Arbeidsretten

Virksomhet

i

2010

Innholdsoversikt

	FORORD	s. 2
	NOEN NØKKELTALL	s. 4
1.	KORT OM ARBEIDSRETTENS VIRKEOMRÅDE	s. 5
2.	ARBEIDSRETTENS MEDLEMMER OG PERSONALE	s. 7
3.	SAKER OG SAKSBEHANDLING	s. 9
4.	ANNEN VIRKSOMHET	s. 13
5.	SAMMENDRAG AV ARBEIDSRETTENS AVGJØRELSER I 2010	s. 16
6.	VEDLEGG	s. 25

Vedlegg 1: Løpende sammendrag av sakstall - årlig fra 1916
Vedlegg 2: Statistisk oversikt for året 2010
Vedlegg 3: Medlemmer og varamedlemmer i Arbeidsretten per 1. januar 2010.
Vedlegg 4: Medlemmer og varamedlemmer i Arbeidsretten per 1. september 2010.

FORORD

Arbeidsrettens virksomhetsrapport for 2010 inneholder i hovedsak den samme informasjonen som rapporten for 2009. Rapporten er delt i fem hoveddeler:

Del 1, Kort om Arbeidsrettens virkeområde, inneholder informasjon om Arbeidsretten og om domstolens oppgaver.

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

Del 3, Saker og saksbehandling, inneholder informasjon om sakstilgangen i løpet av året og om saksbehandlingen. Videre gis 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.

Del 5, Sammendrag av Arbeidsrettens avgjørelser 2010, gir kort sammendrag av alle Arbeidsrettens dommer og begrunnede kjennelser avsagt i 2010.

Vedleggene inneholder statistiske oversikter som belyser saksutviklingen i Arbeidsretten fra opprettelsen i 1916 og fremover, og oversikter over medlemmer og varamedlemmer av Arbeidsretten per 1. januar 2010.

Oslo, 21. mars 2011

Jakob Wahl (s.)
Arbeidsrettens leder (kst.)

NOEN NØKKELTALL

(Tallene for 1993-2002 er gjennomsnittstall for perioden)

	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	1993-2002
Restanse ved begynnelsen av året:	**34**	38	36	33	40	37	37	45	24
Nye saker innkommet i løpet av året:	**30**	35	34	32	36	52	40	32	43
Totalt antall saker til behandling:	**64**	73	70	65	76	89	77	77	68
Antall saker avgjort i løpet av året:	**40**	39	32	29	43	49	40	40	39
Antall saker avgjort ved dom:	**20**	19	17	10	23	21	19	19	21
Restanse ved slutten av året:	**24**	34	38	36	33	40	37	37	28
Dager med hovedforhandling:	**27**	22	25	21	29	46	33	27	34 1)

Gjennomsnittlig behandlingstid **for saker avgjort ved dom eller kjennelse:**

2010: 11 måneder 4 dager
2009: 16 måneder 28 dager
2008: 11 måneder 25 dager
2007: 10 måneder 25 dager
2006: 9 måneder 20 dager
2005: 10 måneder 22 dager
2004: 12 måneder 19 dager
2003: 15 måneder 4 dager
2002: 13 måneder 3 dager
2001: 8 måneder 9 dager
1991-2000: 6 måneder 27 dager

Sammenfattende bemerkninger: Antallet nye saker gikk ned i 2010 sammenlignet med 2009. Antallet avgjorte saker gikk opp i forhold til 2009. Antall dager med hovedforhandling har gått noe opp. Resultatet er en nedgang i antall saker til behandling fra 34 til 24. Gjennomsnittlig saksbehandlingstid gikk ned med mer enn 5 måneder fra 2009 til 2010.

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 fremgår i hovedsak av arbeidstvistloven § 7 nr. 2, jf. § 6 nr. 1 og 3 og § 4. Domstolen behandler for det første tvister om tariffavtalers "gyldighet, forståelse eller bestånen" og om "krav som grunner seg på en tariffavtale". I dette ligger det blant annet at tvister om hvorvidt det foreligger brudd på tariffavtaler hører til Arbeidsrettens kompetanseområde. Også saker om brudd på de lovbestemte fredspliktregler i arbeidstvistloven § 6 nr. 3 jf. §§ 29 og 36 hører under Arbeidsretten. Videre avgjør Arbeidsretten saker om erstatningsansvar for tariffbrudd og ulovlig arbeidsstans. Arbeidsretten har eksklusiv domsmyndighet innenfor disse områdene. Dette innebærer at søksmål om slike spørsmål ikke kan bringes inn for de alminnelige domstoler.

Etter arbeidstvistloven § 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 tarifftvist i samme sak. Tvister om slike krav hører i utgangspunktet under de alminnelige domstoler.

1.3 Arbeidsrettens sammensetning

I hver sak settes Arbeidsretten med syv dommere (arbeidstvistloven § 10). To av disse er oppnevnt etter innstilling fra arbeidstakerorganisasjoner, og to etter innstilling fra arbeidsgiverorganisasjoner. De tre øvrige er juridiske dommere (se nærmere del 2 nedenfor).

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. § 26b) 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 leder bringes direkte inn for Arbeidsretten (arbeidstvistloven § 7 nr. 4).

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

1.5 Publisering av avgjørelser

Arbeidsrettens dommer og andre viktige avgjørelser har hvert år siden starten og frem til og med 2006 blitt utgitt i bokform under tittelen *Dommer og kjennelser av Arbeidsretten.* Det arbeides med utgivelse av samlinger for 2007–2010. De nyeste avgjørelsene blir også lagt ut på Arbeidsrettens hjemmeside www.arbeidsretten.no. Alle avgjørelsene tilbake til 1916 ligger på lovdatas betalingstjeneste. Fra 2010 er Arbeidsrettens avgjørelser også tilgjengelige i abonnementsbasen til Gyldendal Rettsdata, men inntil videre begrenset til senere års avgjørelser. Sammendrag av Arbeidsrettens avgjørelser for 2010 er inntatt i del 5 nedenfor.

