

Arbeidsretten

**Årsrapport
2017**

I. LEDERS BERETNING

Arbeidsretten er en spesialdomstol som behandler tvister som faller innenfor domsmyndigheten etter arbeidstvistloven og tjenestetvistloven, jf. del II nedenfor. Omfanget av rettens dømmende virksomhet beror på det antall saker som bringes inn av organisasjonene. I 2017 innkam det 37 nye saker. Det ble avsagt 17 dommer i 2017 mot 21 dommer i 2016. Det ble avsagt 2 begrunnede kjennelser. Antallet dager med hovedforhandling i 2017 var 36 mot 46 i 2016. Til sammenligning nevnes at det gjennomsnittlige antall dager til hovedforhandling i perioden 1993–2002 var 34.

Etter arbeidstvistloven kapittel 4 skal hovedforhandling avholdes senest seks måneder etter at stevningen er forkynt, og dom skal avsies senest fire uker etter at hovedforhandling er avsluttet. Departementet har i tildelingsbrevet også understreket viktigheten av å redusere saksbehandlingstiden i saker for Arbeidsretten. I 2016 var gjennomsnittlig saksbehandlingstid 4 måneder og 20 dager fra saken innkam Arbeidsretten til hovedforhandling ble avviklet. I 2017 ble den gjennomsnittlige tiden redusert til 4 måneder og 8 dager. I 2017 har det i gjennomsnitt gått 23 dager (27 dager i 2016) fra avsluttet hovedforhandling til dom er blitt avsagt. Saksbehandlingstiden oppfyller lovens krav.

I tillegg til den dømmende virksomheten, skal Arbeidsretten være en synlig del av det arbeidsrettslige fagmiljøet. Arbeidsrettens dommere har i 2017 hatt en omfattende utadrettet virksomhet, blant annet ved å holde foredrag for praktikere samt undervisning for og veiledning av studenter ved de juridiske fakultetene i Oslo, Bergen og Tromsø samt Handelshøyskolen BI. Dommer Marit B. Froger har siden januar 2015 vært medlem av Den europeiske sosialrettskomite.

Arbeidsretten og Riksmekleren er lokalisert i samme bygg og samarbeider godt om praktiske og kontortekniske gjøremål. Institusjonene yter hverandre tjenester ved behov. Dette er til stor nytte og bidrar til en effektiv utnyttelse av de ressurser som stilles til disposisjon for virksomhetenes drift. Dette er også et ledd i å gjøre virksomhetene mindre sårbare ved å kunne bistå hverandre på disse områdene ved uforutsette hendelser eller behov for ekstra ressurser.

Departementet stilte 12 100 000 kroner til disposisjon for Arbeidsrettens virksomhet i 2017. Den samlede ressursbruken ble 10 667 852, det vil si et mindre forbruk på 1 432 148 kroner. Bevilgningen er disponert i samsvar med bevilgningsreglementets bestemmelser. For nærmere detaljer vises til del VI Årsregnskap.

De føringer som er gitt i tildelingsbrevet om økonomiforvaltningen er etterlevd. Det er min vurdering at opplegget for styring og kontroll viser at systemer, rutiner og prosesser gjennomgående fungerer godt og disse kan dokumenteres i tråd med økonomiregelverket.

Det avholdes kontaktmøter med Riksrevisjonen som har funnet økonomistyringen tilfredsstillende.

Det har ikke vært endringer i Arbeidsrettens faste personale i 2017. Det ble med virkning fra 1. september 2017 oppnevnt nye dommere og varadommere med funksjonstid til 31. august 2020. Det er 10 varadommere for fagdommerne og totalt 106 dommere/varadommere oppnevnt etter innstilling fra organisasjonene etter arbeidstvistloven § 39 og tjenestetvistloven § 25 nr. 2.

Arbeidsrettens personale består av to kvinner og to menn. Det har i 2017 ikke vært registrert sykefravær.

For meg som leder av Arbeidsretten er det en glede å konstatere at rettens faste personale og tilkalt dommere på en særdeles god og samvittighetsfull måte har bidratt til at rettens virksomhet har vært meget effektiv. De krav som følger av loven, og de forutsetninger departementet har lagt til grunn i tildelingsbrevet for 2017, anses oppfylt.

Oslo, 10. april 2018



Jakob Wahl

Arbeidsrettens leder

II. INTRODUKSJON TIL VIRKSOMHETEN OG HOVEDTALL

Arbeidsretten er en spesialdomstol for rettstvister mellom arbeidslivets organisasjoner om tariffavtaler og enkelte andre kollektivarbeidsrettslige spørsmål. Domstolen har sete i Oslo og har hele landet som virkekrets. Domstolen har kontoradresse og rettslokale i Grensen 3, 0159 Oslo. Rettens avgjørelser, opplysninger om domstolen og oversikt over dommere er tilgjengelig på Arbeidsrettens nettsider (www.arbeidsretten.no).

Arbeidsrettens virksomhet reguleres først og fremst av lov om arbeidstvister av 27. januar 2012 nr. 9 (arbeidstvistloven) og lov om tjenestetvister av 18. juli 1958 nr. 2 (tjenestetvistloven). Arbeidsrettens domsmyndighet fremgår i hovedsak av arbeidstvistloven § 33 jf. §§ 1, 8 og 9. Tjenestetvistloven viser i hovedsak til arbeidstvistlovens regler om Arbeidsretten, slik at domsmyndigheten i saker etter tjenestetvistloven som utgangspunkt er den samme som for saker etter arbeidstvistloven. Arbeidsretten skal for det første behandle tvister mellom tariffparter om tariffavtalers «gyldighet, forståelse eller eksistens» og om «krav som bygger på en tariffavtale». Arbeidsretten skal for det andre behandle saker om brudd på de lovbestemte fredspliktregler i arbeidstvistloven § 8 annet ledd jf. §§ 18 og 25. Arbeidsretten behandler også saker om erstatningsansvar for tariffbrudd og ulovlig og tariffstridig arbeidskamp. Etter arbeidstvistloven § 34 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.

Arbeidsretten dømmer i første og siste instans, slik at rettens avgjørelser er endelige. Enkelte spørsmål om Arbeidsrettens domsmyndighet mv. kan ankes til Høyesterett. I den enkelte sak settes Arbeidsretten med syv dommere, jf. arbeidstvistloven § 38. To av disse er oppnevnt etter innstilling fra arbeidstakerorganisasjoner og to etter innstilling fra arbeidsgiverorganisasjoner. De tre øvrige er juridiske dommere.

Arbeidstvistloven oppstiller frister for saksbehandlingen i retten. Hovedforhandling skal holdes snarest mulig, men senest seks måneder etter at det er besluttet at stevningen skal forkynnes for saksøkte, jf. arbeidstvistloven § 45 sjette ledd. Dette gjelder likevel ikke dersom særlige grunner taler for at det brukes mer tid til saksforberedelse. Dom skal avsies snarest mulig, men senest fire uker etter at hovedforhandlingen er avsluttet, jf. § 56 annet ledd. Det vises til punkt I hvor det er redegjort for behandlingstiden.

