

Arbeidsretten

**Årsrapport
2021**

Innhold

I. Leders beretning	3
II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall	5
Virksomheten og samfunnsoppdraget.....	5
Arbeidsrettens organisasjon og ledelse.....	6
Presentasjon av utvalgte hovedtall.....	7
III. Årets aktiviteter og resultater.....	8
Innledning	8
Sakstilfang, saksavvikling og saksbehandlingstid	8
Arbeidsrettens faglige virksomhet	10
Oversikt over rettens begrunnede avgjørelser i 2021.....	10
Oppsummering.....	18
IV. Styring og kontroll i virksomheten.....	19
Organisering og administrasjon	19
Saksbehandling	19
Aktivitets- og redegjørelsesplikten	19
Universell utforming og økt tilgjengelighet.....	20
V. Vurdering av framtidutsikter	21
VI. Årsregnskap	22
Vedlegg: Tabell for tilstandsrapportering (kjønn og lønn) i Prop. 1 S	

I. LEDERS BERETNING

Arbeidsretten er en spesialdomstol som avgjør kollektivrettslige tvister, innenfor de rammer for domsmyndigheten som trekkes opp av arbeidstvistloven og tjenestetvistloven. Omfanget av rettens dømmende virksomhet beror på det antall saker som bringes inn for retten. I tillegg til den dømmende virksomheten, skal Arbeidsretten ha en utadrettet faglig virksomhet.

I 2021 innkom det 31 nye saker. Det ble avsagt 21 dommer og 1 begrunnet kjennelse. Både sakstilfang og saksbehandlingstid er i hovedtrekk som i foregående år. Antallet avgjørelser (dommer og hevingskjennelser) var høyere i 2021 enn i 2019 og 2020.

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 effektiv saksbehandling. I 2021 var gjennomsnittlig saksbehandlingstid 7,87 måneder fra saken kom inn til Arbeidsretten til hovedforhandling ble avviklet. Dette er noe lengre saksbehandlingstid enn foregående år.

I tillegg til den dømmende virksomheten skal Arbeidsretten være en synlig del av det arbeidsrettslige fagmiljøet. Arbeidsrettens dommere har i 2021 hatt en omfattende utadrettet virksomhet, blant annet ved å holde foredrag for praktikere, samt undervise og veilede studenter ved de juridiske fakultetene i Oslo, Bergen og Tromsø, Handelshøyskolen BI og Høyskolen Kristiania.

Arbeidsretten og Riksmekleren er lokalisert i samme bygg og samarbeider godt om praktiske og kontortekniske gjøremål. Institusjonene yter hverandre tjenester ved behov. Dette bidrar til en effektiv utnyttelse av de ressurser som stilles til disposisjon for virksomhetenes drift og gjør virksomhetene mindre sårbare ved fravær eller dersom uforutsette hendelser fører til behov for ekstra ressurser.

Departementet stilte 12 200 000 kroner til disposisjon for Arbeidsrettens virksomhet i 2021. Den samlede ressursbruken ga et merforbruk på 194 534 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.

Arbeidsrettens personale i 2021 har bestått av fire ansatte på heltid og tre deltidsansatte protokollførere. Det har i 2021 ikke vært registrert sykefravær.

Arbeidsrettens faste personale og tilkalte dommere har på en god og samvittighetsfull måte bidratt til at rettens virksomhet har vært meget effektiv, også under de utfordringer pandemien har gitt for saksavviklingen. Arbeidsretten har i 2021 avholdt alle hovedforhandlinger i egne lokaler, med de tilpasninger som har vært nødvendige av hensyn til smittevern. De krav som følger av loven, og de forutsetninger departementet har lagt til grunn i tildelingsbrevet for 2021, anses derfor oppfylt.

Oslo, 8. mars 2022



Tron Løkken Sundet
Arbeidsrettens leder

II. INTRODUKSJON TIL VIRKSOMHETEN OG HOVEDTALL

Virksomheten og samfunnsoppdraget

Arbeidsretten er en spesialdomstol for behandling av tvister 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).

Domstolen er administrativt tilknyttet Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Domstolen er i den dømmende virksomheten uavhengig og upartisk, jf. Grunnloven § 95.

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 § 34 jf. § 1 bokstav i, § 8 og § 9. 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 som følge av tariffbrudd og som følge av ulovlig og tariffstridig arbeidskamp. Etter arbeidstvistloven § 34 femte ledd kan Arbeidsretten også avgjøre krav som springer ut av arbeidsavtaler, forutsatt at avgjørelsen av disse kravene følger direkte av avgjørelsen av en tariffvist i samme sak. Tvister om slike arbeidsavtalekrav hører ellers under de alminnelige domstoler.

Tjenestetvistloven viser i hovedsak til arbeidstvistlovens regler om Arbeidsretten, slik at domsmyndigheten i saker etter tjenestetvistloven som utgangspunkt gjelder samme type tvister som etter arbeidstvistloven. På ett punkt er domsmyndigheten videre etter tjenestetvistloven. Tjenestetvistloven § 24 bestemmer at Arbeidsretten som hovedregel også kan behandle tvister om brudd på øvrige bestemmelser i tjenestetvistloven, med mindre partene er enige om å bringe saken inn for de ordinære domstoler.