1.6 Kontaktopplysninger

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). Arbeidsrettens hjemmeside er www.arbeidsretten.no.

2. ARBEIDSRETTENS MEDLEMMER OG PERSONALE

2.1 Arbeidsrettens medlemmer og varamedlemmer

Syv av dommerne er faste medlemmer av Arbeidsretten. I tillegg har retten en rekke varamedlemmer som trer inn ved forfall blant de faste dommerne. Varamedlemmer trer også inn i visse saker etter nærmere bestemmelser i arbeidstvistloven § 14 tredje ledd (se nedenfor, jf. også tjenestetvistloven § 25), og dessuten når noen av de faste dommerne er inhabile.

Tre av dommerne, herunder Arbeidsrettens leder og nestleder, blir oppnevnt av Kongen uten innstilling fra organisasjonene i arbeidslivet. Den midlertidige dommeren er konstituert, også denne uten innstilling fra organisasjonene. De øvrige fire dommerne blir oppnevnt av Kongen etter innstilling fra organisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden etter nærmere regler i arbeidstvistloven §§ 10 og 11 og tjenestetvistloven § 25. Retten blir satt med forskjellige lekdommere avhengig av om den behandler en sak etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven, og også avhengig av partssammensetningen i den enkelte sak (arbeidstvistloven § 14 tredje ledd og tjenestetvistloven § 25).

Arbeidsrettens leder og nestleder er embetsmenn i faste stillinger. Den midlertidige dommeren er konstituert for perioden frem til 31. august 2010, og ordningen er videreført i 2011. Disse dommerne er knyttet til Arbeidsretten i full stilling. Resten av medlemmene har tjenesten som dommer i Arbeidsretten som verv eller bistilling og oppnevnes på åremål for tre år, sist fra 1. september 2008.

Når det gjelder Arbeidsrettens sammensetning ved inngangen til 2010 vises til vedlegg 3, som inneholder en oversikt over faste medlemmer og varamedlemmer for perioden fra 1. september 2008 til 31. august 2011.

2.2 Domstolens personale

Personalet ved Arbeidsrettens kontor bestod i 2010 av seks ansatte på heltid.

Stillingen som Arbeidsrettens leder var fra 1915 en bistilling, men er fra 1954 organisert som hovedstilling. Med virkning fra 1. september 1996 er også stillingen som Arbeidsrettens nestleder en hovedstilling. Fra 1997 fins det dessuten en heltidsstilling som utreder ved Arbeidsrettens kontor. I tillegg har retten ytterligere en

heltidsstilling som dommer, foreløpig frem til 31. august 2010. I tillegg er det én kontoransatt og to til tre deltidsansatte protokollførere.

Det faste personalet var i 2010:

Arbeidsrettens leder:
Tor Mehl (permisjon)
Jakob Wahl konstituert i perioden 1. januar – 31. desember 2010

Arbeidsrettens nestleder:
Tron Løkken Sundet

Konstituert dommer:
Elin Nykaas i perioden 1. januar – 1.mai 2010

Utreder:
Marita Lien fra 1. september 2010
Mona Sanden Olivier vikar i perioden 16. september 2009– 31. august 2010

Spesialrådgiver:
Mona Sanden Olivier fra 1. september 2010

Arbeidsrettens sekretær:
Tove Kirkeby Høgfoss

3. SAKER OG SAKSBEHANDLING

3.1 Innkomne saker, saker til behandling

I 2010 kom det inn **30** saker til Arbeidsretten. Fra 2009 ble det overført **34** saker som ikke var avgjort. I alt hadde Arbeidsretten **64** saker til behandling i 2010.

Av de 30 sakene som kom inn i 2010, var alle utenom én sak (ankesak) ordinære stevninger til Arbeidsretten som første instans. I én sak ble det gitt samtykke til å bringe saken direkte inn for Arbeidsretten.

Antallet innkomne saker i 2010 (30) gikk noe ned i forhold til 2009 (35) og 2008 (34), og er det laveste for perioden tilbake til 1993. Om statistikk for de enkelte år vises det til vedlegg 1.

Alle sakene som kom inn til Arbeidsretten i 2010, falt inn under arbeidstvistlovens område. Sakene under arbeidstvistloven fordelte seg med syv saker som gjaldt kommuner, fylkeskommuner og virksomheter med kommunal tilknytning, og 23 saker som gjaldt annen virksomhet.

Av de nye sakene i 2010 var det fire som dreide seg om hvorvidt aksjoner eller arbeidskamp var eller ville være tariffstridig og/eller ulovlig. Disse ble behandlet som hastesaker.

De innkomne sakene i 2010 gjaldt ellers i det alt vesentlige tvister om tolkningen av tariffavtaler, og spørsmål om 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.

Det var ingen nye saker fra statlig sektor (Spekter-området ikke medregnet) i 2010, noe som avviker fra sakstilgangen innenfor dette området de senere år.

Antall nye saker mellom LO og NHO med tilknyttede organisasjoner i 2010 var seks. I saker med andre motparter var NHO og tilknyttede organisasjoner part i totalt tre saker. LO med tilsluttede forbund var part i totalt seks saker med andre motparter enn NHO.

Sakene som kom inn i 2010 fordeler seg ellers mellom en rekke parter og tariffrelasjoner. Av arbeidstakerorganisasjonene utenom LO var forbund tilsluttet YS part i tre saker. Antallet saker som omfattet andre frittstående organisasjoner på arbeidstakersiden var tre.

På arbeidsgiversiden utenom NHO var KS part i fem saker, Norges Rederiforbund part i to saker og Spekter part i tre saker. Seks av de nye sakene i 2010 omfattet frittstående forbund eller enkeltstående arbeidsgivere.

Det samlede antallet saker til behandling i 2010 (64) er lavere enn i 2009 (73). Se vedlegg 1 og 2.