I tillegg til den dømmende virksomhet, skal Arbeidsretten generelt være en synlig og aktiv del av det arbeidsrettslige fagmiljøet og spesielt bidra til å sikre faglig utvikling av den kollektive arbeidsretten, jf. Prop. 134 L (2011–2012) side 16.

Arbeidsretten har et fast ansatt personale. I tillegg utnevnes det dommere og varadommere for en periode på tre år. Personalet ved Arbeidsrettens kontor bestod i 2017 av fire ansatte på heltid:

- Arbeidsrettens leder: Jakob Wahl
- Arbeidsrettens nestleder: Tron Løkken Sundet
- Arbeidsrettens dommer: Marit B. Frogner
- Arbeidsrettens sekretær: Tove Kirkeby Høgfoss

Arbeidsrettens leder, nestleder og dommer (Arbeidsrettens fagdommere) utnevnes av Kongen uten innstilling fra organisasjonene i arbeidslivet. Kongen oppnevner også varadommere for fagdommerne. De øvrige dommerne blir oppnevnt av Kongen etter innstilling fra organisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden etter nærmere regler i arbeidstvistloven § 39 og tjenestetvistloven § 25. Retten blir satt med forskjellige arbeidslivskyndige dommere avhengig av om den behandler en sak etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven, og også avhengig av partsstillingen i den enkelte sak jf. arbeidstvistloven § 38 og tjenestetvistloven § 25. Fire av dommerne utnevnt etter innstilling utgjør Arbeidsrettens faste medlemmer og gjør tjeneste så fremt ikke varamedlem skal tilkalles. Seks arbeidstakerorganisasjoner og ni arbeidsgiverorganisasjoner har innstilt dommere etter arbeidstvistloven. På tjenestetvistlovens område har fire hovedorganisasjoner og Kommunal- og moderniseringsdepartementet innstilt dommere.

Arbeidsrettens leder, nestleder og dommer er embetsmenn. De er knyttet til Arbeidsretten i full stilling. De øvrige dommerne har tjeneste som dommer i Arbeidsretten som verv eller bistilling og oppnevnes på åremål for tre år, sist fra 1. september 2017. En oversikt over rettens dommere og varadommere er tilgjengelig på Arbeidsrettens nettsider.

I den enkelte sak deltar det også en protokollfører for retten. Dette arbeidet utføres normalt av særskilt tilkalt personer. Det har i lang tid blitt benyttet juridiske studenter til dette arbeidet.

Nøkkeltall saksbehandling 2012–2016	2013	2014	2015	2016	2017
Saker til behandling ved årets begynnelse	18	23	14	17	15
Innkømne saker	45	39	34	33	37
Saker avgjort ved dom	20	27	15	21	17
Tid fra stevning kom inn til retten til hovedforhandling ble avholdt (måneder)	8	6	5 og ½ måned	4 måneder og 20 dager	4 måneder og 8 dager
Avgjørelser som avslutter sak	40	48	31	36	33
Antall dager med hovedforhandling	40	54	32	46	36

¹ Statikkene er endret i forhold til tidligere virksomhetsrapporter. Løpenummer er endret til avgjørelser som avslutter saken.

Sammendrag av Arbeidsrettens dommer og begrunnede kjennelser i 2017 er inntatt nedenfor.

Nøkkeltall fra årsregnskapet 2015–2017	2015	2016	2017
Samlet tildeling	10 695 0000	10 700 000	12 100 000
Driftsutgifter	9 767 342	11 024 202	10 667 852
Lønnsandel av driftsutgifter	6 434 485	7 238 428	7 329 618

III. ÅRETS AKTIVITETER OG RESULTATER

Som nevnt i del II foran, gjelder det normalfrister for gjennomføring av hovedforhandling og for domsavsigelse. Betydningen av effektiv saksbehandling er også understreket i tildelingsbrevet. Dette kravet må ses i sammenheng med at Arbeidsretten skal ha fokus på forsvarlig og effektiv saksbehandling, jf. også prinsippet i arbeidstvistloven § 48 første ledd om at retten skal sørge for at saken blir fullt opplyst. Arbeidsretten har i praksis også understreket at kravet til effektiv saksbehandling må ses i sammenheng med at saken undergis en eninstansbehandling. Hensynet til opplysning av saken kan i noen tilfeller være til hinder for at saken berammes innen seks måneder.

Etter et målrettet arbeid med saksavvikling i de senere år, oppfylles kravet om at hovedforhandling skal påbegynnes innen seks måneder med mindre særlige grunner taler for at det brukes lengre tid til saksforberedelsen. Saksbehandlingstiden er ytterligere redusert i 2017, fra 4 måneder og 20 dager i 2016 til 4 måneder og 8 dager i 2017. Dom ble i gjennomsnitt avsagt 23 dager etter at hovedforhandlingene ble avsluttet, jf. lovens frist på fire uker.

Enkelte saker som nå står for Arbeidsretten vil ikke oppfylle kravet til saksbehandlingstid. Det er flere årsaker til dette. I de fleste tilfeller er det behovet for tilstrekkelig tid til saksforberedelse som gjør at hovedforhandlingen ikke kan berammes. Hovedforhandlingen har i andre tilfeller blitt forsinket på grunn av sykdomsforfall.

I noen tilfeller har berømmelse vært vanskelig fordi advokatene eller andre som skal møte i saken har vært opptatt på annet hold. Det må likevel understrekes at dette normalt sett ikke er til hinder for å påbegynne hovedforhandling innen seks måneder, men vil oftest legge begrensninger på hvor tidlig saken kan berammes. På den andre siden er Arbeidsretten rustet til effektiv behandling av hastesaker.

Arbeidsrettens dommer og andre viktige avgjørelser har fra 1916 blitt utgitt i bokform, i de senere år under tittelen *Dommer og kjennelser av Arbeidsretten*. Fra og med 2006 har domsamlingene vært utgitt i egenregi. Domssamlingen for 2016 ble utgitt i 2017.

Arbeidsrettens fagdommere har i 2017 hatt en omfattende utadrettet virksomhet. Dommerne har deltatt på diverse kurs og konferanser. Dommerne har deltatt på konferanse for de nordiske arbeidsrettsdomstoler i Stockholm, konferansen i regi av European Association of Labour Court Judges i Praha, møte for europeiske arbeidsrettsdommere i regi av ILO i Budapest og Nordisk Juristmøte i Helsingfors. Fagdommerne har deltatt på kurs i regi av Juristenes Utdanningscenter som kursledere, foredragsholdere eller ordinære kursdeltakere. Dommerne har forestått undervisningen ved flere læresteder, herunder ved universitetene i Bergen, Oslo og Tromsø og ved Handelshøyskolen BI. Arbeidsrettens dommere bidrar her som forelesere, veiledere for oppgaveskrivende studenter og som sensorer til eksamen. Dommer Marit B. Frogner er ansatt som høyskolelektor II ved Handelshøyskolen BI. Dommerne har i tillegg holdt foredrag eller gitt orienteringer om Arbeidsrettens virksomhet til besøkende blant annet fra LO-skolen.