Arbeidsretten dømmer praktisk sett i første og siste instans, slik at rettens avgjørelser er endelige. Enkelte spørsmål om Arbeidsrettens domsmyndighet mv. kan ankes til Høyesterett, jf. arbeidstvistloven § 59. Kravene til saksbehandling og saksbehandlingstid må tolkes og anvendes på denne bakgrunn.

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 dommerne er juridiske dommere. En tilsvarende regel om rettens sammensetning finnes i tjenestetvistloven § 25.

Arbeidstvistloven oppstiller frister for saksbehandlingen. 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.

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 i den kollektive arbeidsretten, jf. Prop. 134 L (2011–2012) side 16.

Arbeidsrettens organisasjon og ledelse

Arbeidsretten har et fast ansatt personale. I tillegg utnevnes det dommere og varadommere for en periode på tre år.

Arbeidsretten hadde i 2021 fire ansatte på heltid:

- Arbeidsrettens leder: Jakob Wahl
- Arbeidsrettens nestleder: Tron Løkken Sundet
- Arbeidsrettens dommer: Eli Mette Jarbo
- Arbeidsrettens sekretær: Tove Kirkeby

Jakob Wahl fratrådte som Arbeidsrettens leder 1. juli 2021 som følge av oppnådd aldersgrense. Tron Løkken Sundet ble i statsråd 12. mars 2021 utnevnt som Arbeidsrettens leder og tiltrådte 1. juli 2021. Hanne Inger Bjurstrøm ble i statsråd 4. juni 2021 utnevnt som ny nestleder i Arbeidsretten og tiltrådte 1. oktober 2021.

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. Det er for perioden 1. september 2020 til 31. august 2023 oppnevnt 115 dommere og varadommere for Arbeidsrettens fagdommere og de faste medlemmene av Arbeidsretten. En oversikt over dommere og varadommere er tilgjengelig på domstolens nettsider.

En ekstern fagdommer og fire arbeidslivskyndige dommere tilkalles til å gjøre tjeneste i den enkelte sak. Hvilke dommere som skal gjøre tjeneste følger av lovens regler om rettens sammensetning, den rekkefølgen som følger av utnevningen i statsråd og et tilfældighetsprinsipp. Denne praksisen er nærmere omtalt i rapporten [Administrative forhold ved Arbeidsretten](#) (2020) kap. 10.3.

Rettens sammensetning vil også variere etter om saken behandles etter arbeidstvistlovens eller tjenestetvistlovens regler, og etter partsstillingen i den enkelte sak, jf. arbeidstvistloven § 38 og tjenestetvistloven § 25. Fire av dommerne utnevnt etter innstilling fra den største arbeidstakerorganisasjonen (LO) og arbeidsgiverorganisasjonen (NHO) utgjør Arbeidsrettens faste arbeidslivskyndige dommere i saker som behandles etter arbeidstvistlovens regler. De gjør tjeneste så fremt ikke annet arbeidslivskyndig varamedlem skal tilkalles. Seks arbeidstakerorganisasjoner og ni arbeidsgiverorganisasjoner har avgitt innstilling på dommere som skal utnevnes etter reglene i arbeidstvistloven. På tjenestetvistlovens område har fire hovedorganisasjoner og Kommunal- og moderniseringsdepartementet innstilt dommere.

I den enkelte sak deltar det også en protokollfører for retten. Rekruttering til stillingen som protokollfører har ofte skjedd blant juridiske studenter, men utlysningen gjøres generelt. Arbeidet som protokollfører er en deltidsstilling. Arbeidsretten har i alminnelighet ansatt to protokollførere som skifter på å gjøre tjeneste i den enkelte sak. Disse har også fungert som tilkallingsvikarer ved behov. I forbindelse med at en protokollfører slutter i stillingen i 2022, har det fra høsten 2021 vært tre protokollførere av hensyn til opplæringstid og erfaringsoverføring.

Presentasjon av utvalgte hovedtall

Arbeidstvistloven oppstiller frister for saksbehandlingen. 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.

Hovedtall for saksbehandlingen de tre siste årene er:

Saksbehandling 2019–2021	2019	2020	2021
Innkomne saker	37	36	31
Saker avgjort ved dom	18	15	21
Tid fra stevning kom inn til retten til hovedforhandling ble avholdt	6,16 måneder	5,66 måneder	7,87 måneder
Avgjørelser som avslutter sak	30*	31	16
Antall dager med rettsmøter	34	39	48

*En av avgjørelsene avsluttet 2 saker.

Dom blir generelt sett avsagt innen fire uker fra saken ble tatt opp til doms til dom blir avsagt, i samsvar med lovens krav. I tre saker ble fristen oversittet. I to saker ble dom avsagt én dag etter fristen og i én sak ble dom avsagt to dager etter fristen.

Ved utløpet av året var det ytterligere to saker som var tatt opp til doms, men hvor dom på

grunn av ferieavvikling ble avsagt i januar 2022. Sakene ble tatt opp til doms 3. desember og 15. desember 2021, og dom avsagt henholdsvis 17. og 20. januar 2022.

Dom ble i alle tilfeller avsagt i henhold til tidspunkt for domsavsigelse som ble meddelt partene da saken ble tatt opp til doms.