3.2 Avgjorte og overførte saker

I løpet av 2010 ble i alt **40** saker avgjort. Det stod dermed igjen **24** saker som ble overført til behandling i 2011.

De avgjorte sakene fordelte seg slik (tallene for 2009 i parentes):
- 20 saker ble avgjort ved dom (19).
- 0 saker ble hevet etter rettsforlik eller forlik under hovedforhandling (0)
- 0 saker ble nektet innbrakt direkte for Arbeidsretten (0)
- 20 saker ble hevet som frafalt eller forlikt før hovedforhandling (20).

Det totale antallet avgjorte saker i 2010 (40) var høyere enn i 2009 (39), og ligger på samme nivå som i 2003 og 2004, og er over gjennomsnittstallene for tiårsperioden 1991–2000 (38,9) og men noe under femårsperioden 2003–2007 (40,2).

Antallet saker som ble avgjort ved dom (20) var høyere enn i 2009, og ligger nærmere nivået i perioden 1997-2007.

Antallet saker som falt bort ved hevingskjennelse før hovedforhandling (20) er nær gjennomsnittet for tiåret 1997-2006 (17,5).

Antallet ikke avgjorte saker (24) som i 2009 ble overført til 2010, var det laveste siden 2002. Antallet er likevel fortsatt høyt sammenlignet gjennomsnittet for perioden 1991-2000 (22).

3.3 Saksbehandlingen og saksbehandlingstiden

I 2010 ble det gjennomført 21 muntlige forhandlinger, og hvor én forhandling gjaldt spørsmål om avvisning.

Fra 2010 gjennomføres det i alle saker saksforberedende møter etter at tilsvar er inngitt. Dette gjennomføres vanligvis som telefonmøte. Det gjennomføres i tillegg ofte kortere telefonmøter senere i saksforberedelsen til avklaring av enkelte praktiske spørsmål knyttet til hovedforhandlingen.

Arbeidsretten gjennomførte i 2010 ingen befaringer og holdt ingen hovedforhandlinger utenfor Oslo.

Gjennomsnittlig faktisk hovedforhandlingstid for saker som ble avgjort i 2010, var 1,35 dager. Dette er på linje med det som har vært normalt de senere årene. Det tilsvarende tallet for 2009 og 2008 var 1,22 dager. Tolv av sakene ble behandlet i løpet av én rettsdag, mens ni av sakene gikk over to eller flere rettsdager.

Tallet for antall møter til hovedforhandling, er det faktiske tallet på hovedforhandlinger. Tallet for berammede hovedforhandlingsdager i løpet av et år vil normalt være en del høyere. De hevingskjennelser som blir avsagt fordi saken er forlikt vil også omfatte saker som har vært berammet. Også i 2010 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 avviklet på én dag.

Saksbehandlingstiden for saker som ble avgjort i 2010 ved dom eller hevet ved kjennelse, var i gjennomsnitt 11 måneder og 4 dager, regnet fra stevning kom inn, mens den i 2009 var 16 måneder og 28 dager. Gjennomsnittlig saksbehandlingstid i 2010 ble dermed redusert.

3.4 Sammenfatninger og utviklingstrekk

Antall innkomne saker

Antallet saker som kom inn til Arbeidsretten i 2010 (30) er noe lavere enn i foregående år (35 i 2009 og 34 i 2008) og er lavere enn gjennomsnittstallet for innkomne saker i tiårsperioden 1991-2000 (40). Det er ikke grunnlag for å konstatere noen klar tendens i retning av verken høyere eller lavere nivå på saksinngangen de senere år.

Antall saker til behandling pr. år

Det samlede antall saker til behandling i 2010 (64) var lavere enn de tre foregående årene, men en må ellers tilbake til 1999 for å finne et lavere antall. Til sammenligning var gjennomsnittstallet for 1993-2002 68 saker. Disse tallene utgjør summen av antallet

uavviklede saker som ble overført fra året før og antallet nye saker pr. år.

Restansesituasjonen

Pr. 31. desember 2010 var restansetallet (24) lavere enn ved utgangen av 2009 (34). I perioden 1999-2008 må en tilbake til 1999 for å finne et lavere restansetall.

Antallet avgjorte saker

Antallet saker avgjort ved dom eller kjennelse i 2010 (40) er høyere enn i 2009 og 2008, men lavere enn i 2006.

Saksbehandlingstiden

Den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden i saker som ble avgjort ved dom eller hevet ved kjennelse gikk i 2010 ned i forhold til 2009, med en saksbehandlingstid på elleve måneder. Det forholdsvis konsentrerte berammingsprogrammet for 2010 er også lagt til grunn for 2011, og gir grunn til å anta at Arbeidsretten etter hvert vil ha en saksbehandlingstid på gjennomsnittsnivået for perioden 1991-2000, som var ca. syv måneder.

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 2010 ble det gjort enkelte nyanskaffelser og arbeidet med registrering i en ny søkbar database ble påbegynt. Det er imidlertid behov for en ytterligere nyanskaffelser før biblioteket kan anses ajourført.

En oversikt over nyanskaffelser til biblioteket utgis ved årsslutt i form av en "Tilvekstliste" for Arbeidsrettens bibliotek. Listen publiseres separat og sendes interesserte adressater. Det ble i 2010 også anskaffet programvare (Tidemann) for elektronisk registrering av samlingen.

4.2 Eksterne oppgaver og verv. Informasjonsarbeid

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 nasjonale og internasjonale kontakter på flere felter.

Arbeidsrettens kontor har utført det meste av det administrative arbeidet for Norsk Arbeidsrettslig Forening (NARF). Dommer Elin Nykaas er tilknyttet styret i NARF. Ved avvikling av utrederstillingen i Arbeidsretten vil det praktiske arbeidet for NARF ordnes på annen måte, og ikke lenger ivaretas av Arbeidsrettens kontor.

