

Arbeidsretten

Virksomhet

i

2004

Innholdsoversikt

FORORD	s. 2
NOEN NØKKELTALL	s. 3
1. KORT OM ARBEIDSRETTENS VIRKEOMRÅDE	
s. 4	
2. ARBEIDSRETTENS MEDLEMMER OG PERSONALE	
s. 6	
3. SAKER OG SAKSBEHANDLING	s. 8
4. ANNEN VIRKSOMHET	s. 18
5. VEDLEGG	
Vedlegg 1: Løpende sammendrag av sakstall - årlig fra 1916	
Vedlegg 2: Løpende sammendrag av sakstall - periodevis	
Vedlegg 3: Statistisk oversikt for året 2004	
Vedlegg 4: Medlemmer og varamedlemmer i Arbeidsretten per 31. desember 2004	

HG-1024

Arbeidsretten

Oslo 2005

FORORD

Arbeidsrettens virksomhetsrapport for 2004 følger i hovedsak samme opplegg som fjorårets. Rapporten er delt i fire hoveddeler:

Del 1, Kort om Arbeidsrettens virkeområde, inneholder kortfattet informasjon om hva Arbeidsretten er og hvilke oppgaver retten har.

Del 2, Arbeidsrettens medlemmer og personale, inneholder informasjon om Arbeidsrettens sammensetning, personalet ved rettens kontor og noen andre forhold.

I *Del 3, Saker og saksbehandling*, fins informasjon om sakstilgangen i løpet av året og om saksbehandlingen. Denne delen av rapporten er i år bygd ut med et mer omfattende avsnitt som inneholder sammenfattende merknader om sakstall og saksbehandlingstid samt beskrivelse av enkelte utviklingstrekk.

Del 4, Annen virksomhet, inneholder kortfattet informasjon om Arbeidsrettens bibliotek, rettens internasjonale kontakter og noen andre forhold.

I *vedleggene* fins det statistiske oversikter som belyser saksutviklingen i Arbeidsretten fra dens første virkeår i 1916 og framover. I et eget vedlegg er det tatt inn en oversikt over medlemmer og varamedlemmer av Arbeidsretten per 31. desember 2004.

Oslo, juni 2005

Tor Mehl
Arbeidsrettens formann

Jon Gisle
Arbeidsrettens nestformann

NOEN NØKKELTALL

(Tallene for 1991-2000 er gjennomsnittstall for perioden)

1991-	2004	2003	2002	2001	2000	2000
Restanse ved begynnelsen av året:			<u>37</u>	45	38	36
25 19						
Nye saker innkommet i løpet av året:			<u>40</u>	32	36	50
47 47						
Totalt antall saker til behandling:				<u>77</u>	77	74
86 72 59						
Antall saker avgjort i løpet av året:			<u>40</u>	40	29	48
36 39						
Antall saker avgjort ved dom eller rettslig kjennelse:			<u>19</u>	19	17	27
19 19						
Restanse ved slutten av året:		<u>37</u>	37	45	38	36
22						
Dager med hovedforhandling:						<u>33</u>
				27		43 ¹
				34		28
				31 ²)		

Gjennomsnittlig behandlingstid
for saker avgjort ved dom
eller rettslig kjennelse:

2004: 12 måneder 19 dager

2003: 15 måneder 4 dager³

¹ Antall hovedforhandlingsdager var usedvanlig høyt i 2002 på grunn av den meget omfattende sak 7/1999 ("KLP-saken").

² Gjelder 1995 – 2000.

³ Den lange saksbehandlingstiden i 2003 skyldes særlig "etterslep" etter sak 7/1999 ("KLP-saken"), dels ved at en del saker ble liggende i kø under behandlingen av denne, og dels ved at saker beslektet med "KLP-saken" ble stilt i bero til etter at dom var falt i denne.

2002: 13 måneder 3 dager⁴
2001: 8 måneder 9 dager
2000: 7 måneder og 4 dager
1991-
2000 6 måneder 27 dager²⁾

⁴ Tallet for 2002 trekkes opp av sak 7/1999 ("KLP-saken") som hadde en saksbehandlingstid på ca. 3 år og 6 måneder.

1. KORT OM ARBEIDSRETTENS VIRKEOMRÅDE

1.1 Grunntrekk

Arbeidsretten er en spesialdomstol for rettstvister mellom arbeidslivets organisasjoner om tariffavtaler og andre kollektivarbeidsrettslige spørsmål. Domstolen er lokalisert i Oslo og har hele landet som virkekrets. Arbeidsretten dømmer normalt i første og siste instans, slik at rettens avgjørelser er endelige.