Arbeidsretten har hatt besøk av og gitt orientering om rettens rolle, funksjon og mandat til en delegasjon fra spesialdomstolene i Finland.

Arbeidsrettens dommer Marit B. Frogner er medlem av det rettslige kontrollorganet i Europarådet etter Den europeiske sosialpakten (komiteen av uavhengige eksperter).

Arbeidsrettens dommere kan påta seg oppdrag som ledere av nemnder opprettet med hjemmel i tariffavtaler eller andre voldgiftsoppdrag. Slike oppdrag registreres som sidegjøremål, og gir relevant erfaring innenfor det arbeidsrettslige feltet.

IV. STYRING OG KONTROLL I VIRKSOMHETEN

Arbeidsretten har i 2017 fortsatt arbeidet med reduksjon av saksbehandlingstiden, i tråd med lovens krav og de føringer som er gitt i tildelingsbrevet.

Det pågående samarbeidet mellom Arbeidsretten og Riksmekleren ble fulgt opp i 2017. Dette samarbeidet vil bidra til effektiv utnyttelse av virksomhetenes ressurser, og til at virksomhetene blir mindre sårbare på det administrative og kontortekniske området.

Det er Arbeidsrettens vurdering at opplegget for styring og kontroll viser at systemer, rutiner og prosesser gjennomgående fungerer godt, og at disse kan dokumenteres i tråd med økonomiregelverket. Det avholdes kontaktmøter med Riksrevisjonen som har funnet økonomistyringen tilfredsstillende.

V. VURDERING AV FRAMTIDSUTSIKTER

Perioden 2012–2017 viser at tiltakene for å gjøre Arbeidsretten mer robust har vært vellykkede. Saksbehandlingstiden er redusert og Arbeidsretten deltar aktivt i utadrettet virksomhet. Dette er i tråd med de prinsipielle betraktninger som ligger til grunn for arbeidstvistloven av 2012. Virksomheten vil fortsette i dette sporet i 2018.

Samarbeidet mellom Arbeidsretten og Riksmekleren vil fortsette å videreutvikles i 2018, ved å legge til rette for gjensidig bistand og støtte blant annet med kontortekniske oppgaver og felles innkjøp av varer og tjenester.

VI. ÅRSREGNSKAP

Formål

Arbeidsretten ble opprettet i 1916 og er administrativt underlagt Arbeids- og sosialdepartementet. Regnskap føres i henhold til kontantprinsippet, slik det fremgår av prinsippnoten til årsregnskapet. Arbeidsretten er en særdomstol opprettet i medhold av arbeidstvistloven. Arbeidsretten behandler tvister mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller eksistens eller krav som bygger på en tariffavtale. Retten behandler også saker om fredspliktkrudd og tvister om erstatningsansvar ved tariffbrudd. Årsregnskapet utgjør del VI i årsrapporten til Arbeids- og sosialdepartementet.

Bekreftelse

Årsregnskapet er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, rundskriv R-115 fra Finansdepartementet og krav fra Arbeids- og sosialdepartementet i instruks om økonomistyring. Regnskapet gitt et dekkende bilde av Arbeidsrettens disponible bevilgninger, regnskapsførte utgifter, inntekter, eiendeler og gjeld.

Vurdering av vesentlige forhold

Arbeidsretten hadde 12 100 000 kroner til disposisjon for 2017. Totalt ble det brukt 10 667 852 kroner, dvs. et mindre forbruk på 1 432 148 kroner. Samlede lønnsutgifter, honorarer til eksterne dommere, arbeidsgiveravgift og andre personalkostnader utgjorde 7 329 618 kroner. Utgifter til lønn til rettens faste ansatte og ekstrahjelp er holdt innenfor budsjett.

Øvrige driftsutgifter utgjorde 3 338 234 kroner.

Det er ikke foretatt investeringer ut over løpende utskifting av nødvendig utstyr.

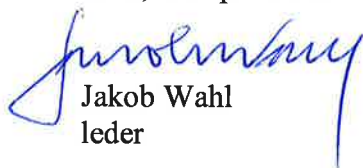
Gjeldende husleiekontrakt i Grensen 3 løper til 31. desember 2023.

Mellomværende med statskassen utgjorde 404 846 kroner pr. 31. desember 2017.

Oppstillingen av artskontorrapporteringen viser hvilke eiendeler og gjeld mellomværende består av. Foruten rapportert mellomværende har Arbeidsretten en leverandørgjeld på 605 887 kroner. Det vises til note 4.

Riksrevisjonen er ekstern revisor og bekrefter årsregnskapet for Arbeidsretten. Årsregnskapet er ikke ferdig revidert per d.d., men revisjonsberetningen antas å foreligge i løpet av 2. kvartal 2018. Revisjonsberetningen blir publisert sammen med årsrapporten.

Oslo, 10. april 2018



Jakob Wahl
leder

Prinsippnote årsregnskapet

Årsregnskap for Arbeidsretten er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten («bestemmelsene»), fastsatt 12. desember 2003 med endringer, senest 5. november 2015. Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 og eventuelle tilleggskrav fastsatt av eget departement.

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen omfatter en øvre del med bevilgningsrapporteringen og en nedre del som viser beholdninger virksomheten står oppført med i kapitalregnskapet. Oppstillingen av artskontorrapporteringen har en øvre del som viser hva som er rapport til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter og en nedre del som viser grupper av kontoer som inngår i mellomværende med statskassen.

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen er utarbeidet med utgangspunkt i bestemmelsene punkt 3.4.2 – de grunnleggende prinsippene for årsregnskapet:

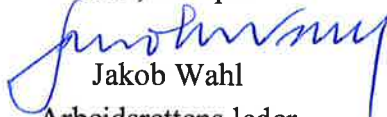
Regnskapet følger kalenderåret.

- a) Regnskapet inneholder alle rapporterte utgifter og inntekter for regnskapsåret
- b) Utgifter og inntekter er ført i regnskapet med brutto beløp
- c) Regnskapet er utarbeidet i tråd med kontantprinsippet

Oppstillingene av bevilgnings- og artskontorrapportering er utarbeidet etter de samme prinsippene, men gruppert etter ulike kontoplaner. Prinsippene korresponderer med krav i bestemmelsene punkt 3.5 til hvordan virksomhetene skal rapportere til statsregnskapet. Sumlinjen «Netto rapportert til bevilgningsregnskapet» er lik i begge oppstillingene.