Hovedtall for økonomi de tre siste årene er:

Nøkkeltall fra årsregnskapet 2019–2021	2019	2020	2021
Samlet tildeling	11 800 000	12 000 000	12 200 000
Driftsutgifter	11 579 819	13 216 968	12 394 251
Lønnsandel av driftsutgifter	7 834 612	7 709 971	8 337 395

III. ÅRETS AKTIVITETER OG RESULTATER

Innledning

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. Kravet til effektiv saksbehandling må imidlertid praktiseres på bakgrunn av at saken bare behandles i én instans. Hensynet til opplysning av saken kan i noen tilfeller være til hinder for at hovedforhandling kan begynne innen seks måneder etter at stevningen ble forkynt.

Sakstilfang, saksavvikling og saksbehandlingstid

Tilfanget av saker i 2021 er i hovedtrekk på linje med sakstilgangen de senere årene. Det er heller ingen vesentlige endringer i hvilke tariffområder tvistene springer ut av. Flertallet av saker knytter seg til LO–NHO-området. Omfanget av tvister knyttet til Spekter, KS og Norges Rederiforbund er på linje med sakstilfanget fra disse områdene i tidligere år. I 2021 kom det inn flere tvister fra Virke-området og fra staten enn det har vært i perioden 2018–2020. Staten var saksøkt i to saker i 2021, mens forrige søksmål mot staten kom inn i 2019.

Arbeidsretten behandlet i 2021 én hastesak. Stevning kom inn til retten 10. februar, tilsvar ble inngitt 12. februar, hovedforhandling ble gjennomført 15. februar, og dom ble avsagt 16. februar 2021.

I enkelte saker for Arbeidsretten vil lovens hovedregel om saksbehandlingstid på seks måneder ikke være oppfylt. Gjennomsnittlig saksbehandlingstid overstiger også normen om seks måneder. Det er flere årsaker til dette, og alle er relevante etter kravet om at særlige forhold må gjøre det nødvendig med lengre saksbehandlingstid. For det første kan det være

behov for mer tid til saksforberedelse for å sikre at saken blir tilstrekkelig opplyst. Under pandemien har det i flere tilfeller vært mer tidkrevende å innhente dokumenter fra arkiv mv. Saksforberedelsen kan også vise at det er utsikter til en minnelig løsning eller at partene ønsker å drøfte tvistes spørsmålet i sammenheng med tarifforhandlinger. Dette kan tilsi at berammelse legges noe ut i tid, men uten at det er hensiktsmessig å stanse saken. Dersom det er behov for mer langvarige utsettelse, vil partene anmodes om å stanse saken. For det andre vil beramningstidspunkt se hen til når parter og prosessfullmektiger har mulighet til å stille. Parter i saker for Arbeidsretten vil ofte stille med prosessfullmektiger fra egne juridiske avdelinger. Disse har en særskilt kompetanse, samtidig som de kan være opptatt med andre prosessoppdrag. Hensynet til sakens opplysning tilsier derfor at det utvises en viss fleksibilitet i berammelsene slik at den prosessfullmektigen parten ønsker til prosessoppdraget kan påta seg dette. For det tredje kan fastsatte beramninger måtte endres på grunn av sykdom o.l. Arbeidsretten har på samme måte som de alminnelige domstoler måttet omberamme saker fordi aktørene har blitt forhindret fra å stille på grunn av koronasmitte eller karantene. For det fjerde vil retten søke å unngå å at berammingsprogrammet blir mer tettpakket enn nødvendig. Dette vil sikre en viss fleksibilitet til å beramme eventuelle hastesaker uten at det påvirker allerede berammede saker i for stor grad. Det vil også sikre at dommerne har nødvendig tid til arbeid med domsutkast og til å følge opp den faglige virksomheten domstolen skal ha. I tillegg har at ferietid inngått i beregningen av gjennomsnittlig saksbehandlingstid. Det følger av domstollovens regler at en del rettergangsfrister ikke løper i rettsferien, det vil si periodene fra 1. juli til 15. august og 24. desember til 3. januar, jf. domstolloven § 140. For alle praktiske formål betyr dette at berammelser i alminnelighet ikke kan legges til juli måned. Dette setter visse praktiske rammer for når hovedforhandlinger kan berammes. Med disse forbeholdene synes saksbehandlingstiden å være i samsvar med arbeidstvistlovens forutsetninger.

Hovedtallene viser utviklingen i tidsbruk fra sak kom inn til retten til hovedforhandling ble påbegynt. Gjennomsnittlig saksbehandlingstid for alle saker som ble avgjort i 2021 (fra saken kom inn til retten til den ble avgjort ved dom eller hevingskjennelse) var 8,8 måneder. I denne beregningen inngår to saker som kom inn til Arbeidsretten i 2019, og hvor det i den ene saken gikk nærmere tre måneder fra partene meldte at saken var forlikt til retten mottok felles prosesskriv om heving.

Beregningen av gjennomsnittlig saksbehandlingstid for saker avgjort i 2021 har ikke gjort fradrag for tidsrom hvor saken har vært stanset. Én sak var stanset fra 13. januar 2021 til 1. desember 2021 (sak nr. 19/2020). Stevning i den saken ble sendt til forkynning 22. juli 2020, men ble forlikt før saken skulle berammes. Saksbehandlingstiden ble i 2021 også påvirket av at 6 saker måtte omberammes/utsettes en eller flere ganger på grunn av sykdom eller av hensyn til smittevern.¹ Gjennomføring av hovedforhandling ble da forskjøvet med 2 til 5 måneder fra opprinnelig berammelsestidspunkt.²

¹ AR-2021-6, AR-2021-11, AR-2021-13, AR-2021-27, AR-2021-30 og AR-2021-34.