Arbeidsretten er opprettet med virkning fra 1. januar 1916 med hjemmel i den første norske arbeidstvistloven av 1915. Behovet for en slik særdomstol var først og fremst begrunnet i at løsningen av tarifftvister krevde rask behandling og særlig sakkyndighet. I dag er Arbeidsrettens virksomhet regulert av lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 nr. 1 (*arbeidstvistloven*) og i noen grad av lov om tjenestetvister av 18. juli 1958 nr. 2 (*tjenestetvistloven*).

1.2 Virkeområde

Arbeidsrettens myndighetsområde framgår i hovedsak av arbeidstvistlovens § 7 nr. 2, jfr. § 6 nr. 1 og 3 og § 4. Domstolen behandler for det første tvister om tariffavtalers "gyldighet, forståelse eller beståen" og om "krav som grunner seg på en tariffavtale". I dette ligger det også at tvister om hvorvidt det foreligger brudd på tariffavtaler hører til Arbeidsrettens kompetanseområde. Også saker om brudd på de lovbestemte fredspliktregler i arbeidstvistlovens § 6 nr. 3 jfr. §§ 29 og 36 hører under Arbeidsretten. Videre avgjør Arbeidsretten saker om erstatningsansvar for tariffbrudd og ulovlig arbeidsstans.

På de nevnte områder har Arbeidsretten *eksklusiv domsmyndighet*. Dette innebærer at søksmål om slike spørsmål ikke kan bringes inn for de alminnelige domstoler.

Etter arbeidstvistlovens § 9 første ledd kan Arbeidsretten også treffe avgjørelse i saker om *individuelle krav* som springer ut av en arbeidsavtale, forutsatt at avgjørelsen av disse kravene følger direkte av avgjørelsen av en tariffvist i samme sak. Tvister om slike krav hører i utgangspunktet under de alminnelige domstoler.

1.3 Arbeidsrettens sammensetning

I hver sak settes Arbeidsretten med sju dommere (arbeidstvistlovens § 10). To av disse er oppnevnt etter innstilling fra arbeidstakerorganisasjoner, og to etter innstilling fra arbeidsgiverorganisasjoner (se nærmere del 2 nedenfor). Formannen og nestformannen er embetsmenn i faste stillinger. De øvrige medlemmer og varamedlemmer oppnevnes for tre år ad gangen, sist fra 1. september 2002.

1.4 Instansordningen

I de fleste saker er Arbeidsretten *første og siste instans*. Noen få saker av lokal karakter blir behandlet av tingrettene som *lokale arbeidsretter* (arbeidstvistlovens § 7 nr. 3, jf. § 26 b) i første instans. Deres avgjørelser kan ankes inn for Arbeidsretten. Saker som i utgangspunktet skulle ha vært behandlet av lokal arbeidsrett, kan med samtykke av Arbeidsrettens formann bringes direkte inn for Arbeidsretten (arbeidstvistlovens § 7 nr. 4).

Arbeidsrettens dommer og de fleste andre typer avgjørelser er *endelige* og kan derfor ikke påankes eller påkjæres (arbeidstvistlovens § 26 nr. 4). Likevel kan en dom ankes til Høyesterett til oppheving på det grunnlag at saken ikke hører under Arbeidsrettens domsmyndighet. Enkelte typer kjennelser og beslutninger kan påkjæres til Høyesteretts kjæremålsutvalg (arbeidstvistlovens § 26 nr. 3).

1.5 Publisering av avgjørelser

Arbeidsrettens dommer og andre viktige avgjørelser har hvert år siden starten blitt utgitt i bokform under tittelen *Dommer og kjennelser av Arbeidsretten*. De samme avgjørelsene – også helt tilbake til 1916 – ligger på www.lovdata.no. Ved henvendelse til Arbeidsrettens kontor kan man få tilsendt utskrifter av enkeltavgjørelser og tegne seg for rutinemessig mottak av avgjørelser pr. e-post.

1.6 Adresser og telenumre

Arbeidsretten har *kontorlokaler og rettssal* i Grensen 3, Oslo. *Postadressen* er: Arbeidsretten, postboks 8015 Dep, 0030 Oslo. Henvendelser til rettens kontor kan også gjøres pr. *telefon* (23 10 01 40), pr. *telefaks* (22 42 36 42) og pr. *e-post* (kontor@arbeidsretten.no).

2. ARBEIDSRETTENS MEDLEMMER OG PERSONALE

2.1 Arbeidsrettens medlemmer og varamedlemmer

I utgangspunktet er alle sju dommere *faste medlemmer* av Arbeidsretten. I tillegg har retten en del *varamedlemmer* som trer inn ved forfall blant de faste dommerne. Varamedlemmer trer også inn i visse saker etter nærmere bestemmelser i arbeidstvistlovens § 14 tredje ledd (se nedenfor, jf. også tjenestetvistlovens § 25), og dessuten når noen av de faste dommerne er inhabile.