Både den ordinære virksomheten og eksterne aktiviteter medfører deltakelse i nasjonale og internasjonale konferanser, seminarer m.v. Det har også vært avholdt enkelte foredrag, samt holdt orienteringer om Arbeidsrettens virksomhet og omvisning i rettens lokaler for dommere og stortingsrepresentanter. Av virksomheten i 2010 kan nevnes:

Arbeidsrettens nestleder, dommer og utreder deltok på det årlige arbeidsrettskurset i Sandefjord 5.–6. februar 2010. Arbeidsrettens dommer og utreder deltok på kurs i kollektiv arbeidsrett i regi av Juristenes utdanningssenter på Svalbard 4. mars 2010, hvor Arbeidsrettens nestleder holdt foredrag over temaet "Hva er en tariffavtale?". Foredraget ble også holdt på tilsvarende kurs i Oslo 14. oktober 2010.

Arbeidsrettens nestleder holdt i tillegg foredrag for spesialfagstudenter ved Det juridiske fakultet ved Universitetet i Bergen 9. november 2010 over temaet "Tariffavtalebegrepet - vilkår og virkninger".

Arbeids- og sosialkomiteen besøkte Arbeidsretten og Riksmeklingsmannen 23. mars 2010, hvor det ble orientert om Arbeidsrettens virksomhet. Dommere fra Borgarting lagmannsrett avdeling 3 besøkte Arbeidsretten 5. november 2010, og Arbeidsrettens leder informerte om domstolens virksomhet. Den 19. august 2010 orienterte Arbeidsrettens leder og nestleder informerte om Arbeidsretten som særdomstol for en delegasjon fra Kenya som var på studietur i Norge.

Arbeidsrettens personale deltok på nordisk arbeidsrettsdommersammenkomst i Helsinki 28–29. mai 2010. Arbeidsrettens leder og utreder deltok på det europeiske arbeidsrettsdommermøtet i Roma den 10.–12 juni 2010. Arbeidsrettens leder, nestleder og utreder deltok på det europeiske arbeidsrettsdommermøtet i Jerusalem 11.–12. oktober 2010.

Arbeidsrettens leder og nestleder deltok under markeringen av 75-årsjubileet for Hovedavtalen LO–NHO 7. oktober 2010. Arbeidsrettens nestleder deltok under markeringen av den danske Arbejdsrettens 100-årsjubileum i København 29. november 2010.

4.3 Lokale og utstyr

I 2010 ble det foretatt anskaffelser av noe nytt utstyr, blant annet to PC-er (en bærbar og en stasjonær). Som nevnt i punkt 4.1 er det anskaffet programvare for ny elektronisk registrering av Arbeidsrettens bibliotek, og det vil i den sammenheng bli gjennomført en opprydning i biblioteket.

Høsten 2010 ble det satt i gang et arbeid med modernisering av Arbeidsrettens saksbehandlingssystem, med sikte på overgang til elektronisk saksbehandlings- og arkivsystem. Mona Sanden Olivier er fra 1. september 2010 engasjert som spesialrådgiver for dette arbeidet

4.4 Likestilling

Foranlediget av den lovbestemte plikten til å redegjøre for likestillingssituasjonen i enheten, bemerkes at det ikke er satt i verk spesielle likestillingsfremmende tiltak i 2010.

Dette må sees i sammenheng med at Arbeidsretten er en liten og spesialisert virksomhet. Det bemerkes likevel at blant de fem ansatte ved rettens kontor, som alle er tilsatt på heltid, var det ved årets begynnelse tre kvinner og to menn. I denne forbindelse nevnes også at senioradvokat Marit B. Frogner 29. oktober 2010 ble konstituert som dommer i Arbeidsretten fra 1. januar 2011.

4.5 Økonomisituasjonen

I tildelingsbrev av 22. januar 2010 ble Arbeidsretten tildelt 8,1 millioner kroner, og det ble gitt en tilleggsbevilgning på 850.000 kroner. Regnskapet for 2010 viste et forbruk på 10.078.883 kroner, som er et merforbruk på 1.128.883 kroner i forhold til budsjett. Refusjon fra NAV utgjør 435.148 kroner. Totalt merforbruk i 2010 er 693.735 i forhold til budsjett.

5. SAMMENDRAG AV ARBEIDSRETTENS AVGJØRELSER 2010

5.1 Dommer

Arbeidsrettens dom 18. januar 2010. Sak nr. 33/2008. Tariffavtaler – tolkning. Arbeidstid. Styringsrett. Sakskostnader

Overenskomsten 2006–2008 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon/NHO Luftfart/CHC Helikopter Service AS og Norsk Flygerforbund/Helikopter Service AS Flygerforening punkt 1.1.5 om tjenesteområde og Bilag 1 om arbeidstid var ikke til hinder for justering av arbeidsplan for gjennomføring av simulatortrening. Hensett til at tilsvarende trening var gjennomført høsten 2005 og våren 2006 uten innsigelser fra arbeidstakere eller tillitsvalgte og at flygerne hadde et selvstendig ansvar for å sikre at de hadde de nødvendige sertifikater, kunne det ikke oppstilles et krav til en særlig tariffrettslig hjemmel for å treffe beslutning om gjennomføring av simulatortreningen. Uttalelser om hvilke krav som stilles til saksbehandlingen i en situasjon hvor de tillitsvalgte meddelte at de ikke ville drøfte spørsmålet om gjennomføring av simulatortreningen. Saksøktes påstand om sakskostnader førte ikke frem. Uttalt at selv om begge parters opptreden inngår i vurderingen av om det skal tilkjennes kostnader i tvister om tariffbrudd, bør det utvises varsomhet med å legge betydelig vekt på omstendigheter som er et selvstendig tvistetema, i dette tilfellet at arbeidstakernes nektelse av å gjennomføre simulatortjeneste var en tariffstridig aksjon. Det ble også lagt vekt på at kostnadskravet var foranlediget av at saksøkerne hadde krevd sakskostnader og at det ble fremsatt kort tid før hovedforhandling.