² Retten hadde en ytterligere omberamning i 2021 (sak nr. 4/2021, AR-2022-4). Saken var opprinnelig

Antallet dager til rettsmøter (hovedforhandling og domsavsigelse) var noe høyere i 2021 enn tidligere år. Dette er dels en følge av flere hovedforhandlinger og dels at enkelte saker har krevd mer enn 2-3 dager til forhandlingene. Høsten 2021 var det en hovedforhandling som gikk over 5 dager.

For sammenhengens skyld kan det også nevnes at det var to saker som var berammet, men ble forlikt kort tid før hovedforhandlingen. Det var satt av 6 dager til hovedforhandlingen i disse sakene. Det faktiske antall dager som gikk med til hovedforhandlinger ender mange ganger opp med å bli mindre enn det som er satt av på forhånd. I flertallet av saker har det være mulig å avvikle forhandlingene med en eller to dager færre enn det som var satt av til rettsmøtet. Hensynet til en forsvarlig gjennomføring av hovedforhandlingen tilsier imidlertid at det utvises en viss romslighet ved fastsettelse av antall dager til forhandlingen.

Arbeidsrettens faglige virksomhet

Den faglige virksomheten til Arbeidsrettens dommere var i 2021 noe begrenset på grunn av pandemien. Dommerne har deltatt på videokonferanser i regi av European Association of Labour Court Judges, og bistått med undervisningsarbeid og foredrag for universitetene i Bergen, Oslo og Tromsø, for Handelshøyskolen BI og Høyskolen Kristiania, og for Juristenes Utdanningsssenter. Dommerne har også holdt presentasjoner av Arbeidsretten for spesialfagsstudenter ved Universitetet i Oslo og for elever på LO-skolen.

Arbeidsretten markerte i 2021 at leder Jakob Wahl gikk av for aldersgrensen. Dette ble markert med en sammenkomst 30. september 2021. Denne markeringen var samtidig en sammenkomst for oppnevning av nye dommere fra 1. september 2020, som ikke kunne gjennomføres i 2020 på grunn av pandemien. Arbeidsrettens fagdommere deltok 3. november 2021 på kurs i kollektiv arbeidsrett i regi av Juristenes Utdanningsssenter som samtidig var et fagseminar til ære for Jakob Wahl.

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. I 2021 hadde en av Arbeidsrettens dommere oppdrag som leder av særskilt nemnd etter tjenestetvistlovens regler.

Oversikt over rettens begrunnede avgjørelser i 2021

Arbeidsrettens kjernevirksomhet er den dømmende virksomheten. Rettens avgjørelse løser rettstvister, men kan samtidig bidra til å avklare og utvikle den kollektive arbeidsretten og arbeidstvistprosessen.

Arbeidsretten traff 38 avgjørelser i 2021, hvorav 21 dommer og 1 begrunnet kjennelse

berammet med oppstart 16. november 2021, men måtte omberammes to ganger på grunn av sykdom. Hovedforhandling ble deretter påbegynt 6. januar 2022.

(habilitetsavgjørelse). De ubegrunnede avgjørelsene er kjennelser som hever en sak etter begjæring fra partene. Det kan være at en part trekker saken eller partene melder at saken er forlikt.

De begrunnede avgjørelsene gjaldt med få unntak tvister om forståelsen av tariffavtaler. Arbeidsretten behandlet også en hastesak om spørsmål om brudd på fredsplikt, og traff en avgjørelse om habilitetsspørsmål. Det følgende er en kort oppsummering av de begrunnede avgjørelsene.

AR-2021-2, sak nr. 9/2020

Permittering. Lønn under sykdom. Prosess – rettslig interesse. Saken gjaldt spørsmål om en sykemeldt arbeidstaker som permitteres, har rett til full lønn under sykdom etter Flyteriggavtalen mellom Norges rederiforbund og LO/Industri Energi punkt 17.3. Arbeidsretten kom til at det ut fra tariffhistorikken måtte legges til grunn at punkt 17.3 ikke ga rett til full lønn i permitteringsperioden. Merknader til påstand om avvisning begrunnet med at saken gjaldt en interesseløstvist.

AR-2021-4, sak nr. 2/2021

Fredsplikt. Prosess – sakskostnader. I tariffoppgjøret 2020 mellom LO og NHO ble det for Overenskomst nr. 453 og Pleie- og omsorgsoverenskomsten brudd i meklingen, og det ble iverksatt streik. Streiken på Overenskomst nr. 453 ble avblåst etter at Regjeringen 26. januar 2021 varslet at tvisten skulle løses ved tvungen lønnsnemnd. Streiken på Pleie- og omsorgsoverenskomsten fortsatte. NHO gjorde gjeldende at den pågående streiken var tariffstridig og ulovlig fordi den grep inn i virkeområdet for Overenskomst nr. 453, som fikk fornyet ettervirkning etter at streiken på den avtalen var avsluttet. Dette førte ikke frem. Interesseløstvistene for avtalene var behandlet som to saker, og LO/Fagforbundet hadde tariffmessig og lovlig adgang til å streike i disse tvistene, og til å fremme krav om endringer og tilpasninger i de to avtalene. Spørsmålet var om varselet om tvungen lønnsnemnd for Overenskomst nr. 453 endret den tariffrettslige stillingen mellom partene. Arbeidsretten la vekt på at Fagforbundet hadde som mål å gjenopprette parallellitet mellom pleie- og omsorgsoverenskomstene etter utvidelsen av NSF-overenskomsten som ble stadfestet ved Arbeidsrettens dom i AR-2018-29 (Valdresklinikken m.fl.). Et slikt krav kunne fremmes innenfor rammen av forhandlingene om Pleie- og omsorgsoverenskomsten. Selv om kravet om justeringer i denne overenskomsten kunne føre til overlappende tariffavtaler mellom LO og NHO, ville et slikt krav ikke stride mot Hovedavtalen § 3-7. Merknader om rett til erstatning for sakskostnader.