Tre av dommerne, herunder formannen og nestformannen, blir oppnevnt av Kongen uten innstilling fra organisasjonene i arbeidslivet. De øvrige fire blir oppnevnt av Kongen etter innstilling fra organisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden etter nærmere regler i arbeidstvistlovens §§ 10 og 11 og tjenestetvistlovens § 25. Retten blir satt sammen med forskjellige lekdommere avhengig av om den behandler en sak etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven, og også avhengig av partssammensetningen i den enkelte sak (arbeidstvistlovens § 14 tredje ledd, tjenestetvistlovens § 25).

To av dommerne - Arbeidsrettens formann og nestformannen - er knyttet til Arbeidsretten som embetsmenn i full stilling. Resten av medlemmene har tjenesten som dommer i Arbeidsretten som verv eller bistilling.

Tidligere ble samtlige dommere i Arbeidsretten oppnevnt hvert tredje år med virkning fra 1. september. Ved lov av 28. juni 2002 nr. 58, som trådte i kraft 1. januar 2003, ble dette endret for formannens og nestformannens vedkommende. Disse er etter lovendringen embetsmenn i fast stilling. Resten av dommerne skal fortsatt oppnevnes for tre år ad gangen.

Om Arbeidsrettens sammensetning ved inngangen til 2004 vises til vedlegg 4, som inneholder en *oversikt over faste medlemmer og varamedlemmer*. Det var ingen endringer på disse punkter i 2004.

2.2 Domstolens personale

Personalet ved Arbeidsrettens kontor består av fire ansatte på heltid.

Stillingen som Arbeidsrettens formann var opprinnelig - fra 1915 - en bistilling, men er fra 1954 organisert som hovedstilling. Med virkning fra 1. september 1996 er også stillingen som Arbeidsrettens nestformann en hovedstilling. Fra 1997 fins det dessuten en heltidsstilling som utreder ved Arbeidsrettens kontor. I tillegg er det én kontoransatt og to til tre deltidsansatte protokollførere.

Det faste personalet var i 2004:

Arbeidsrettens formann Tor Mehl

Tlf. 23 10 01 41

E-post: tormehl@arbeidsretten.no

Arbeidsrettens nestformann Jon Gisle

Tlf. 23 10 01 43

E-post: jon.gisle@arbeidsretten.no

Arbeidsrettens utreder Elin Nykaas

Tlf. 23 10 01 42

E-post: elin.nykaas@arbeidsretten.no

Arbeidsrettens sekretær, seniorkonsulent Kitty Norma Øen

Tlf. 23 10 01 44

E-post: kontor@arbeidsretten.no

3. SAKER OG SAKSBEHANDLING

3.1 Innkomne saker, saker til behandling

I 2004 kom det inn **40** saker til Arbeidsretten. Fra 2003 ble det overført **37** saker som ikke var avgjort. I alt hadde Arbeidsretten således **77** saker til behandling i 2004.

Av de 40 sakene som kom inn i 2004, var det 36 ordinære stevninger til Arbeidsretten som første instans. Der kom ikke inn ankesaker fra lokale arbeidsretter. I fire saker ble det søkt om samtykke til direkte innbringelse for Arbeidsretten etter arbeidstvistlovens § 7 nr. 5.

Antallet innkomne saker i 2004 (40) var høyere enn antallet nye saker i 2003 (32), men det lå omtrent på gjennomsnittsnivået for siste tiår. Her har det imidlertid vært store svingninger fra år til år. Over tid kan det se ut til at antallet innkomne saker er svakt økende. Ser man årene 1984-1993 under ett, viser det seg at det gjennomsnittlig var 36 nye saker per år i denne perioden. Gjennomsnittstallene for perioden 1991-2000 og perioden 2000-2003 var henholdsvis 40 og 41,25. Om statistikk for de enkelte år og femårsperioder, se vedlegg 1 og 2.

Av de 40 sakene som kom inn til Arbeidsretten i 2004, falt 38 under *arbeidstvistlovens område*, mens to saker falt under *tenestetvistlovens område*. De 38 sakene under arbeidstvistloven fordelte seg med to saker som gjaldt staten (verkstedsansatte i Forsvaret), seks saker som gjaldt kommuner, fylkeskommuner og virksomheter med kommunal tilknytning, og 30 som gjaldt annen virksomhet. Av disse 30 sakene var det hele 11 saker som gjaldt *oljevirksomheten i Nordsjøen*. Det siste innebærer en markant stigning fra 2003, da det kun kom inn én sak fra denne sektoren.

Av de 40 nye sakene i 2004 var det tre som dreide seg om hvorvidt *aksjoner* eller *arbeidskamp* var rettmessige.