Alle statlige virksomheter er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til krav i bestemmelsene pkt. 3.8.1. Ordinære forvaltningsorgan (bruttobudsjetterte virksomheter) tilføres ikke likviditet gjennom året. Ved årets slutt nullstilles saldoen på den enkelte oppgjørskonto ved overgang til nytt år.

Oslo, 10. april


Jakob Wahl
Arbeidsrettens leder

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2017

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2017	Merutgift (-) og mindreutgift
0648	Arbeidsretten, Riksmekleren mm	01	Driftsutgifter	A	12 100 000	10 667 852	1 432 148
1633	Nettoordning for mva i staten	01	Driftsutgifter	B		708	
<i>Sum utgiftsført</i>					12 100 000	10 668 560	

Inntektskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling*	Regnskap 2017	Merinntekt og mindreinntekt(-)
5309	Tilfeldige inntekter	29	Ymse		13 750	
5700	Arbeidsgiveravgift	72	Arbeidsgiveravgift		907 356	
<i>Sum inntektsført</i>					921 106	

Netto rapportert til bevilgningsregnskapet		9 747 454
Kapitalkontoer		
60088101	Norges Bank KK /innbetalinger	821
60088102	Norges Bank KK/utbetalinger	-9 773 913
706002	Endring i mellomværende med statskassen	25 638
<i>Sum rapportert</i>		0

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)		31.12.2017	31.12.2016	Endring
706002	Mellomværende med statskassen	-404 846	-430 484	25 638

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Note A Forklaring av samlet tildeling utgifter			
Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
064801		12 100 000	12 100 000

Note B Forklaring til brukte fullmakter og beregning av mulig overførbart beløp til neste år.

Kapittel og post	Stikkord	Merutgift(-) /mindre utgift	Utgiftsført av andre iht. avgitte belastningsfullmakter	Merinntekter/ mindreinntekter(-) iht. merinntekstfullmakt	Omdisponering fra post 01 til 45 eller til post 01/21 fra neste års bevilgning	Innsparinger (-)	Sum grunnlag for overføring	Maks. overførbart beløp	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten
064801		1 432 148		1 432 148			1 432 148		

Oppstilling av artskontorrapporteringen 31.12.2017

	Note	31.12.2017	31.12.2016
Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
<i>Sum innbetalinger fra drift</i>			
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetalinger til lønn	1	7 329 618	7 238 428
Andre utbetalinger til drift	2	3 338 234	3 700 773
<i>Sum utbetalinger til drift</i>		10 667 852	10 939 201
Netto rapporterte driftsutgifter		10 667 852	10 939 201
Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
<i>Sum investerings- og finansinntekter</i>			
Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetaling til investeringer	3		85 000
<i>Sum investerings- og finansutgifter</i>			85 000
Netto rapporterte investerings- og finansutgifter			85 000
Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten			
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten			
Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler *			
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		13 750	14 816
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		907 356	895 426
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		708	3 174
<i>Netto rapporterte utgifter på felleskapitler</i>		-920 398	-907 069
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet		9 747 454	10 117 133
Oversikt over mellomværende med statskassen**			
Eiendeler og gjeld			
		31.12.2017	31.12.2016
Skyldig skattetrekk		-404 846	-430 484
Sum mellomværende med statskassen	4	-404 846	-430 484

Note 1 Utbetaling til lønn

	31.12.2017	31.12.2016
Lønn	4 857 093	4 984 758
Arbeidsgiveravgift	907 356	895 426
Pensjonsutgifter*	466 129	
Sykepenger og andre refusjoner (-)	-405	-3 966
Andre ytelser	1 099 446	1 362 209
Sum utbetalinger til lønn	7 329 618	7 238 428
Antall årsverk:	4	4

Fra og med 1. januar 2017 betaler Arbeidsretten pensjonspremie til SPK.

Note 2 Andre utbetalinger til drift

	31.12.2017	31.12.2016
Husleie	1 554 095	1 492 288
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler		688
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	480 480	536 874
Mindre utstyrsanskaffelser	58 923	81 413
Leie av maskiner, inventar og lignende	251 069	216 592
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	89 857	65 078
Kjøp av fremmede tjenester	42 035	293 188
Reiser og diett	307 133	335 399
Øvrige driftsutgifter	554 642	679 255
Sum andre utbetalinger til drift	3 338 234	3 700 775
		0

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Note 3 Utbetaling til investering og kjøp av aksjer

	31.12.2017	31.12.2016
<i>Utbetaling til investeringer</i>		
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende		85 000
Sum utbetaling til investeringer		85 000

	31.12.2017	31.12.2016
<i>Utbetaling til kjøp av aksjer</i>		
Sum utbetaling til kjøp av aksjer		

Note 4 Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen

	31.12.2017	31.12.2017	
	Spesifisering av bokført avregning med statskassen	Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Finansielle anleggsmidler			
<i>Sum</i>			
Omløpsmidler			
<i>Sum</i>			
Langsiktig gjeld			
<i>Sum</i>			
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	-605 887		-605 887
Skyldig skattetrekk	-404 846	-404 846	
<i>Sum</i>	-1 010 733	-404 846	-605 887
Sum	-1 010 733	-404 846	-605 887

Del B Spesifisering av investeringer i aksjer og selskapsandeler

Arbeidsretten eier ingen finansielle anleggsmidler i form av investeringer i aksjer eller selskapsandeler.

Balansført verdi 31.12.2017

0



ARBEIDSRETTE
Org. nr.: 971525681

Riksrevisjonens beretning

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet 2017

Konklusjon

Riksrevisjonen har revidert Arbeidsrettens årsregnskap for 2017. Årsregnskapet består av ledelseskommentarer og oppstilling av bevilgnings- og artskontorrapportering, inklusiv noter til årsregnskapet for regnskapsåret avsluttet per 31. desember 2017.

Bevilgnings- og artskontorrapporteringen viser at 9 747 454 kroner er rapportert netto til bevilgningsregnskapet.

Etter Riksrevisjonens mening gir Arbeidsrettens årsregnskap et dekkende bilde av virksomhetens disponible bevilgninger, inntekter og utgifter i 2017 og av mellomværende med statskassen per 31. desember 2017, i samsvar med regelverk for statlig økonomistyring.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig revisjon (ISSAI 1000–2999). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet under «Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet». Vi er uavhengige av virksomheten slik det kreves i lov og instruks om Riksrevisjonen og de etiske kravene i ISSAI 30 fra International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI's etikkregler), og vi har overholdt de øvrige etiske forpliktelsene våre i samsvar med disse kravene og INTOSAI's etikkregler. Etter vår oppfatning er revisjonsbevisene vi har innhentet tilstrekkelige og hensiktsmessige som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon i årsrapporten

Ledelsen er ansvarlig for årsrapporten, som består av årsregnskapet (del VI) og øvrig informasjon (del I–V). Riksrevisjonens uttalelse omfatter revisjon av årsregnskapet og virksomhetens etterlevelse av administrative regelverk for økonomistyring, ikke øvrig informasjon i årsrapporten (del I–V). Vi attesterer ikke den øvrige informasjonen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese den øvrige informasjonen i årsrapporten. Formålet er å vurdere om det foreligger vesentlig inkonsistens mellom den øvrige informasjonen, årsregnskapet og kunnskapen vi har opparbeidet oss under revisjonen. Vi vurderer også om den øvrige informasjonen ser ut til å inneholde vesentlig feilinformasjon. Dersom vi konkluderer med at den øvrige informasjonen inneholder vesentlig feilinformasjon, er vi pålagt å rapportere dette i revisjonsberetningen.