AR-2021-6, sak nr. 8/2020

Arbeidstids- og lønnsreduksjon. Mellom Norges Rederiforbund og SAFE gjelder Flyteriggavtalen. Avtalen omfatter blant annet ansatte på flyttbare offshoreinnretninger. Avtalen har en egen bestemmelse om arbeidstidsordninger ved verkstedsopphold og opplagsperioder. Rikken Viking sto fra februar 2018 uten oppdrag og skulle en periode i opplag. Etter drøftelser med de tillitsvalgte, ble det inngått en avtale med Industri Energi og Lederne om opplag i norsk havn som innebar en arbeidstids- og lønnsreduksjon på 25% for ansatte som skulle sysselsettes på Viking i opplagsperioden. SAFE valgte å ikke bli part i denne avtalen. I etterkant ble det inngått individuelle avtaler med de arbeidstakerne det gjaldt, også med ansatte som var tilsluttet SAFE-klubben. SAFE la for Arbeidsretten ned påstand om at avtalen om lønnsreduksjon var tariffstridig. Arbeidsretten kom til at det ikke var grunnlag for å avsi dom i samsvar med påstanden. Avtalene som ble inngått inneholdt en tilsvarende arbeidstidsreduksjon og måtte som sådan anses som avtaler om deltidsarbeid. En forholdsmessig reduksjon av lønn og arbeidstid vil ikke være i strid med Flyteriggavtalen. Flyteriggavtalen har ikke bestemmelser som er til hinder for å inngå avtaler mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om deltidsstillinger. Så lenge de inngåtte individuelle avtalene ikke er i strid med

tariffavtalen som bedriften er bundet av med SAFE, vil ikke avtalene representere en undergraving av organisasjonsfriheten og forhandlingsretten for SAFE.

AR-2021-7, sak nr. 20/2020

Overtidsbetaling. Etterbetaling. Havbruksoverenskomsten 2018–2020 har i § 4-6 bestemmelser om overtidstillegg, men uten at det sies noe om beregningsgrunnlaget for tillegget. Spørsmålet i saken er hva beregningsgrunnlaget for overtidbetaling for arbeidstakere med nedsatt ukentlig arbeidstid skal være. Arbeidstakere med nedsatt ukentlig arbeidstid som følge av skift- eller turnusarbeid har en forhøyet timelønnsats slik at ikke arbeidstidsreduksjonen skal medføre lønnsreduksjon. Tvisten oppsto da arbeidsgiver besluttet at alle skulle få overtid- og helgetillegg beregnet på grunnlag av timesats for 37,5 timer per uke. NHO anførte at belastningen ved overtid er lik, uavhengig av arbeidstidsordning, og skal kompenseres likt for alle. Hensikten med den høyere timesatsen var å sikre mot lønnsnedgang. Arbeidsretten la til grunn som alminnelig utgangspunkt at overtidbetaling skal beregnes av den enkelte arbeidstakers faktiske timelønn, og viste til at dette har en viss støtte i arbeidsmiljøloven § 11-6 ellefte ledd og arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid for øvrig. Overenskomsten hadde opprinnelig en henvisning til arbeidsmiljølovens bestemmelse om overtidstillegg. Arbeidsretten anså ikke at overtidbetaling basert på faktisk timelønn ville innebære dobbeltkompensasjon. Retten vektla at overenskomsten var en timelønnsoverenskomst med angitte timelønnssetter for de ulike arbeidstidsordningene. Løsningen måtte baseres på Havbruksoverenskomsten i seg selv. Verken historikk knyttet til opprettelsen av arbeidstidsbilagene, praksis fra Arbeidsretten eller eksempler fra andre overenskomster bidro til å opplyse saken i vesentlig grad. Dissens 5–2.

AR-2021-8, sak nr. 22/2020

Tariffavtales virkeområde. Flyteriggavtalen mellom LO/Industri Energi og Norges Rederiforbund gjelder for arbeidstakere som arbeider på flyttbare innretninger. Spørsmålet var om et skip som var under ombygging fra bøyelaster til flyttbar innretning ble omfattet av avtalen da skipet krysset sektorlinjen på vei til norsk verksted for å fullføre ombyggingen. Arbeidsretten bemerket at det på grunnlag av rettspraksis ikke kunne oppstilles klare og absolutte skjæringspunkter for anvendelsen av avtalen. Dette var en følge av at omfangsbestemmelsen krevde at avtalen skal gjelde en innretning i Flyteriggavtalens forstand, denne innretningen måtte være i virksomhet, og denne virksomheten måtte foregå på norsk sokkel. Dette ga ikke et klart svar på om det er tilstrekkelig å krysse sektorlinjen eller om innretningen må være koblet opp på lokasjon. Innretningen var da den krysset sektorlinjen bundet av en annen landsdekkende tariffavtale under forseilingen og under verkstedoppholdet, den såkalte Nordisk NIS-avtale. Arbeidsretten kom til at innretningen i slik situasjon – og i fravær av annen regulering eller en forseilingsavtale – først ble bundet av Flyteriggavtalen fra det tidspunktet innretningen begynte virksomheten på feltet. Saken ble behandlet og avgjort sammen med sak nr. 25/2020 (AR-2021-9).