De innkomne sakene i 2004 gjaldt ellers i det alt vesentlige tvister om tolkningen av tariffavtaler, og i noen grad påståtte brudd på tariffavtaler. Som i de foregående årene gjaldt mange av sakene ulike typer spørsmål om lønn og andre økonomiske ytelser, for en del knyttet til arbeidstidsspørsmål.

Antallet nye saker fra *offentlig sektor* (NAVO-området ikke medregnet) i 2004 var 10. Dette utgjorde 25 % av de nye sakene. Denne andelen er klart lavere enn i 2003 (37,5 %), men klart høyere enn i 2002 (16,7 %), og noe lavere enn i de

nærmest foregående årene. I 2001 kom 36 % av sakene fra offentlig sektor, og i årene før lå tallet i gjennomsnitt mellom 32 og 33 %.

Antallet nye saker fra *privat sektor* (medregnet NAVO-området) i 2004 var 30, og dette utgjorde 75 % av de nye sakene.

Saker mellom LO og NHO med tilknyttede organisasjoner utgjorde 22,5 % (9 saker) av alle nye saker i 2004. Inkludert saker med andre motparter var NHO og tilknyttede organisasjoner part i totalt 16 saker (40 %). LO med tilsluttede forbund var part i totalt 17 saker (42,5 %).

Sakene som kom inn i 2004 fordeler seg ellers mellom en rekke parter og tariff-relasjoner. Av *arbeidstakerorganisasjonene* utenom LO var forbundene tilsluttet YS part i flest saker, til sammen 8 (20 %). Tallene for UHO og Akademikerne var henholdsvis 4 (10 %) og 2 (5 %). Antallet saker som omfattet andre frittstående organisasjoner på arbeidstakersiden var 9 (22,5 %).

På *arbeidsgiversiden* utenom NHO var NAVO part i sju saker (17,5 %) og hadde dermed det nest største tall. KS, som i 2003 var part i 10 nye saker (31,3 %), var i 2004 part i kun tre nye saker (7,5 %). Staten var i 2004 som nevnt part i fire nye saker (10 %). De samme tall gjelder for Norges Rederiforbund. Seks av de nye sakene i 2004 (15 %) omfattet enkeltstående arbeidsgivere. Oslo kommune var part i 3 (7,5 %) av disse sakene.

Det samlede antallet saker til behandling i 2004 (77) var det samme som i 2003, men høyere enn i de nærmest foregående årene unntatt 2001. Se vedlegg 1 og 2.

3.2 Avgjorte og overførte saker

I løpet av 2004 ble i alt **40** saker avgjort. Det stod dermed igjen **37** saker som ble overført til behandling i 2005.

De avgjorte sakene fordelte seg slik (tallene for 2003 i parentes):

- 19 saker ble avgjort ved dom (19).
- 2 saker ble hevet etter rettsforlik eller forlik under hovedforhandling (4).
- 19 saker ble hevet som frafalt eller forlikt før hovedforhandling (17).

Det totale antallet avgjorte saker i 2004 (40) var det samme som i 2003. Tallet for 2004 ligger også nær gjennomsnittstallene for tiårsperioden 1991-2000 (38,9) og fireårsperioden 2000-2003 (38,5).

Antallet saker som ble *avgjort ved dom/kjennelse* (unntatt hevningskjennelser i saker som bortfalt før hovedforhandling) samt *rettsforlik* (totalt 21) var omkring det normale fra de senere årene. I 2002 var tallet 18, mens gjennomsnittet for tiåret 1991-2000 var 21,2.

Antallet saker som falt bort ved *hevningskjennelse før hovedforhandling* (19), lå over tallene for 2003 (17) og 2002 (11), men ellers omkring det som har vært vanlig de senere årene. Gjennomsnittet for tiårsperioden 1991-2000 var 16,7.

Antallet ikke avgjorte saker (37) som i 2004 ble overført til neste år, var det samme som i 2003, men betydelig lavere enn antallet i 2002 (45). Antallet er likevel fortsatt høyt sammenlignet med det som var vanlig i de nærmest foregående årene. I 2001 var tallet 38, mens gjennomsnittet for perioden 1991-2000 lå på 22. Om disse forhold vises det også til pkt. 3.4 nedenfor.

3.3 Saksbehandlingen og saksbehandlingstiden

I 2004 holdt Arbeidsretten i alt 68 *møter*, mot 54 møter i 2003. Disse møtene fordelte seg slik (tallene for 2003 i parentes):

- 33 møter til hovedforhandling (27)
- 20 møter til rådslagning og avsigelse av dommer og kjennelser (22), og
 - 15 saksforberedende og andre møter (5).

I 2004 foretok Arbeidsretten ingen *reiser* og holdt ingen *hovedforhandlinger utenfor Oslo*.

