

VOLDGIFTSLOVEN

Voldgift er en alternativ måde, hvorpå man kan få en juridisk bindende afgørelse af sin tvist. Det kræver blot, at man aftaler, at tvisten skal afgøres ved voldgift i stedet for ved de almindelige domstole.

Der er som udgangspunkt frihed til at aftale med sin med-/modpart, at en tvist skal afgøres ved voldgift. Sædvanligvis aftales dette, mens alt er godt, og der ikke er nogen tvist. Det sker typisk i kontrakter eller handelsbetingelser.

Voldgiftslovens kapitel 2, § 6 og §7, bestemmer, hvornår man kan aftale voldgift:

<p>Kapitel 2</p> <p><i>Voldgiftsaftalen</i></p> <p>§ 6. Tvister i retsforhold, som parterne har fri rådighed over, kan afgøres ved voldgift, medmindre andet er bestemt.</p> <p>§ 7. Parterne kan aftale voldgift for allerede opståede tvister eller fremtidige tvister i anledning af et bestemt retsforhold i eller uden for kontraktforhold. En voldgiftsaftale kan være en voldgiftsklausul i en kontrakt eller en separat aftale.</p> <p>Stk. 2. I sager om forbrugeraftaler er en voldgiftsaftale, der er indgået, før tvisten opstod, ikke bindende for forbrugeren.</p>
--

”Tvister i retsforhold, som parterne har fri rådighed over” udgør hovedparten af alle tvister. Det er tvister, der udspringer af aftaler, fx ejeraftaler mellem selskabsdeltagere, leverandørkontrakter, købskontrakter, kontrakter om køb af serviceydelser, IT-kontrakter, entrepriseaftaler, direktørkontrakter osv.

Dog er retstvister om myndighedsafgørelser fx skattemyndigheders skatteansættelser og afgørelser inden for familie- og børneområdet samt strafferetlige tvister/sager uden for parternes rådighed.

Særligt gælder for aftaler mellem en forbruger og erhvervsdrivende, at der ikke på forhånd (inden tvist er opstået) kan aftales voldgift med bindende virkning for forbrugeren. En forhåndsaftale om voldgift er derimod bindende for den erhvervsdrivende.

Der foreligger landretspraksis fra 2019 på, at en voldgiftsaftale i en funktionær-ansættelseskontrakt var gyldig. I tidligere praksis har voldgiftsaftaler i ansættelseskontrakter med funktionærer været afvist med henvisning til funktionærlovens § 21, navnlig på grund af de økonomiske konsekvenser ved voldgift, der ses som en forringelse af funktionærens retsstilling i forhold til en behandling ved de almindelige domstole. Der synes også at blive lagt vægt på, hvilken medarbejder, der er tale om, herunder om det er en medarbejder, der har adgang til fortrolige oplysninger, herunder forretningshemmeligheder.

Ved voldgift på Disputs er de økonomiske konsekvenser imidlertid anerledes (gunstige) i forhold til såkaldt almindelig voldgift (fast honorar til voldgiftsretten og fast gebyr til Disputs, samt ingen sagsomkostninger til modparten). I forhold til domstolene kan voldgift på Disputs være mere økonomisk fordelagtig for den ansatte, og der vil uomtvistelig være langt kortere sagsbehandlingstid end ved domstolene. Er der en voldgiftsaftale i en ansættelseskontrakt, vil den være bindende for arbejdsgiveren.

Har man ikke aftalt voldgift i sin kontrakt eller i sine handelsbetingelser, kan det aftales med modparterne, når tvisten er opstået. Ved brug af Disputs, kan man på platformen indgå en voldgiftsaftale med sin modpart om, at tvisten skal løses på Disputs.