AR-2021-9 sak 25/2020

Tariffavtales virkeområde. Flyteriggavtalen mellom Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren og Norges Rederiforbund gjelder for arbeidstakere som arbeider på flyttbare innretninger. Spørsmålet var om et skip som var under ombygging fra bøyelaster til flyttbar innretning ble omfattet av avtalen da skipet krysset sektorlinjen på vei til norsk verksted for å fullføre ombyggingen. Arbeidsretten bemerket at det på grunnlag av rettspraksis ikke kunne oppstilles klare og absolutte skjæringspunkter for anvendelsen av avtalen. Dette var en følge av at omfangsbestemmelsen krevde at avtalen skal gjelde en innretning i Flyteriggavtalens forstand, denne innretningen måtte være i virksomhet, og denne virksomheten måtte foregå på norsk sokkel. Dette ga ikke et klart svar på om det er tilstrekkelig å krysse sektorlinjen eller om innretningen må være koblet opp på lokasjon. Innretningen var da den krysset sektorlinjen bundet av en annen landsdekkende tariffavtale under forseilingen og under verkstedoppholdet, den såkalte Nordisk NIS-avtale. Arbeidsretten kom til at

innretningen i slik situasjon – og i fravær av annen regulering eller en forseilingsavtale – først ble bundet av Flyteriggavtalen fra det tidspunktet innretningen begynte virksomheten på feltet. Saken ble behandlet og avgjort sammen med sak nr. 22/2020 (AR-2021-8).

AR-2021-11, sak nr. 13/2020

Døgnskille. Rett til fridag ved forsinket hjemkomst. NOR-overenskomsten mellom Norges Rederiforbund (NR) og Landsorganisasjonen i Norge (LO)/Norsk Sjøoffisersforbund (NSOF) har bestemmelse om rett til å få registrert en fridag med lønn – såkalt 0-dag – i de tilfeller mannskapet ikke kommer hjem i løpet av avløsningsdagen. Spørsmålet i saken var hvorvidt avløsningsdagen opphører ved midnatt. Utreise til skip regnes som arbeidstid, mens hjemreise regnes som fritid. Sentralt i saken var den nærmere forståelse av hva som menes med «avløsningsdagen». NR gjorde gjeldende at «dag» er et mer romslig begrep enn «døgn» og at det av den grunn ikke gikk noe absolutt skille ved midnatt for rett til 0-dag. Arbeidsretten var ikke enig i dette. Partene var enige om at avløsningsdagen begynner kl. 00:00. Arbeidsretten kom da til at den opphører ved midnatt slik LO hadde nedlagt påstand om. Ordlyden var klar, og det forelå ingen holdepunkter for en at bestemmelsen skulle forstås på en annen måte.

AR-2021-13, sak nr. 3/2020

Arbeidstid. Krav til forhandlinger som vilkår for å innføre skiftordning. Meierioverenskomsten mellom LO/NNN og NHO/NHO Mat og Drikke § 2 nr. 5 bestemmer at bedriften og de tillitsvalgte «skal føre forhandlinger om nødvendigheten av å innføre skiftarbeid og om inndelingen av arbeidstiden for den enkelte arbeider eller for grupper av arbeidere. Det vises for øvrig til HA kap. 9 og § 2-3.» LO krevde dom for at arbeidsgiver ikke ensidig kunne innføre skiftordning dersom partene ikke hadde fulgt forhandlingsløpet i HA kap. 9 og § 2-3 eller hadde kommet til enighet. Dette førte ikke frem. Arbeidsretten bemerket at bestemmelsen ikke oppstilte et absolutt krav om enighet for å kunne innføre skiftordninger, men det måtte forhandles om dette. Forhandlingsbestemmelsen i § 2 nr. 5 betød at det først og fremst var de lokale partene som måtte identifisere forhandlingstemaene og som gjennom reelle forhandlinger må finne konstruktive, felles løsninger, jf. AR 2019-4 avsnitt 50. I den foreliggende saken hadde det vært forhandlet lokalt, og de sentrale partene hadde vært involvert i denne prosessen, men uten at bedriften og klubben kom til enighet, jf. avsnitt 21-29. Hvorvidt arbeidsgiver var forpliktet til å følge forhandlingsløpet i Hovedavtalen § 2-3 før ordningen kunne iverksettes, kunne ikke avgjøres på generelt grunnlag, men ville bero på hvordan de lokale forhandlingene hadde blitt lagt opp, jf. AR-2019-4 avsnitt 50. I tillegg kunne det etter de alminnelige regler om resignasjonsplikt gjelde plikt til å utsette iverksettelsen frem til tvistebehandlingen var fullført, jf. ARD-1998-37.