Saksbehandlingstiden for saker som ble avgjort i 2004 ved dom eller kjennelse (unntatt hevningskjennelser i saker som ble hevet som frafalt eller forlikt av partene før hovedforhandling), var i gjennomsnitt *12 måneder og 19 dager*, regnet fra stevning kom inn. Saksbehandlingstiden i 2004 var dermed klart redusert sett i forhold til året før. I 2003 var den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden 15 måneder og 4 dager mens den i 2002 var 13 måneder og 3 dager. Året før var den 8 måneder og 9 dager, mens gjennomsnittet for perioden 1995-2000 var 6 måneder og 27 dager. Om disse forhold vises det også til pkt. 3.4 nedenfor.

Gjennomsnittlig faktisk *hovedforhandlingstid* for saker som ble behandlet i 2004, var 1,52 dager. Dette er omkring det som har vært normalt de senere årene.

Tallet for *antall møter til hovedforhandling* ovenfor, er det *faktiske* tallet på hovedforhandlingsdager. Tallet for *berammede* hovedforhandlingsdager i løpet av et år vil normalt være en del høyere. Også i 2004 var det slik at når berammede hovedforhandlinger falt bort, skjedde det gjennomgående så kort tid før hovedforhandling at det ikke lot seg gjøre å beramme nye saker på de samme dagene. Det hender også at en hovedforhandling blir berammet over to dager, men blir gjort unna på én dag.

3.4 Sammenfatninger og utviklingstrekk

Antall innkomne saker

Antallet saker som kom inn til Arbeidsretten i 2004 (40) gikk opp i forhold til 2003 og 2002, men lå nøyaktig på gjennomsnittet for perioden 1991-2000 (40) og nær gjennomsnittet for perioden 2000 - 2003 (41,25). Til tross for til dels store variasjoner mellom de enkelte år, fra f.eks. 50 nye saker i 2001 til 32 nye saker i 2003, ligger derfor saksinngangen over tid på et forbausende stabilt og lavt nivå.

Det er i denne sammenheng grunn til å bemerke spesielt at det norske tariffavtalesystemet, som omfatter et stort antall tariffavtaler og partsrelasjoner, i gjennomsnitt kun genererer rundt 40 stevninger til Arbeidsretten pr. år. Sett i forhold til land med liknende domstolssystemer, synes dette tallet å ligge svært lavt. Årsakene til at Arbeidsretten får befatning med kun en liten brøkdel av de tariffrettstvister som oppstår lokalt på arbeidsplasser og sentralt mellom organisasjonene, kan nok være flere. Likevel må hovedgrunnen utvilsomt være at partene i svært mange tariffrelasjoner gjennom sine hovedavtaler har etablert *organisasjonsmessige tvisteløsningssystemer* som innebærer at slike rettstvister løses eller siles ut gjennom forhandlinger på inntil tre nivåer: lokale forhandlinger, forhandlinger

på forbundsnivå og forhandlinger mellom hovedorganisasjonene. Eksempelvis kom det i 2004 inn kun 9 saker fra hele LO-NHO-området.

Antall saker til behandling pr. år

Antallet saker til behandling pr. år (77 i 2004) ser ut til å ha stabilisert seg på et høyere nivå enn før (77 i 2003, 74 i 2002, 86 i 2001, men 59 i gjennomsnitt for årene 1991-2000). Disse tallene utgjør summen av antallet uavviklede saker som ble overført fra året før og antallet nye saker pr. år, og reflekterer først og fremst utviklingen med hensyn til restansesituasjonen.

Restansesituasjonen

Pr. 31. desember 2004 var *restansetallet* (37) det samme som ved utgangen av 2003, men betydelig lavere enn ved utgangen av 2002 (45), og på samme nivå som ved utgangen av 2001 (38). Tallet er likevel fortsatt høyt sammenliknet med situasjonen på 1990-tallet, hvor det gjennomsnittlige restansetall ved utgangen av året var 22.

Årsakene til utviklingen av restansesituasjonen de senere år er flere: De ligger først og fremst i det uvanlig høye

antallet innkomne saker i 2000 (47) og 2001 (50) og i det usedvanlige lave antallet avviklede saker i 2002 (29). Det siste skyldes igjen arbeidsbelastningen med hovedforhandling og domsskriving i "KLP-saken". Om tiltak for å redusere omfanget av restanser vises det til redegjørelsen nedenfor.

Antallet avgjorte saker

Antallet avgjorte saker i 2004 (40) ligger nokså nøyaktig på gjennomsnittet for periodene 2000-2003 og 1991-2000. Til tross for at det her er til dels store variasjoner mellom enkeltår (eksempelvis 48 avgjorte saker i 2001 og 29 i 2002) har gjennomsnittstallene over noe lengre perioder de siste 10-15 årene ligget stabilt på rundt 40 avgjorte saker pr. år. Om tiltak for å øke saksavviklingen, vises det til redegjørelsen nedenfor.