Det er ingenting å rapportere i så måte.

Ledelsens og det overordnede departementets ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide et årsregnskap som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverk for økonomistyring i staten. Ledelsen er også ansvarlig for å etablere den interne kontrollen som den mener er nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Det overordnede departementet har det overordnede ansvaret for at virksomheten rapporterer relevant og pålitelig resultat- og regnskapsinformasjon og har forsvarlig internkontroll.

Riksrevisjonens oppgaver og plikter

Målet med revisjonen er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgje en revisjonsberetning som gir uttrykk for Riksrevisjonens konklusjon. Betryggende sikkerhet er et høyt sikkerhetsnivå, men det er ingen garanti for at en revisjon som er utført i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig revisjon (ISSAI 1000–2999), alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir ansett som vesentlig dersom den, enkeltvis eller samlet, med rimelighet kan forventes å påvirke de beslutningene brukere treffer på grunnlag av årsregnskapet.

Vi utøver profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen, i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og ISSAI 1000–2999.

Vi identifiserer og anslår risikoene for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapet, enten den skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Videre utformer og gjennomfører vi revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer og innhenter tilstrekkelig og hensiktsmessig revisjonsbevis som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon ikke blir avdekket, er høyere for feilinformasjon som skyldes misligheter, enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil. Grunnen til det er at misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, feilpresentasjoner eller overstyring av intern kontroll.

Vi gjør også følgende:

- opparbeider oss en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige ut fra omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om hvor effektiv virksomhetens interne kontroll er
- evaluerer om regnskapsprinsippene som er brukt, er hensiktsmessige, og om tilhørende opplysninger som er utarbeidet av ledelsen, er rimelige
- evaluerer den totale presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapet, inkludert tilleggsopplysningene
- evaluerer om årsregnskapet representerer de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et dekkende bilde

Vi kommuniserer med ledelsen og informerer det overordnede departementet, blant annet om det planlagte omfanget av revisjonen og når revisjonsarbeidet skal utføres. Vi vil også ta opp forhold av betydning som er avdekket i løpet av revisjonen, for eksempel svakheter av betydning i den interne kontrollen.

Når det gjelder forholdene som vi tar opp med ledelsen og informerer det overordnede departementet om, tar vi standpunkt til hvilke som er av størst betydning ved revisjonen av årsregnskapet, og avgjør om disse skal regnes som sentrale forhold ved revisjonen. De beskrives i så fall i et eget avsnitt i revisjonsberetningen, med mindre lov eller forskrift hindrer offentliggjøring. Forholdene omtales ikke i beretningen hvis Riksrevisjonen beslutter at det er rimelig å forvente at de negative konsekvensene av en slik offentliggjøring vil være større enn offentlighetens interesse av at saken blir omtalt. Dette vil bare være aktuelt i ytterst sjeldne tilfeller.

Dersom vi gjennom revisjonen av årsregnskapet får indikasjoner på vesentlige brudd på administrative regelverk for økonomistyring, gjennomfører vi utvalgte revisjonshandlinger for å kunne uttale oss om hvorvidt det er vesentlige brudd på slike regelverk.

Uttalelse om øvrige forhold

Konklusjon knyttet til administrative regelverk for økonomistyring

Vi uttaler oss med moderat sikkerhet om hvorvidt vi er kjent med forhold som tilsier at virksomheten har disponert bevilgningene på en måte som i vesentlig grad strider mot administrative regelverk for økonomistyring. Uttalelsen bygger på ISSAI 4000-serien for etterlevelsesrevisjon. Moderat sikkerhet for uttalelsen oppnår vi gjennom revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi finner nødvendige.

Basert på revisjonen av årsregnskapet og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendige i henhold til ISSAI 4000-serien, er vi ikke kjent med forhold som tilsier at virksomheten har disponert bevilgningene i strid med administrative regelverk for økonomistyring.

Oslo; 19.04.2018

Etter fullmakt

Erna Jørgensen Lea
ekspedisjonssjef

Knut G. Lien
avdelingsdirektør

Brevet er ekspedert digitalt og har derfor ingen håndskreven signatur

VEDLEGG

ARBEIDSRETTENS AVGJØRELSER I 2017

SAKSREGISTER

Arbeidstid	AR-2017-29	AR-2017-26	AR-2017-14	AR-2017-03
Avskjed av tillitsvalgt				AR-2017-07
Avvisning				AR-2017-07
Ettervirkning				AR-2017-12
Fredsplikt				AR-2017-31
Fredsplikt – annen arbeidskamp				AR-2017-12
Habilitet – dommer			AR-2017-22	AR-2017-23
Helligdagsgodtgjørelse – «permittering» etter fremmøte				AR-2017-30
Hellig- og høytidsdager – godtgjørelse				AR-2017-33
Innleie fra bemanningsbyrå				AR-2017-13
Likebehandling				AR-2017-13
Lønn – beredskapstjeneste				AR-2017-19
Lønn – fremmøtested				AR-2017-24
Lønnsregulering – praksis – klargjøringsansvar				AR-2017-15
Lønnsutbetaling				AR-2017-25
Omgåelse				AR-2017-17
Organisasjonsfrihet				AR-2017-26
Permisjon				AR-2017-17
Permisjon med lønn – tillitsvalgt				AR-2017-04
Prosess – avvisning – forhandlingskrav – preklusjon				AR-2017-14
Rikslønnsnemndas kompetanse				AR-2017-29
Sakskostnader				AR-2017-12
Styringsrett			AR-2017-17	AR-2017-10
Tariffavtale – beståen				AR-2017-12
Tariffavtale – krav om opprettelse				AR-2017-32
Tilsetting				AR-2017-10
Turnusordning				AR-2017-03
Verkstedoverenskomsten for forsvaret				AR-2017-10

SAMMENDRAG AV ARBEIDSRETTENS DOMMER OG BEGRUNNEDE KJENNELSER I 2017.