AR-2021-14, sak nr. 14-2020

Pensjon – pensjonsordning og pensjonsgrunnlag. Tvisten gjaldt to spørsmål om pensjon for sjøfolk. I forbindelse med revisjon i 2006 av overenskomst for skipsfører og styrmenn på skip, mellom Kystrederiene og Norsk Sjøoffisersforbund, ble det inngått en protokoll som inneholdt et punkt om pensjon. Ifølge protokollen skulle det nedsettes et partssammensatt utvalg for å se på hvordan virksomhetene tilknyttet Kystrederiene skulle bli underlagt lov om obligatorisk tjenstepensjon for å sikre tjenstepensjon for perioden mellom 67 og 77 år. Spørsmålet var om protokollen innebar at Kystrederiene var tariffrettslig bundet til å opprette en slik pensjonsordning. Arbeidsretten kom til at ordlyden, som ikke tilsa at det ble etablert materielle pensjonsrettigheter, måtte legges til grunn. Det var ikke andre omstendigheter i saken som pekte mot en annen forståelse. Det var ingen dokumentasjon om grunnlaget for kravet, det ble ikke foretatt kostnadsberegninger og det ble ikke dokumentert noen etterfølgende opptreden, som f.eks. informasjon til medlemmene e.l. Det ble heller ikke iverksatt noe utvalgsarbeid. Det neste spørsmålet gjaldt overenskomsten § 14 punkt 14.2 som inneholder en bestemmelse som gir rett til tilleggspensjon for perioden 60 til 67 år. I henhold til ordlyden skal pensjonsgrunnlaget være sluttlønnen ved 60 år, og tvisten knyttet seg til hvilke

elementer som skulle inngå i sluttlønnen. Arbeidsretten ga saksøkte medhold i at sluttlønn måtte forstås som den lønn som kommer frem av overenskomstens hyretabeller. Arbeidsretten la avgjørende vekt på informasjon om forhandlingene om ny pensjonsordning i 2020. Ifølge protokoller fra forhandlingene skulle ny pensjonsordning ikke medføre endringer i pensjonsgrunnlaget, angitt som den faste månedslønnen som er fastsatt i hyretabeller eller fast avtalt månedslønn for ansatte på fastlønnsavtale. Saksøker ble ikke hørt med at tillegg etter lokal særavtale, utbetalt som faste tillegg per måned, medførte at det gjaldt fastlønnsavtaler.

AR-2021-15, sak nr. 32/2020

Prosess. Inhabilitet. To dommere utnevnt etter innstilling fra Arbeidsgiverforeningen Spekter ble kjent inhabile til å gjøre tjeneste i en sak om anvendelse av tariffbestemmelser om pensjon i Avinor-systemet. Tvisten var reist lokalt i 2019, og knyttet seg til tariffreguleringer vedtatt i 2018. Den ene dommeren hadde opplyst at han var inhabil. Den andre dommeren var frem til sent 2018 prosjektdirektør i Spekter. Han hadde rådgitt Avinor om pensjonsspørsmål i tariffoppgjøret i 2016 og sannsynligvis rådgitt ved utarbeidelse av en tvisteprotokoll i 2017. Dette var etter Arbeidsrettens vurdering en tilknytning til Avinor som utgjorde «særlige omstendigheter» etter arbeidstvistloven § 40 første ledd. Merknader om behandlingsmåten ved avgjørelse av spørsmål om inhabilitet.

AR-2021-16 sak nr. 31/2020

Permittering – ansiennitet. Prosess – forhandlingskravet. Domsmyndighet. Hovedavtalen mellom Norsk Flygelederforening (NFF) og Spekter/Avinor bestemmer at utvelgelse ved permittering skal bygge på ansiennitet, med mindre det er saklig grunn til fravik. NFF gjorde gjeldende at ansiennitet for flygeledere som hadde sagt opp for å gjøre tjeneste i utlandet i perioden 2006–2007 skulle beregnes ut fra samlet tjenestetid, i stedet for sammenhengende tjenestetid. Dette førte ikke frem. Arbeidsretten bemerket at det ikke var noen generell avklaring av hvordan ansiennitet skulle beregnes, men kom etter en gjennomgang av historikk og praksis mellom partene til at beregningen skulle bygge på sammenhengende tjenestetid. De avbrudd det var tale om, ga ikke grunnlag for å si at tidligere tjenestetid måtte regnes med. NFF anførte også at Avinor ikke kunne se bort fra tidligere tjenestetid ved utvelgelsen. Arbeidsretten bemerket at det var klart at tidligere tjenestetid var relevant ved saklighetsvurderingen etter Hovedavtalen § 18 tredje ledd, og særlig hvor avbruddet i tjeneste som flygeleder i Norge skjedde for å tiltre stilling som flygeleder i et annet land. Hvorvidt tidligere tjenestetid kunne tillegges slik vekt at det var grunnlag for å fravike ansienniteten basert på sammenhengende tjenestetid, ville bero på lengden av den tidligere tjenesten, lengden på og årsaken til avbruddet i tjenesten, og lengden på den påfølgende sammenhengende tjenesten, sammenholdt med de øvrige saklige hensynene arbeidsgiver måtte se hen til ved utvelgelsen. Det var tale om forholdsvis konkrete vurderinger, hvor det ikke på generelt grunnlag kunne sies at det var tariffstridig å «se bort fra» tidligere tjenestetid. Merknader om forhandlingskravet og om Arbeidsrettens domsmyndighet.

