



For å få frem sammenhengen og samspillet mellom rettsregler av forskjellig art står det for meg som praktisk og hensiktsmessig at det ved fremstillinger av arbeidsretten bør legges til grunn et funksjonelt utgangspunkt.

Til belysning av sammenhengen mellom de forskjellige rettsregler kan eksempelvis nevne forholdet vedrørende ansattes oppsigelsesvern. Arbeidstakerens rett til å fortsette i stillingen etter å være blitt sagt opp inntil saken er avgjort ved rettskraftig dom, aml. § 61 nr. 4, kan sees som en rent prosessuell bestemmelse, men er i praksis av vesentlig betydning for å effektivisere arbeidstakerens materielle rettigheter både mens saken verserer, og hvor søksmålet fører frem og oppsigelsen kjennes ugyldig. Et annet eksempel er situasjonen hvor den ansatte blir sagt opp på grunn av høy alder; her vil saklighetsvurderingen påvirkes av hvilke pensjonsrettigheter arbeidstakeren har etter folketryktdloven eller andre regler, og tilsvarende gjelder for erstatningsutmålingen om oppsigelse skulle bli ansett usaklig.

III. 2. Den funksjonelle systematikk innebærer imidlertid en viss fare for at arbeidsrettslige spørsmål får en for isolert behandling, og for at det i større grad skapes et inntrykk av at arbeidsretten utgjør et mer spesielt rettsområde enn det kanskje er reelt grunnlag for. Som *Knoph* har uttrykt det, er det også i rettslivet "skjebnesvangert å omgi seg med en kinesisk mur"<sup>4</sup>, og arbeidsretten danner intet unntak i så henseende. Det ideelle vil derfor være at de forskjellige spørsmål blir behandlet såvel i en konstruktiv som i en funksjonell sammenheng; altså slik at arbeidsrettslige spørsmål også behandles i obligasjons- og kontraktsretten; i foreningsretten og i selskapsretten; i forvaltningsrett,<sup>5</sup> statsrett og folkerett, i strafferett og prosess, osv.

IV. Det må fremheves at den konstruktive og den funksjonelle systematikk ikke angir mer enn en anvisning av to forskjellige måter å gå frem på når rettsstoffet - in casu arbeidsrettens regler - skal avgrenses, og det kan neppe hevdes at den ene måte er bedre eller riktigere enn den annen. Det beror derfor på et valg om man velger den ene eller annen avgrensingsmåte, avhengig av om man ønsker å legge vekt på og fremheve den funksjonelle sammenheng mellom arbeidsrettens forskjellige regler, eller de alminnelige regler og prinsipper på et større rettsområde.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> *Knoph*: Norsk sjørett (1931) s. 6-7.

<sup>5</sup> Eksempelvis nevnes *Eckhoff*: Forvaltningsrett (1982) s. 353 - 388, som i fremstillingen av alminnelig forvaltningsrett også gir en oversikt over bl.a. reglene vedrørende offentlige tjenesteforhold.

<sup>6</sup> Jfr. om de tilsvarende spørsmål forsåvidt angår sjørettens område *Brækhus*: Sjørettens område og særpreg, MARIUS nr. 2 (1975) s. 5 flg., særlig s. 8-9.

Under enhver omstendighet må det - som anført innledningsvis - fastholdes at arbeidsretten ikke utgjør noen på forhånd gitt enhet, og at det derfor heller ikke er mulig å dedusere seg frem til et bestemt innhold av arbeidsrettens omfang ut fra et "rettslogisk" grunnlag.

V. 1. At arbeidsrettens område angis på basis av et funksjonelt utgangspunkt medfører ikke at det uten videre er klart hvilke spørsmål som bør behandles samlet. Den funksjonelle avgrensning innebærer bare at emnet går på tvers av den konstruktive systematikk. Siktemålet bør imidlertid etter min oppfatning være at de emner behandles samlet som ut fra nåtidens forhold er egnet til å belyse de rettslige relasjoner som oppstår på arbeidslivets område, det nærmere emnevalg vil derfor måtte foretas ut fra hensiktsmessighetsbetraktninger.