AR-2017-03 – sak nr. 26/2015 – dom av 8. februar 2017

Arbeidstid. Turnusordning

Etter Bussbransjeavtalen mellom LO/NTF og NHO/NHO Transport § 4.1 skal ukentlig arbeidstid være som bestemt i bilag 1 (arbeidstidsbilaget). Tvisten gjaldt spørsmålet om seks turnusordninger i Nobina Norge AS ga krav på nedsettelse av arbeidstiden til 35,5 timer per uke. Arbeidsrettens flertall kom etter en konkret vurdering til at ulempeene med arbeidsordningene var «sammenlignbart turnusarbeid» etter arbeidstidsbilaget del A nr. 3 bokstav c som ga krav på en ukentlig arbeidstid på 35,5 timer. Innslaget av delte skift i ordningene måtte tillegges stor vekt i ulempevurderingen, samt at utstrekking på over 10 timer og nattarbeid var en integrert og fast del av arbeidsordning. Dissens 5–2.

AR-2017-04 – sak nr. 21/2016 – dom av 14. februar 2017

Permisjon med lønn. Tillitsvalgt

Hovedavtalen mellom Private Barnehagers Landsforbund (PBL) og Fagforbundet har bestemmelse om permisjon for tillitsvalgopplæring. Etter avtalens punkt 5.2 bokstav b har tillitsvalgte rett til permisjon med lønn for deltakelse på kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene. Det var et vilkår at opplæringen ville gjøre den tillitsvalgte «bedre skikket til å utøve sin funksjon». Tvisten var knyttet til om en tillitsvalgt i en barnehage hadde rett til permisjon med lønn for å delta på Fase 2-kurs arrangert av Fagforbundet høsten 2013. PBL gjorde gjeldende at kurset både innholdsmessig og på grunn av dets omfang falt utenfor det som kunne kreves dekket. Arbeidsrettens flertall kom til at den tillitsvalgte hadde rett til permisjon med lønn. Flertallet uttalte at fagforeningen må innvilges en stor grad av frihet ved utformingen av opplæringen av tillitsvalgte. Verken innholdet i eller varigheten av kurset kunne medføre at det ikke var omfattet av bestemmelsen. Dissens 5–2.

AR-2017-07 – sak nr. 2/2017 – dom av 23. februar 2017

Avskjed av tillitsvalgt. Avvisning

Hovedavtalen (HA) mellom NHO og Norsk Flytekniker Organisasjon (NFO) har i § 5-11 bestemmer om oppsigelse og avskjed av tillitsvalgte. A ble avskjediget fra sin stilling som flymekaniker. NFO tok ut stevning for Arbeidsretten med påstand om at avskjeden var ugyldig og det ble begjært gjeninntreden i stilling. NHO hadde i forhandlingsmøte bestridt at A var tillitsvalgt. Under saksforberedelsen ble det enighet om at spørsmålet om hvorvidt A var tillitsvalgt etter HA, og saken derved hørte inn under Arbeidsrettens domsmyndighet, skulle behandles særskilt. NFO hadde sendt arbeidsgiver oversikt over styrets sammensetning og liste på råd og utvalg. A var ikke medlem av styret eller arbeidsutvalget, men medlem av foreningens komite for tariff, lover, avtaler og arbeidsrett. Arbeidsretten kom til at A på avskjedstidspunktet ikke var tillitsvalgt i HAs forstand, og det ble avsagt kjennelse for at saken måtte avvises.

AR-2017-10 – sak nr. 25/2016 – dom av 14. mars 2017

Tilsetning. Styringsrett. Tilpasningsavtalen for Forsvaret til Hovedavtalen LO–NHO

Verkstedoverenskomsten for Forsvaret (VO/F) omfatter blant annet «hjelp-, spesial- og fagarbeidere ved Forsvarets tekniske verksteder», jf. § 2.1 punkt 2.1.1. Avtalens bilag 9 (protokoll av 16. mars 1989) bestemmer i punkt 1 at «arbeidstakere ved tekniske verksteder i Forsvaret, som primært er beskjeftiget med verksteddrift, lønnes etter

Verkstedoverenskomstens tariffsystem». Spørsmålet i saken var om det var tariffstridig å beslutte at alt vedlikehold av Forsvarets nye F-35 jagerfly skulle utføres av militært tilsatte. Arbeidsrettens flertall (5 dommere) kom til at det var tariffstridig å utelukke overenskomstlønnede fra vedlikeholdsorganisasjonene for F-35 ved å stille krav om militær tilsetning. De overenskomstlønnede hadde utført den type vedlikehold det var tale om, og Ørland flystasjon, der F-35 vil få base, var omfattet av protokollen. Det var også spørsmål om Forsvaret hadde brutt tilpasningsavtalen for Forsvaret til Hovedavtalen LO–NHO § 9-3 nr. 5 om at forslag til endringer for overenskomstlønnede skal utstå til forslaget er rettslig prøvd eller partene er kommet til enighet. Arbeidsretten kom til at bestemmelsen ikke var brutt fordi selve gjennomføringen lå frem i tid. Merknader om forståelsen av tilpasningsavtalen.

AR-2017-12 – sak nr. 1/2017 – dom av 3. april 2017

Tariffavtale – beståen. Etervirkning. Fredsplikt – annen arbeidskamp.

Påstandsutforming. Sakskostnader

Fjernsynsavtalen og Radioavtalen mellom NRK og Norsk Sceneinstruktørforening var sagt opp. Tariffperioden for Fjernsynsavtalen utløp 30. april 2016, og tariffperioden for Radioavtalen utløp 30. april 2017. Avtalene har blant annet bestemmelser om instruktørers rettigheter til produksjonen. Det hadde over tid vært diskusjoner mellom partene om regulering av rettigheter til fjernsynsproduksjoner uten at partene kom til enighet. Arbeidsrettens flertall kom til at Fjernsynsavtalen bestod i kraft av ettervirkningsbestemmelsen i arbeidstvistloven § 8 tredje ledd. Inngåelse av en oppdragsavtale med regulering som avvek fra det som fulgte av Fjernsynsavtalen var i strid med fredsplikten. NRK hadde i tillegg brutt fredsplikten når det generelt ble gitt uttrykk for at det ikke ville bli inngått avtaler i samsvar med Radioavtalen. Da foreningen fikk medhold i påstandene om at avtalen hadde ettervirkning og brudd på fredsplikten, var det klart grunnlag for å tilkjenne sakskostnader. Merknader om påstandsutformingen. Dissens 5–2.