Arbeidsrettens dom 25. januar 2010. Sak nr. 02/2009. Tariffavtaler – tolkning. Lønn; beregningsgrunnlag.

Butikksjefer som er omfattet av overenskomsten for ledere i samvirkelag mellom SAMFO og Lederne har i tillegg til basislønn, krav på omsetnings- og resultattillegg. Det skal ikke foretas reduksjon i omsetningstillegget for en butikksjef som arbeider redusert stilling dersom butikksjefen har ansvaret for salgsenheten alene. Resultattillegget skal beregnes på grunnlag av utbetalt basislønn og omsetningstillegg. Beregningsgrunnlaget for resultattillegget vil derfor måtte reduseres i tråd med reduksjon av basislønnen.

Arbeidsrettens dom 10. februar 2010. Sak nr. 02/2010. Fredsplikt. Annen arbeidskamp.

Bedrift og klubb inngikk avtale i 2006 om bruk av et håndholdt dataverktøy for heismontørene i deres daglige arbeid. Verktøyet var knyttet opp til bedriftens datasystem og ble benyttet til å føre timelister, registrere opplysninger som grunnlag for fakturering, formidling av oppdrag, tilgang til reservedeler mv. Klubben varslet og heismontørene gikk til kollektiv innlevering av verktøyet. De meddelte at de ville gå tilbake til føring av timelister manuelt på papir. Det ble gjort gjeldende at formålet med å benytte verktøyet ikke var oppfylt, og at bruken av det førte til stressmomenter i arbeidssituasjonen og til helseproblemer. Arbeidsretten kom til at klubbens innvendinger mot å benytte systemet var en rettstvist og skulle vært behandlet som sådan. Innlevering og nektelse av å bruke dataverktøyet som bedriften hadde stilt til rådighet, og som det var inngått avtale om å benytte, ble ansett som "annen arbeidskamp", jf. arbeidstvistloven § 6 nr. 1 og derved ulovlig. Aksjonen var også tariffstridig brudd på fredsplikten etter Hovedavtalen LO–NHO.

Arbeidsrettens dom 11. februar 2010. Sak nr. 13/2008. Tariffavtaler – tolkning. Lønnsspørsmål. Prosess - avvisning

Fylkeskommunenes oppgaver innenfor barne- og familievern ble overført til staten (Buf-etat) med virkning fra 1. januar 2004. I henhold til en generell avtale om overføring av virksomhet til det statlige tariffområdet (Dag 1-avtalen), omfattes arbeidstakerne fra den ikke-statlige virksomheten av statens hovedtariffavtale, hovedavtale og andre sentrale særavtaler fra overføringstidspunktet. LO Stat fikk ikke medhold i påstand om at avlønning for beredskapsvakt i Buf-etat i forholdet 1:3 var tariffstridig. Lagt til grunn at fellesbestemmelsene i Hovedtariffavtalen § 15 nr. 5 ut fra ordlyd, systematikk og forhistorie ga anvisning på konkrete tillegg til lønn til beredskapsvakt, og at uttrykket "tidberegning" henviste til de særlige bestemmelser som måtte gjelde om lønnsberegning. Den nærmere fastsettelse av lønn for beredskapsvakt var et forhandlingsspørsmål hvor det i særavtale måtte inntas bestemmelser om omregningstall, kompensasjonsordninger, virkningstidspunkt mv. Ut fra den situasjon som oppstod ved overføringen var det ikke tariffstridig å fortsette med omregning av lønn i forholdet 1:3 da dette var den alminnelige ordningen i staten og hadde vært ordningen i det tariffområdet virksomheten ble overført fra, og krav om avlønning i forholdet 1:1 ble først fremsatt etter avslutning av forhandlinger i 2007–2008. Merknader om adgangen til bruk av særskilt nemnd etter tjenestetvistloven § 27 og til å bringe saken inn for Statens lønnsutvalg, og om tvisteløsningsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen punkt 5.8 jf. punkt 1.4. Saken kunne ikke avvises. LO Stat hadde ut

fra påstand og påstandsgrunnlag hevdet å ha et krav på avlønning i forholdet 1:1 begrunnet i bestemmelsene i Hovedtariffavtalen og manglende unntak i Dag 1-avtalen. Dissens 5-2.

Arbeidsrettens dom 19. februar 2010. Sak nr. 7/2009. Tariffavtaler – tolkning. Beregningsgrunnlag for tilskuddsordninger

Under tariffrevisjonen i 2002 inngikk SAS Scandinavian Airlines Norge og Norsk Kabinforening to protokoller om at et prosentvis tilskudd av "lønsummen" skulle avsettes til velferds- og forsikringsordninger for de kabinansatte, de såkalte Vedbæk-protokollene. Arbeidsretten kom til at tilskuddet måtte beregnes på grunnlag av fast lønn og faste tillegg for medlemmer av NKF og uorganiserte. Det var ikke holdepunkter verken i protokollene eller forholdene for øvrig som tilsa at partene hadde ment å gi bestemmelsene et så vidtrekkende omfant at samtlige kabinansatte, uansett organisasjonstilhørighet, skulle inngå i beregningsgrunnlaget. At partene i protokollen fra de avsluttende forhandlingene i 2008 hadde avtalt at samtlige kabinansatte skulle gis tilgang til NKFs forsikrings- og velferdsordninger medførte ikke endringer i beregningsgrunnlaget. Det var enighet mellom partene om at Vedbæk-protokollene ble videreført uendret. Dissens 4-3.