Saksbehandlingstiden

Den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden i saker som avgjøres ved dom eller rettslig kjennelse, eller som forlikes under hovedforhandling, har de senere år vært økende i forhold til gjennomsnittet for perioden 1991-2000, som var ca. sju måneder. Utviklingen var særlig bekymringsfull i 2002 og 2003, hvor gjennomsnittlig

saksbehandlingstid steg til henholdsvis 13 måneder og 3 dager og 15 måneder og 4 dager. Også disse tallene har nær sammenheng med oppbyggingen av restanser som følge av høy saksinngang i 2000 og 2001 samt avviklingen av KLP-saken i 2002.

Ett av hovedmålene for Arbeidsretten i 2004 har på denne bakgrunn vært å *reducere saksbehandlingstiden*. Den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden for de aktuelle saker (som altså ikke omfatter saker som er trukket eller forlikt før hovedforhandling) er således redusert til 12 måneder og 19 dager. Dette innebærer en markant reduksjon sett i forhold til det nevnte tallet for 2003, men også en reduksjon sett i forhold til 2002. Utviklingen synes å gå i retning av en ytterligere reduksjon av saksbehandlingstiden for saker som behandles i 2005 og 2006. Konkret er *målsettingen* å bringe saksbehandlingstiden ned mot gjennomsnittet for perioden 1991-2000, det vil si noe under sju måneder.

Forhold av betydning for saksbehandlingstidens lengde

Flere forhold må tas i betraktning når man skal vurdere realismen i målsettingen om å gjenoppnå en gjennomsnittlig saksbehandlingstid på maksimalt sju måneder:

Det forhold som har størst betydning for saksbehandlingstidens lengde, er *antallet verserende saker til enhver tid*. I siste halvdel av 2004 og så langt i 2005 har dette tallet svingt mellom 30 og 40. I en slik situasjon kan det i utgangspunktet synes vanskelig å presse den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden ytterligere ned. Bakgrunnen for dette er først og fremst at det ut fra rettens behandlingsskapasitet normalt ikke vil være forsvarlig å beramme mer enn én hovedforhandling pr. kalenderuke. Hver hovedforhandling utgjør normalt 1-2 rettsdager. Arbeidstvistlovens utgangspunkt er at begge de to heltidsansatte dommerne skal delta i hver enkelt hovedforhandling. Disse trenger også tid til domsskrivning, saksforberedelse i verserende saker og diverse andre gjøremål.

Utgangspunktet er på denne bakgrunn at "*berammelseshorisonten*" - det vil si den forventede tidsbruken fra en sak kommer inn til hovedforhandling kan avvikles - som en tommelfingerregel vil utgjøre det samme antall uker som antall saker til behandling til enhver tid. Til dette kommer at man i en slik sammenheng ikke kan regne med alle årets 52 uker. På grunn av ferieavvikling blant dommere og andre aktører i juli og første halvdel av august, samt rundt jul og påske, er det erfaringsmessig ikke mulig å legge hovedforhandlinger til

slike perioder annet enn i hastesaker om verserende aksjoner. Derfor vil det i praksis normalt stå kun ca. 40 kalenderuker til disposisjon for avvikling av hovedforhandlinger pr. år.

De nevnte forhold skulle tilsi at med et antall verserende saker som svinger mellom 30 og 40, vil berammelsehorisonten svinge tilsvarende mellom 30 og 40 uker, noe som i utgangspunktet skulle tilsi en gjennomsnittlig saksbehandlingstid på mellom 9 og 12 måneder (gitt 40 hovedforhandlingsuker i året). Dette utgangspunktet forutsetter at det er nødvendig å avvikle hovedforhandling i alle saker. År om annet blir imidlertid om lag halvparten av de verserende sakene løst ved at de trekkes eller forlikes før hovedforhandling er avviklet. I enkelte tilfeller skjer dette i en tidlig fase av saksforberedelsen og før hovedforhandling er berammet. Det normale er imidlertid at de nevnte sakene faller bort etter at hovedforhandling er berammet. Svært ofte skjer dette så kort tid før hovedforhandlingstidspunktet at det i praksis ikke er mulig å beramme hovedforhandling i en ny sak den uken som blir ledig. Til dette kommer at enkelte berammede hovedforhandlinger må utsettes på grunn av sykdomsforfall eller fordi det oppstår problemer med hensyn til saksforberedelsen. Alt i alt vil derfor antallet verserende saker til enhver tid gi en brukbar indikasjon

på hvilken *gjennomsnittlige* saksbehandlingstid som kan forventes i tiden som kommer.