AR-2017-13 – sak nr. 16/2016 – dom av 3. april 2017

Innleie fra bemanningsbyrå. Likebehandling

I bilag til Industrioverenskomsten mellom LO og NHO ble det ved oppgjøret i 2012 inntatt bestemmelser om innleie av arbeidstakere. Her heter det blant annet at «[a]nsatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med aml. § 14-12a (forslag Prop 74L)». I arbeidsmiljøloven § 14-12a første ledd a–f fremgår hvilke vilkår som er gjenstand for likebehandling. Med hjemmel i § 14-12a tredje ledd er det gitt forskrift om at et bemanningsforetak, som er bundlet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett, kan fravike reglene om likebehandling. Tvisten gjaldt hvorvidt adgangen til å fravike likebehandling var tariffestet. Arbeidsretten kom enstemmig til at LO måtte gis medhold. Ordlyden tilsa at det var lønns- og arbeidsvilkår som er listet opp i § 14-12a første ledd a–f som partene avtalte å tariffeste. Forhandlingsforløpet støttet en slik forståelse. Tredje ledd om en mulig fremtidig unntaksadgang fra likebehandling ble ikke ansett tariffestet. Uttalelse om at klargjøringsansvaret.

AR-2017-14 – sak nr. 29/2016 – dom av 15. mai 2017

Arbeidstid. Prosess – avvisning. Prosess – forhandlingskrav. Prosess – preklusjon.

Skuespillere har etter teateroverenskomsten mellom Spekter og Norsk skuespillerforbund (NSF) punkt 3.1.6 krav på en ukentlig fridag. NSF gjorde gjeldende at bestemmelsen var slik å forstå at fridagen så vidt mulig skulle legges til søndager og gis samtidig for alle skuespillere, med unntak for spesielle forestillinger utenfor det oppsatte programmet.

Arbeidsrettens flertall kom til at det i tariffavtalens ordlyd, historikk og praktisering ikke var grunnlag for en slik tolkning. Etter en konkret vurdering kom flertallet til at praksis med søndagsforestillinger ved Det norske teater i 2016 ikke var tariffstridig. Merknader om prosessuelle spørsmål. Dissens 5–2.

AR-2017-15 – sak nr. 6/2017 – dom av 23. juni 2017

Lønnsregulering. Praksis. Klargjøringsansvar

Ved tariffoppgjøret for NOR-fergeoverenskomsten i 2016 ble Norges Rederiforbund (NR) og Norsk Sjømannsforbund (NSF) blant annet enige om «et generelt tillegg på 1,9 %, minimum 565 kroner». Uenigheten knyttet seg til om tillegget skulle legges på grunnhyren eller månedshyren. Ordlyden i protokollen ga ingen veiledning. Spørsmålet ble ikke berørt under forhandlingene. Ut fra en lang og entydig praksis kom Arbeidsretten til at NSF måtte få medhold i at tillegget skulle legges på grunnhyren. NRs forutsetning om at tillegget skulle legges på månedshyren ble ikke meddelt NSF. Uttalelse om klargjøringsansvar for forutsetninger som motparten ikke gjøres kjent med.

AR-2017-17 – sak nr. 4/2017 – dom av 26. juni 2017

Styringsrett. Permisjon. Omgåelse

Pilotavtalen mellom NHO/Pilot Services Norway AS (PSN) og YS/Norwegian Pilot Union (NPU) har i § 3 bestemmelser om permisjon. Spørsmålet var om avtalen måtte forstås slik at den var til hinder for at PSN innvilget permisjon til piloter som tok midlertidig ansettelse i annet selskap i Norwegian-konsernet. Arbeidsretten kom til at pilotavtalens bestemmelser om permisjon ikke var uttømmende. Krav om dom for at PSNs innvilgelse av permisjoner høsten 2016 var en omgåelse av pilotavtalen eller i strid med den tariffrettslige lojalitetsplikten førte heller ikke frem.

AR-2017-19 – sak nr. 32/2016 – dom av 30. juni 2017

Lønn. Beredskapstjeneste

Særavtale for fredstidsberedskap i Forsvaret har bestemmelser om kompensasjon ved beredskap med plikt til å møte innen henholdsvis fire og 48 timer. Flertallet kom til at det for rett til kompensasjon for beredskap innen 48 timer var krav om at det også måtte være pålagt restriksjoner. Ordlyden var klar. Bestemmelsene lest i sammenheng og forhandlingsforløpet støttet denne forståelsen. Flertallet kom etter konkret vurdering til at Ubåtvåpenets 36 timers beredskap ikke ga rett til kompensasjon, og at de belastninger den medførte ikke oppfylte kravet til restriksjon. Dissens 6–1.

AR-2017-22 – sak nr. 13/2017 – kjennelse av 30. august 2017

Prosess – inhabilitet

Spørsmålet i hovedsaken er om Rikslønnsnemnda hadde kompetanse til å fastsette unntak fra arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd som forutsetter samtykke fra fagforening med innstillingsrett. En dommer hadde kommet med uttalelser på Facebook som i tema og tid knyttet seg til den underliggende uenigheten mellom partene. Arbeidsretten fant at ytringene etter en objektiv vurdering var «særlige omstendigheter» som var egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet. Han ble av den grunn ansett inhabil. Anførsler om at vedkommende dommer arbeidet i en virksomhet som hadde en kopiavtale, at han tidligere hadde vært tillitsvalgt og at han fortsatt hadde et engasjement for foreningens saker, ble ikke ansett som «særlige omstendigheter» som var egnet til å svekke tilliten til hans habilitet.

AR-2017-23 – sak nr. 13/2017 kjennelse av 22. september 2017

Prosess – inhabilitet

Spørsmålet i hovedsaken er om Rikslønnsnemnda hadde kompetanse til å fastsette unntak fra arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd som forutsetter samtykke fra fagforening med innstillingsrett. Akademikerne helse gjorde gjeldende at en dommer som helt inntil han gikk av med pensjon i 2006 hadde hatt slik befatning med Spekters politiske posisjon til arbeidstid at man ikke kunne ha tillit til hans upartiskhet som dommer. I tillegg ble anført at hans tidligere virke som foreningsadvokat tilsa at han måtte kjennes inhabil. Arbeidsretten kom til at tidligere ansettelse eller tillitsverv i den organisasjon vedkommende er oppnevnt etter innstilling fra i seg selv ikke er en særlig omstendighet som tilsier at vedkommende ikke kan gjøre tjeneste som dommer. Heller ikke dommerens tidligere virke som advokat og øvrige engasjement i arbeidstidsspørsmål tilsa inhabilitet.

AR-2017-24 – sak nr. 10/2017 – dom av 2. oktober 2017

Lønn. Fremmøtested

Overenskomsten mellom LO/Industri Energi og Norges Rederiforbund for flyttbare offshoreinnretninger mv. punkt 3.3 femte ledd bestemmer at arbeidstakere som møter frem på fremmøtestedet til avtalt tid, oppbærer lønn og tillegg som om de har vært i arbeid på fartøyet etter planen. LO/Industri Energi gjorde gjeldende at «fremmøtestedet» måtte forstås som det sted arbeidstakeren møter frem for å begynne reisen til utreisested, og ikke selve utreisestedet (heliport e.l.). Arbeidsrettens flertall kom ut fra ordlyd, historikk og praksis til at LO/Industri Energi ikke kunne få medhold. Dissens 5–2.