Arbeidsrettens dom 25. februar 2010. Sak nr 23/2008. Tariffavtaler – tolkning. Arbeidstid

I overenskomst mellom LO/LO Stat/Fagforbundet og Spekter – område 10 – er det i kap. III en bestemmelse om at arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid har rett til å slutte arbeidet uten trekk i lønn kl 12.00 på nærmere fastsatte dager. Dersom arbeidstakere beordres til arbeid på disse dager, skal de godtgjøres som for overtid med bestemte satser. Tvisten gjaldt om arbeidstakere som i henhold til en på forhånd oppsatt arbeidsplan arbeider en og annen søndag – fjerde hver eller sjeldnere – er å anse som "arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid", og om de i så fall har krav på særskilt godtgjørelse for arbeid på disse dager – om slikt arbeid er "beordret tjeneste". Arbeidsretten kom til at også arbeidstakere som leilighetsvis arbeider på søndager er å anse som arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid. Det avgjørende er forlegningen av arbeidstiden i tidsrommet kl. 06.00 og kl. 17.00. Arbeidsretten kom enstemmig til at arbeidstakere som arbeider etter en på forhånd oppsatt vakt/turnusplan ikke kan anses å ha blitt beordret til tjeneste til de tidspunkter planen fastsetter. Beordret tjeneste ansett som pålegg om arbeid på tidspunkter hvor man skulle hatt fri. Beordring i overenskomstens forstand forutsetter at det er tale om noe ekstraordinært,

det vil si som avviker fra det som følger av tjenesteplanen. Dissens 5–2.

Arbeidsrettens dom 15. mars 2010. Sak nr. 19/2008. Tariffavtaler – tolkning. Lønn; lederavlønning.

Hovedtariffavtalen mellom KS og LO/Fagforbundet har i kapittel 4 B bestemmelser om at ledere skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Arbeidsretten kom til at hjelpepleiere som var ansatt som gruppeledere i Vågsøy kommune hadde tilstrekkelige arbeidsgiverfunksjoner til at stillingen måtte falle inn under bestemmelsens anvendelsesområde. Dette gjaldt også i forhold til vernepleiere og sykepleiere som var tilknyttet gruppen. Dissens 6-1.

Arbeidsrettens dom 25. mars 2010. Sak nr. 12/2008. Tariffavtaler – tolkning. Lønn; lederavlønning. Tariffavtalebegrepet

Hovedtariffavtalen mellom KS og LO/Musikernes Fellesforbund har i kapittel 4 B bestemmelser om at ledere skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Ut fra bestemmelsens systematikk og hensynet til sammenheng i den tariffrettslige regulering kom Arbeidsretten til at sikringsbestemmelsen ikke fikk anvendelse for musikkskoleledere hvor den underordnede har stillingskode i kapittel 4 B og avlønning etter kapittel 4 C. En protokoll inngått 1. mars 2005 om anvendelse av en særskilt sikringsregel var ikke en tariffavtale som var prolongert for tariffperioden 2006–2008.

Arbeidsrettens dom 28. april 2010. Sak nr. 30/2008. Tariffavtaler – tolkning. Lønn; overtidstillegg

Etter Speditørtariffen 2006–2008 § 4 fjerde ledd er beregningsgrunnlaget for overtidstillegg den til enhver tid gjeldende lønn. Arbeidsretten bemerket at personlige, faste tillegg til lønnen inngår i beregningsgrunnlaget, mens det for andre tillegg må foretas en konkret vurdering av tilleggets karakter. Arbeidsretten kom til at skifttillegg etter Speditørtariffen § 3 nr. 3 fjerde ledd ikke hadde karakter av ulempetillegg, men måtte anses som et fast tillegg til lønnen for arbeidstakere med skiftarbeid. Skifttillegget inngikk derfor i beregningsgrunnlaget. Dissens 6–1.

Arbeidsrettens dom 10. mai 2010. Sak nr. 10/2009. Tariffavtaler – tolkning. Lønnsspørsmål; virkningstidspunkt for tillegg.

Ved inngåelse av Bussbransjeavtalen ble det avtalt at bussjåførene skulle gis et tillegg på 13,50 kroner i forhold til Transportoverenskomstens satser pr. 1. april 2006. Det ble inngått en egen protokoll om implementeringen av avtalen samt fra hvilke tidspunkt tilleggene skulle tilstås. Arbeidsretten kom til at Bussbransjeavtalen skulle gjelde i bedriftene i forbindelse med at disse inngikk nye kontrakter med fylkeskommunene – nye kontrakter i henhold til løyve eller nye anbudskontrakter. Reforhandling av kontrakter medførte ikke at avtalen ble implementert. Bestemmelsene i økonomiavsnittet måtte forstås slik at det bare var ved nye anbudskontrakter at hele tillegget skulle tilstås fra implementeringen. For nye kontrakter innen "løyveregimet" skulle 10 kroner tilstås fra implementeringen og 3,50 kroner 12 måneder deretter. Ordlyden "reforhandlede kontrakter" kunne ikke tas på ordet – implementeringsavsnittet og økonomiavsnittet sett i sammenheng.

Arbeidsrettens dom 20. mai 2010. Sak nr. 17/2009. Tariffavtaler – tolkning. Lønnsspørsmål; lønnstillegg

I meklingsmannens senere vedtatte forslag fra meklingen for Transportoverenskomsten i 2006, er det bestemmelse om at det skal gis et tillegg på 3,50 kroner dersom det inngås ny kontrakt eller bedriftens kontrakt med oppdragsgiver blir reforhandlet. Prolongasjon av anbudskontrakt oppfylte kravet til reforhandling av kontrakter, blant annet fordi partene i forbindelse med prolongeringen ble enige om endringer som avvek fra det som ville ha vært situasjonen ved en ren prolongering i samsvar med bestemmelsen i anbudskontrakten.

Arbeidsrettens dom 31. mai 2010. Sak nr. 32/2009. Tariffavtaler – tolkning. Arbeidstid. Endring av arbeidsplaner.