I praksis vil imidlertid saksbehandlingstiden *varierte sterkt fra sak til sak*. På den ene side har man hastesaker - først og fremst tvister om pågående eller varslede aksjoner - som tas utenom tur med en saksbehandlingstid som under optimale forhold kan ligge ned mot én uke. På den annen side er enkelte saker så dårlig forberedt fra partenes side eller såpass komplekse at de krever lang tid til saksforberedelsen. Det forekommer dessuten at saksforberedelsen i enkeltsaker stilles i bero på grunn av sykdom blant prosessfullmektigene eller i påvente av avgjørelsen av andre saker.

Tiltak for å redusere antallet restanser og saksbehandlingstiden

På denne bakgrunn ligger *hovednøkkelen* til en ytterligere reduksjon av saksbehandlingstiden i en reduksjon av nivået på antallet verserende saker. Antallet innkomne saker pr. år har Arbeidsretten naturlig nok ingen innflytelse på, men det ligger som nevnt på et svært stabilt nivå. Også antallet avviklede saker pr. år har som nevnt ligget stabilt de senere år. Mulighetene for å

påvirke antallet avviklede saker pr. år er begrensede innenfor de rammevilkår som er nevnt foran, men de finnes. Blant de tiltak som er iverksatt i 2004 for å effektivisere og fremme saksavviklingen, kan særlig nevnes oppsummering av saken og beramning av hovedforhandling på tilsvarsstadiet, prioritering av saksforberedende møter og tettere berammelse av hovedforhandlinger. Disse tiltakene vil bli noe nærmere beskrevet i det følgende.

[Oppsummering og beramning på tilsvarsstadiet](#)

Det er innført en rutine som tilstreber *oppsummering og beramning av saken på tilsvarsstadiet*. Dette innebærer for det første at Arbeidsrettens utreder og den saksforberedende dommer ved mottak av tilsvar i den enkelte sak - vanligvis ca. én måned etter at stevningen er kommet inn - foretar en grundig gjennomgåelse og oppsummering av saken. Derved oppnår man at flest mulig spørsmål fra saksforberedende dommer om ulike sider ved saksforberedelsen blir reist overfor partene så tidlig som mulig. Dette kan bidra til å redusere både tidsbruken og ressursbruken i tilknytning til saksforberedelsen i den enkelte sak.

For det annet er utgangspunktet ved mottak av tilsvar at

saksforberedende dommer vurderer om det er grunnlag for å foreta berømmelse av hovedforhandling i saken. Når berømmelsen skjer på et så tidlig stadium i saksforberedelsen, er det erfaringsmessig enklere å finne hovedforhandlingstidspunkter i rimelig nær framtid som passer for både domstolen, partene og deres prosessfullmektiger.

Erfaringen med den nevnte omleggingen er entydig positiv sett fra Arbeidsrettens synsvinkel. Saksgjennomgåelse og berømmelsesvurdering på tilsvarsstadiet er tids- og ressurskrevende der og da, men medfører klare gevinster ved at tiden for saksforberedelsen og antall "runder" mellom partene reduseres. Oppgaven er tidsbundet og bør løses straks tilsvaret kommer inn, men den må i enkelte tilfeller nedprioriteres i forhold til andre presserende gjøremål som hovedforhandlinger og domsskrivning. I perioder hvor sakene kommer inn med små mellomrom, har derfor tiden fra tilsvaret kommer inn til gjennomgåelsen er foretatt, i enkelte tilfeller blitt lengre enn ønskelig. Rutinen er derfor tilpasset slik at i enkelte saker oversendes tilsvaret til saksøker uten slik gjennomgåelse og berømmelsesvurdering som nevnt. Oppgaven må da utføres på et senere stadium i saksforberedelsen.

[Prioritering av saksforberedende møter](#)

Arbeidsretten har i 2004 også prioritert avholdelse av *saksforberedende møter*. Antallet slike møter økte fra fem i 2003 til femten i 2004. Et saksforberedende møte tar vanligvis først og fremst sikte på å avklare sider ved den fortsatte saksforberedelse og hovedforhandlingen. Den mulige effektiviseringsgevinst i denne relasjon må avveies mot det forhold at både forberedelsen til og gjennomføringen av slike møter er tidkrevende for rettens dommere. Hovedgrunnen til den generelle omprioriteringen er at et saksforberedende møte også gir saksforberedende dommer anledning til å undersøke mulighetene for en utenrettslig løsning av saken.

[Tettere berammelsesprogram](#)

Utgangspunktet har de siste årene vært at man har søkt å *beramme tett* ved å legge hovedforhandlinger til alle de om lag 40 kalenderukene som årlig står til disposisjon for rettsmøter. Dette gir i utgangspunktet et svært tett *program* som på papiret kan virke urealistisk. Ordningen må likevel vurderes som forsvarlig fordi flere av hovedforhandlingene som nevnt faller bort uten at det er mulig å beramme en ny hovedforhandling samme uke. Derved frigjøres i praksis nødvendig tid til domsskriving, annen saksforberedelse og andre gjøremål.