AR-2017-25 – sak nr. 9/2017 – dom av 6. oktober 2017

Lønnsutbetaling.

Spørsmål om Vekteroverenskomsten mellom LO/Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO/NHO Service ga ansatte rett til fast månedlig lønn i samsvar med avtalt stillingsprosent.

Overenskomsten § 2 har bestemmelser om ansettelsesvilkår, herunder at arbeidsavtalen skal angi «minste månedlige timetall». Partene var enige om at selskapet hadde lønnsplikt i samsvar med det som i avtalen var angitt som «minste månedlige timetall». Arbeidsretten flertall kom til at «minste månedlige timetall» måtte forstås som stillingsstørrelse, og at ansatte hadde krav på fast månedslønn i samsvar med dette. Etter flertallets syn kunne «minste månedlige timetall» ikke forsås som det laveste timetallet i en turnusperiode. Dissens 5–2.

AR-2017-26 – sak nr. 15/2017 – dom av 16. oktober 2017

Arbeidstid. Organisasjonsfrihet

Ved ambulansetjenesten ved St. Olavs Hospital HF anvendte helseforetaket en arbeidstidsavtale inngått med Delta overfor medlemmer av Fagforbundet. Fagforbundets anførsler om at dette var i strid med overenskomstens forutsetninger, herunder forholdet til organisasjonsfriheten, førte ikke frem. Fagforbundet var blitt tilbudt en arbeidstidsavtale med samme innhold som avtalen mellom St. Olavs Hospital og Delta, men hadde ikke akseptert dette. I en slik situasjon hadde ikke helseforetaket opptrådt tariffstridig.

AR-2017-29 – sak nr. 13/2017 – dom av 6. november 2017

Rikslønnsnemndas kompetanse. Arbeidstid

Rikslønnsnemnda avsa 27. februar 2017 kjennelse i tvisten mellom Akademikerne/Legeforeningen og Arbeidsgiverforeningen Spekter. Ved kjennelsen ble det

fastsatt overenskomster for område 4 Lovisenberg og område 10 helseforetak som videreførte unntak fra arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven kapittel 10, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd. Akademikerne/Legeforeningen gjorde gjeldende at Rikslønnsnemnda ikke hadde hjemmel til å videreføre unntak fra arbeidsmiljølovens regler. Arbeidsrettens flertall kom til at lovvedtaket om tvungen lønnsnemnd i tvisten mellom Akademikerne/Legeforeningen og Arbeidsgiverforeningen Spekter ikke ga tilstrekkelig klar hjemmel til å videreføre unntak ut over det Akademikerne/Legeforeningen nedla påstand om for Rikslønnsnemnda. Kjennelsen måtte derfor oppheves for så vidt gjaldt overenskomstområde 4 og 10 og hjemvises til fortsatt behandling i Rikslønnsnemnda. Dissens 4–3.

AR-2017-30 – sak nr. 8/2017 – dom av 8. november 2017

Helligdagsgodtgjørelse. «Permittering» etter fremmøte.

Spørsmål om rett til helligdagsgodtgjørelse for arbeidstaker som arbeider skift-/turnusarbeid og som blir «permittert» etter fremmøte. Flyavtalen mellom NHO/NHO Luftfart og YS/Parat bestemmer at arbeidstaker i slike tilfeller skal ha «betaling med tillegg som for oppsatt tid på arbeidsplanen», jf. protokolltilførsel til § 5 nr. 2 bokstav f. Arbeidsretten kom til at bestemmelsen måtte forstås slik at arbeidstaker har krav på betaling av helligdagsgodtgjørelse dersom vedkommende blir permittert etter fremmøte på hellig-/høytidsdag. Ordlyden var klar, og bestemmelsen fremsto som er regulering av de særlige tilfeller der arbeidstaker har stilt sin arbeidskraft til rådighet, men hvor arbeidsgiver «permitterer» vedkommende etter fremmøte.

AR-2017-32 – sak nr. 7/2017 – dom av 12. desember 2017

Krav om opprettelse av tariffavtale. Hovedavtalen § 3-7.

Mellom Norsk Journalistlag (NJ) og NHO/Mediebedriftenes Landsforening (MBL) er det inngått Journalistavtale for avis og Hovedavtale. Hovedavtalen § 3-7 har bestemmelse om ny tariffavtale i tariffperioden. Spørsmålet var om NJ hadde krav på at Journalistavtalen for avis ble gjort gjeldende for Hamar Media avdeling Nydal. Hamar Media avdeling Nydal drev grafisk virksomhet og var medlem av Norsk Industri. Partene var enige om at det var tilstrekkelig at NJ hadde et organisert medlem i bedriften, og at dette vilkåret var oppfylt. NHO/MBL og Hamar Media AS anførte at det i tillegg gjaldt krav til «bedriftens art», og at den måtte være medlem av MBL. Arbeidsrettens flertall kom til at kravet til bedriftens art knyttet seg til valg av anvendbar tariffavtale. Flertallet tok ikke stilling til om det gjaldt krav om medlemskap i MBL, men la avgjørende vekt på det faktiske forhold i saken. NJs medlem i Hamar Media avdeling Nydal hadde vært utleid til Hamar Arbeiderblad som «grafisk ressurs», men Hamar Arbeiderblad hadde i stor grad valgt å benytte henne til redaksjonelt arbeid. Flertallet kom til at en i slik situasjon kunne ikke NJ med grunnlag i Hovedavtalen § 3-7 kreve at Journalistavtalen for avis skulle gjelde i Hamar Media avdeling Nydal. Hamar Arbeiderblads bruk av den innleide kunne ikke være styrende for tariffbindingen i Hamar Media avdeling Nydal. Dissens 6–1.

AR-2017-33 – sak nr. 24/2017 – dom av 18. desember 2017

Godtgjørelse. Bevegelige hellig- og høytidsdager.

Luftfartsoverenskomsten mellom NHO/NHO Luftfart og LO/HK har bestemmelse om tilleggsgodtgjørelse for arbeid på bevegelige hellig- og høytidsdager, og det er tilsvarende bestemmelser i andre overenskomster på luftfartsområdet. Spørsmål om slik godtgjørelse også skal tilstås når slike dager faller på søndag. Overenskomsten regulerer også adgangen til å avtale dispensasjon fra arbeidsmiljølovens regler om at en arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid skal ha fri følgende søn- og helgedagsdøgn. Det som det kan dispenseres fra

er slike dager «som ikke faller på søndag». Arbeidsrettens flertall kom til at bestemmelsen om tilleggsgodtgjørelse måtte ses i sammenheng med dispensasjonsadgangen, med den følge at tilleggskompensasjon ikke ytes for bevegelige hellig- og høytidsdager som falle på søndag. Dissens 4-3.