I Bussbransjeavtalen mellom LO/NTF og NHO/TL er det bestemmelse om at det ved utarbeidelse av ny arbeidsplan ikke er anledning til å endre skiftplanene forut for helligdager "med den hensikt at de ansatte må innarbeide bevegelige helligdager". En arbeidstaker som arbeidet fast mandag–fredag, med fri på lørdag og søndag fikk i forbindelse med pinsen endret slik arbeidsplan slik at han måtte arbeide søndag (1. pinsedag) og ble gitt fri mandag (2. pinsedag). Arbeidsretten fant at en slik endring ikke var tariffstridig. Hensikten med endringen var ikke at sjåføren måtte innarbeide en bevegelig helligdag.

Arbeidsrettens dom 3. juni 2010. Sak nr. 24/2009. Tariffavtaler – tolkning. Lønn; reisegodtgjørelse.

Statens reiseregulativ fikk i 2009 bestemmelse om kompensasjonstillegg for utenlandsreiser. Overenskomst del B mellom Stavanger Symfoniorkester og Musikernes Fellesorganisasjon § 14.1.2 bokstav a bestemmer at statens reiseregulativ "gjelder for området". Arbeidsretten la til grunn at ordlyden viste til det til enhver tid gjeldende reiseregulativet, og at endringer i reiseregulativet i tariffperioden som utgangspunkt også var gjeldende innenfor Overenskomstens område. Det var ikke tilstrekkelige holdepunkter i tariffavtalens systematikk, herunder lønnsdannelsen for orkestermusikere, tariffhistorikken eller formålsbetraktninger for at bestemmelsen om kompensasjonstillegg ikke skulle få anvendelse. Dissens 5–2.

Arbeidsrettens dom 22. juni 2010. Sak nr. 28/2009. Erstatning ved tap av sikkerhetsgodkjenning.

Etter avtale mellom NSB og Norsk Lokomotivmannsforbund tilstås lokomotivførere som taper sikkerhetsgodkjenning erstatning etter en skala differensiert etter alder. Arbeidsretten kom til at det ikke var hjemmel for å gjøre forholdsmessig fradrag ut fra stillingsprosent ved utbetaling i henhold til avtalen. Ordlyden var taus med hensyn til deltidsansatte, og det var ingen andre holdepunkter som tilsa en innskrenkende tolkning av avtalen.

Arbeidsrettens dom 22. juni 2010. Sak nr. 9/2010. Arbeidskamp – fredsplikt

IKT-overenskomsten mellom NHO/NI og LO/EL & IT ble ved tariffrevisjonen 2010 sagt opp til "revisjon og fornyelse". Overenskomstens virkeområde overlapper med Standardoverenskomsten mellom NHO og LO/HK og Overenskomsten mellom NHO og LO /FLT. Arbeidsretten kom etter en konkret vurdering til at Standardoverenskomsten og Overenskomsten FLT ikke etablerte en aksessorisk/avledet fredsplikt for EL & IT. Slik saken var lagt opp var det etter omstendighetene ikke grunnlag for å kjenne den varslede sympatiaksjonen tariffstridig og ulovlig utelukkende på grunnlag av plassoppsigelsens omfang. Dissens 6-1 for spørsmålet om det forelå aksessorisk/avledet fredsplikt.

Arbeidsrettens dom 28. oktober 2010. Sak nr. 25/2009. Tariffavtaler – tolkning. Tillitsvalgtes rettigheter.

Hovedavtalen i kommunesektoren har i § 3-3 bestemmelser om frikjøp av ressurs for tillitsvalgte og i § 3-4 er det bestemmelse om at den tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver. Spørsmål om retten til tjenestefri etter § 3-4 er begrenset til den tid som følger av inngått frikjøpsavtale. Bestemmelsene måtte ses i sammenheng, og det må legges til grunn at partene ved fastsettelse av normtall for størrelsen av frikjøpstid har foretatt en kvantifisering av den tid som er nødvendig og tilstrekkelig for at den tillitsvalgte skal kunne utføre sine arbeidsoppgaver tilfredsstillende. En ubegrenset rett til tjenestefri ut over den fastsatte frikjøpstid kunne ikke anses tilsiktet. Uttalelser om at det vil kunne oppstå situasjoner, særlig hvor det er lav frikjøpsprosent, hvor den tillitsvalgte må få mer tid til rådighet enn hva som følger av frikjøpsressursen. Det vil stride mot Hovedavtalens prinsipper og formål dersom tillitsvalgte som har en frikjøpsordning etter § 3-4 helt skal være avskåret fra å få tjenestefri i tillegg til frikjøpstiden.

Arbeidsrettens dom 25. november 2010. Sak nr. 26/2010. Arbeidsoppsigelse. Arbeidsnedleggelse. Arbeidstvistloven § 6 nr. 3 jf. § 29. Sakskostnader.

Fellesforbundet og Handel og Kontor fremmet krav om å få opprettet tariffavtale ved en uorganisert bedrift. Kravet ble avslått, og forbundene/LO sendte varsel om plassoppsigelse til arbeidsgiver og Riksmeklingsmannen hvor det kun var angitt antall medlemmer som var omfattet, og ikke navnene på disse. Mekling førte ikke fram, og forbundene/LO sendte 8. november varsler om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) til arbeidsgiver og Riksmeklingsmann. Med dette varsel fulgte en navneliste med oversikt over de medlemmer som var omfattet. Det ble meddelt plassfratredelse fra 23. november. Arbeidsretten kom til at iverksettelse av arbeidsnedleggelse fra 23. november på grunnlag av varsler av 8. november kunne gjennomføres uten hinder av arbeidstvistloven § 6 nr. 3 jf. § 29. Disse varslene ble ansett som arbeidsoppsigelser som oppfylte lovens vilkår for arbeidsnedleggelse. Riksmeklingsmannen hadde samlet sett fått den underretning som kreves etter arbeidstvistloven § 28, og arbeidsgiver hadde på en tilstrekkelig klar måte blitt varslet om arbeidsnedleggelse og oppsigelse av arbeidsforholdene i den forbindelse. Saksomkostninger ikke tilkjent. LO hadde bidratt til uklarhet ved sin fremgangsmåte, og det gjaldt et rettsspørsmål med særlig behov for avklaring.