Den nylig vedtatte lovendringen som trer i kraft 1. juli 2005, og som innebærer at Arbeidsrettens formann kan overlate administreringen av hovedforhandlinger til nestformannen uten selv å ha forfall, vil gjøre det mulig og forsvarlig å foreta enda tettere berammelser med to hovedforhandlinger enkelte uker. Dette vil igjen bidra til å øke antallet avgjorte saker pr. år, noe som er en viktig forutsetning for ytterligere reduksjon av saksbehandlingstiden.

Konklusjon

På denne bakgrunn peker både tilgjengelig statistikk og iverksatte tiltak i retning av at den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden kan bli ytterligere redusert i 2005 og 2006. Spørsmålet om Arbeidsretten vil lykkes i sin målsetting på dette punkt, står og faller imidlertid på omfanget av innkomne saker, som så langt i 2005 har ligget omtrent på det normale.

4. ANNEN VIRKSOMHET

4.1 Arbeidsrettens bibliotek

Arbeidsretten har et omfattende *fagbibliotek* med hovedvekt på norsk og internasjonal arbeidsrettslig litteratur. Biblioteket er tilgjengelig også for brukere utenfor retten. I 2004 ble det, som i tidligere år, gjort løpende nyanskaffelser og registrering i en egen, søkbar database av både bøker og tidsskriftartikler.

En oversikt over nyanskaffelser til biblioteket gis jevnlig - som regel ved årsslutt - gjennom en "Tilvekstliste" for Arbeidsrettens bibliotek, som publiseres separat og sendes interesserte adressater.

4.2 Eksterne oppgaver og verv

Ved siden av domstolsarbeidet har Arbeidsrettens faglige personale en del *andre arbeidsoppgaver og stillingsrelaterte verv*. Blant annet medvirker man i lovgivningsarbeid, særlig gjennom høringsuttalelser, og man opprettholder internasjonale kontakter på flere felter.

Arbeidsrettens formann, Tor Mehl, er siden mai 2000 Council Member i European Association of Labour Court Judges, som er en organisasjon for dommere i alle domstoler som arbeider med arbeidsrettslige spørsmål innenfor EU- og EØS-området.

Arbeidsrettens kontor utfører det meste av det administrative arbeidet for Norsk Arbeidsrettslig Forening. Mehl er viseformann i foreningen og norsk vararepresentant i Executive Committee of the International Society for Labour and Social Security Law, som Norsk Arbeidsrettslig Forening er tilsluttet. - Arbeidsrettens nestformann, Jon Gisle, var frem til sommeren 2004 sekretær for styret i Norsk Arbeidsrettslig Forening, da vervet ble overtatt av Arbeidsrettens utreder Elin Nykaas. Gisle er fortsatt redaksjonssekretær for foreningens skriftserie, *Arbeidsrett og arbeidsliv*.

Både den ordinære virksomheten og eksterne aktiviteter fører med seg deltakelse i internasjonale konferanser, seminarer m.v. Arbeidsrettens nestformann, Jon Gisle, deltok som invitert deltaker på seminaret "Fight against discrimination: The race and framework employment directives" som ble arrangert av Europäische Rechtsakademie i Trier, Tyskland 5. og 6. mars 2004. Arbeidsrettens formann Tor Mehl og Arbeidsrettens utreder Elin Nykaas deltok på The Twelfth Meeting of European Labour Court Judges i Budapest, Ungarn den 8. og 9. september 2004 og på The 8th Annual Congress of the European Association of Labour Court Judges samme sted den 11. og 12. september 2004.

4.3 Lokaler og utstyr

I 2004 ble Arbeidsrettens rettssal opprustet med høytaleranlegg og utstyr for telefonavhør av vitner.

4.4 Likestilling

Foranlediget av den lovbestemte plikten til å redegjøre for likestillingssituasjonen i enheten, bemerkes at det ikke er satt i verk likestillingsfremmende tiltak i 2004. Dette må sees i sammenheng med at Arbeidsretten er en liten og spesialisert virksomhet. Det bemerkes likevel at blant de fire ansatte ved rettens kontor, som alle er tilsatt på heltid, var det både ved årets begynnelse og slutt to kvinner og to menn. Det er ikke foretatt ansettelser av nytt personale i løpet av året. Én midlertidig ansatt kvinne ble fast ansatt.

5. VEDLEGG

5.1 Vedlegg 1: Innkomne og avgjorte saker – antall og fordeling

5.2 Vedlegg 2: Innkomne og avgjorte saker – antall og fordeling

5.3 Vedlegg 3: Statistisk oversikt for året 2004

5.3 Vedlegg 4: Medlemmer og varamedlemmer av Arbeidsretten per 31. desember 2003