Som eksempel på at retts- og samfunnsutviklingen har medført at det i dag vil være naturlig å behandle et emne i en arbeidsrettslig sammenheng, mens dette tidligere ikke var tilfellet, nevnes den rettslige regulering av arbeids- og tjenesteforholdene for statens tjenestemenn. Dette tema kan også utskilles til separat behandling - tjenestemannsretten<sup>7</sup> - og vil, som angitt ovenfor, dessuten kunne fremstilles som en del av forvaltningsretten og statsforfatningsretten.

På denne bakgrunn synes det nærliggende at arbeidsretten i utgangspunktet bør omfatte alle de emner som er nevnt ovenfor, uavhengig av om disse er av privatrettslig, offentligrettslig, folkerettslig, strafferettslig eller prosessuell art. Dette poeng ligger bak den formulering jeg tidligere har anvendt - og som gjerne kan kalles en spissformulering - at arbeidsretten omfatter rettsreglene om arbeidsforholdet i videste forstand.<sup>8</sup>

V. 2. Den funksjonelle systematikk er lagt til grunn av *Berg* i hans grunnleggende fremstilling av arbeidsretten (1930) - om enn ikke i fullt så omfattende grad som ovenfor antydnet - og denne systematikk er også lagt til grunn i større eller mindre grad i en del senere arbeidsrettslige fremstillinger.

Se således *Jakhelln*: Oversikt over arbeidsretten (1996), og *Evju's* fremstilling i *Arbetsrätten i Norden* (NU 1990: 42) s. 225 flg. Likedan er emnevalget i *Arbeidsrettslige emner* (*Evju, Jakhelln* m.fl. (1978)) basert på den funksjonelle systematikk; det samme gjelder, om enn i mindre grad, *Gundersen* og *Schjoldager*: *Bedrifts- og personalrett* (1979).

<sup>7</sup> Se således *Fanebust*: *Tjenestemannsrett* (1987).

<sup>8</sup> *Jakhelln*, i *Knoph's Oversikt over Norges rett*, 6. utg. (1973), s. 601, og i senere utgaver.

Fremstillingen av *Bernhardt* tar derimot i det vesentligste bare sikte på arbeidsavtalen (Del I, 1978) og den kollektive arbeidsrett (Del II 1984), men behandler dessuten bl.a. en del av reglene om bedriftsdemokratiet. Også fremstillingene av *Kr. Andersen* er i det alt vesentligste begrenset til reglene om den individuelle arbeidsavtale og den kollektive arbeidsrett, jfr. *Arbeidsretten og organisasjonene* (1955) og *Fra arbeidslivets rett* (1967). *Gjone og Aagaard: Bedriftens personallhåndbok* (5. utg. 1998) behandler først og fremst arbeidsrettslige spørsmål i tilknytning til den individuelle arbeidsavtale.

Det kan forøvrig merkes at en funksjonell systematikk er lagt til grunn i arbeidsmiljøloven - dens regler er dels av privatrettslig; dels av offentligrettslig art. I en samlende fremstilling av arbeidsretten ville det være lite praktisk å behandle denne lovgivning oppdelt etter en konstruktiv systematikk.

V. 3. Avslutningsvis nevnes at den funksjonelle systematikk er lagt til grunn ved beskrivelsen av arbeidsrett som spesialfag og valgfag ved Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo:

"I arbeidsretten behandles rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere (den individuelle arbeidsavtale), herunder rettsreglene om inngåelse og opphør av arbeidsavtaler, og partenes rettigheter og plikter mens arbeidsforholdet består mellom dem. Videre behandles de rettsregler som gjelder arbeidslivets organisasjoner når det gjelder inngåelse og oppsigelse av tariffavtaler, herunder de rettigheter og plikter som følger av tariffavtalene for organisasjonene og deres medlemmer (den kollektive del). Dessuten behandles de oppgaver som offentlige organer er tillagt på arbeidsrettens område. - Det kreves god forståelse av rettsreglene om den individuelle arbeidsavtale, tariffavtalesystemet, arbeidstvistlovgivningen og lovgivningen om arbeidervern og arbeidsmiljø. Dessuten kreves kjennskap om rettsforholdet mellom organisasjonene og deres medlemmer, hovedtrekkene i oppbygningen av arbeidslivets organisasjoner, rettsreglene om arbeidstakernes representasjon i virksomhetens samarbeids- og besluttede organer, de regler av trygdesystemet som har særlig sammenheng med arbeidsforhold, og reglene om det offentlige arbeidstilsyn og om arbeidsformidling." <sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo, studiehåndbok 1999/2000 (1999) s. 70.