Arbeidsrettens dom 1. desember 2010. Sak nr. 4/2010. Arbeidstid. Lønnsspørsmål. Prosess

Landsoverenskomsten for elektrofagene § 7 nr. 1 har fra 2006 bestemt at jul- og nyttårsaften er fridag med lønn etter § 3 E. Det var i overenskomstens ordlyd ikke presisert hvilket timetall som skulle legges til grunn for betalingen. Under henvisning til tariffhistorikken og den manglende klargjøring av timetallet under tariffrevisjonen i 2006, kom Arbeidsretten til at betaling skulle skje for 4,5 timer. Merknader om enkelte prosessuelle spørsmål knyttet til saksforberedende møter i Arbeidsretten, blant annet knyttet til om saksøkers prosessfullmektig materielt sett hadde oppgitt kravet.

Arbeidsrettens dom 10. desember 2010. Sak nr. 27/2010. Arbeidsnedleggelse. Husavtale. Fagforeningsbegrepet. Utsettelse av varslet arbeidsnedleggelse. Arbeidstvistloven § 1 nr. 3 og § 6 nr. 3, jf. § 29. Sakskostnader.

Fellesforbundets krav om opprettelse tariffavtale med en uorganisert bedrift ble avslått. Varsel om plassoppsigelse ble sendt Riksmeklingsmannen og arbeidsgiver, men mekling førte ikke fram. Arbeidsgiver gjorde gjeldende at bedriften hadde en tariffavtale – husavtale – og at Fellesforbundets medlemmer var bundet av denne. Arbeidsretten kom enstemmig til at det ikke var noen tariffavtale ved bedriften som var til hinder for arbeidsnedleggelse, blant annet fordi kravene til fagforening etter arbeidstvistloven § 1 nr. 3 ikke var oppfylt. Form- og innholdskravene i meldingen til Riksmeklingsmannen var oppfylt. Arbeidsretten la også til grunn at det etter omstendighetene var adgang til å beslutte utsatt iverksettelse av arbeidsnedleggelse frem til Arbeidsretten hadde avsagt dom i saken.

Arbeidsrettens dom 16. desember 2010. Sak nr. 1/2010. Arbeidstid. Lønnsspørsmål

Hovedtariffavtalen KS 2008–2010 § 12 punkt 12.4 og 12.5. Spørsmål om beregning av timelønn for ekstrahjelp og vikarer i tilfeller hvor disse ikke oppfyller vilkårene for 35,5 timers uke etter punkt 4.2.2, men gjør tjeneste på arbeidssteder hvor det arbeides 35,5 timers uker. Arbeidsretten kom enstemmig til at punkt 12.4 og 12.5 måtte anvendes etter sin ordlyd, slik at lønn i disse tilfellene skulle beregnes på samme måte som for dem de arbeider sammen med. Flertallets merknader i ARD-2008-6 kunne ikke begrunne en annen tolkning av bestemmelsene.

5.2 Begrunnede kjennelser

Arbeidsrettens kjennelse 15. februar 2010. Sak nr. 31/2007. Prosess – avvisning

Landsoverenskomsten mellom LO–HSH har i § 5 særbestemmelser for prosentlønnet personale. I henhold til § 5 nr. 9 kan bedriften og de tillitsvalgte inngå avtaler om alternativt lønnssystem. Avtalen må godkjennes av en partssammensatt nemnd, og dersom nemnda ikke kommer til enighet, kan det oppnevnes en nøytral oppmann som tiltrer nemnda. Nemnda satt med oppmann traff 29. mai 2006 avgjørelse om godkjennelse av avtale mellom de tillitsvalgte og Theatercaféen AS hvoretter lønn skulle bestå av fastlønn med tillegg av bonus. Saksøkte påstod avvisning av påstand om ugyldighet for så vidt den rettet seg mot gyldigheten av den lokale avtalen, og anførte at gyldighetspåstanden måtte rette seg mot nemndas avgjørelse dersom det var forhold som ble behandlet av nemnda etter Landsoverenskomsten § 5 nr. 9 fjerde og femte avsnitt. Arbeidsrettens flertall la til grunn at det i mangel av klare holdepunkter for annet ikke var noe til hinder for en ny prøving av om den lokale avtalen oppfylte kravene i Landsoverenskomsten for så vidt gjaldt de rent rettslige vilkår, for eksempel om den avtalte ordningen er fastlønn med tillegg av bonus i henhold til § 5 nr. 9 tredje avsnitt nr. 3. Selv om den ordningen som var avtalt var knyttet til eventuelle forutsetninger og begrensninger som fulgte av nemndas avgjørelse, kunne ikke det begrunne avvisning av ugyldighetspåstanden, men kunne eventuelt gi seg utslag i en tilbakeholdenhet i den rettslige prøvingen som Arbeidsretten måtte foreta. Arbeidsrettens mindretall la særlig vekt på at den språklig mest naturlige forståelsen av ordet "oppmann" var at det ble truffet en avgjørelse med endelig virkning for partene, og at påstanden om ugyldighet derfor måtte rette seg mot nemndas avgjørelse. Dissens 5–2.

Arbeidsrettens kjennelse 8. juni 2010. Sak nr. 9/2010. Inhabilitet – arbeidstvistloven § 13 nr. 1

Deltakelse som medlem i Den faste tvistenemnd etter Hovedavtalen LO-NHO § 3-10 var etter en konkret vurdering ikke en særlig omstendighet som gjorde at dommeren måtte vike sete. Uttalelser om betydningen av at en dommer oppnevnt etter innstilling tidligere har deltatt i behandlingen av retts- eller interessespørsmål innenfor et område som har en viss tilknytning til det spørsmål som er til behandling i Arbeidsretten.