AR-2021-17, sak nr. 5/2021

Oppsigelse av tillitsvalgt. Plikt til drøftelse med de øvrige tillitsvalgte. Ugyldighet. Hovedavtalen mellom Virke og LO § 4-4.7 har bestemmelse om at før arbeidsgiver går til oppsigelse eller avskjed av en tillitsvalgt så skal spørsmålet drøftes med de andre tillitsvalgte (arbeidsutvalget). Slikt særskilt møte ble ikke avholdt før en tillitsvalgt ble sagt opp. Det hadde blitt avholdt to møter i henhold til arbeidsmiljøloven § 15-1 hvor den oppsagte ble bistått av den hovedtillitsvalgte, og bedriften anførte at den tariffrettslige plikten til forhåndsdrøftelse derved var oppfylt. Arbeidsretten kom til at drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 ikke kan tre istedenfor og erstatte den tariffrettslige drøftelsesplikten. Det ble anført at brudd på drøftelsesplikten var en saksbehandlingsregel som ikke uten videre ledet til at oppsigelsen kunne kjennes ugyldig. Dette førte ikke frem. Dom for at en oppsigelse som er gitt i strid med en tariffavtalt forpliktelse skal kjennes ugyldig er en nødvendig tariffrettslig virkning av tariffbruddet. Ugyldighetsvirkning følger av tariffforholdet og krever ingen særskilt hjemmel i lov eller tariffavtale.

AR-2021-18, sak nr. 15/2020

Særavtaler. Varighet. Overenskomst 466, Forskning og undervisning, mellom NHO/Abelia og LO/NL har i § 3 en bestemmelse om inngåelse og opphør av særavtaler. Bestemmelsen angir at overenskomsten er en rammeavtale som skal utfylles med særavtaler. Overenskomsten viser til Hovedavtalen § 4-2 nr. 4. Etter denne bestemmelsen er særavtalers varighet og opphør knyttet til gjeldende overenskomst, og lokal uenighet kan bringes inn i tariffrevisjonen. I forbindelse med en lokal tvist, ble det avdekket uenighet om forståelsen av overenskomsten § 3. Med utgangspunkt i en klar ordlyd fikk LO/NL medhold i at krav om kortere løpetid for særavtaler enn det som følger av overenskomsten som vilkår for å inngå særavtale, er i strid med § 3. NHO/Abelias anførsel om at virksomhetene hadde fått forhandlingsrett på særavtalenes løpetid på grunnlag av en protokolltilførsel inntatt i vedlegg til riksmeklerens møtebok i tariffoppgjøret i 2014, førte ikke frem. Det forelå ingen felles partsoppfatning om hva som skjedde i meklingen. Protokolltilførselen har heller ikke kommet til uttrykk i ordlyden eller i overenskomsten for øvrig. Heller ikke NHO/Abelias subsidiære anførsel om at adgangen til å inngå særavtaler var avgrenset til konkrete bestemmelser i overenskomsten, førte frem. Det er ingen støtte i ordlyd, historikk eller praksis for en slik forståelse. LO/NL fikk også medhold i sin påstand om at om at overenskomsten § 3 ikke var avgrenset til å gjelde for de virksomhetene som var omfattet ved etableringen i 2001. Mye tydet på at Abelia hadde ment at det skulle gjelde en slik begrensning, men dette ble ikke uttrykkelig sagt i forhandlingene. Gjentatte krav i senere tariffrevisjoner om å ta inn en slik begrensning i overenskomsten, har ikke ført frem. Dissens 5-2

AR-2021-20, sak nr. 35/2020

Lønn – overtidstillegg for reisetid. Særavtale av 2017 mellom Assa Abloy Entrance Systems Norway AS og montører og serviceteknikere i virksomheten punkt 4.4 bestemmer at det beregnes overtidstillegg for reisetid utenfor ordinær arbeidstid. Punkt 4.5 andre ledd bestemmer at reisetid defineres som tid av passiv karakter, og «inngår ikke i overtidsberegningen» for maks 2 timer per dag og 10 timer per uke. LO/Fellesforbundet gjorde gjeldende at punkt 4.5 ikke begrenset retten etter punkt 4.4 til overtidstillegg for reisetid. Dette førte ikke frem. Dokumentasjonen fra forhandlingsforløpet, bruk av ordlyd fra tidligere særavtaler og partenes umiddelbare oppfølging etter inngåelsen av avtalen, tilsa at bedriftens formål med å tilføye punkt 4.5 andre ledd var å videreføre praksis med beregning av overtidstillegg for montører. Rett til overtidstillegg for reisetid for montører var derfor 2 timer per dag og 10 timer per uke. Det var ingenting bedriften hadde gjort under forhandlingene, bakgrunnen for bestemmelsen eller utformingen av den som tilsa at den gjaldt for serviceteknikere.

AR-2021-21, sak nr. 3/2020

Avgangsvederlag. Loss of License. Pilotavtalen (2017–2020) gjelder mellom YS/Parat og Scannor Flygerforening på den ene side og NHO/NHO Luftfart og SAS på den andre. I § 4 punkt 2 er det bestemmelser om avgangsvederlag ved varig inndragning av helsesertifikat (Loss of License). Spørsmålet i saken gjaldt forståelsen av ett av vilkårene i bestemmelsen om opptak i ordningen, nærmere bestemt om hva som omfattes av «tidligere kollektivavtaler i SAS konsernet». A hadde som flyger i Braathens fått utbetaling fra Loss of License-forsikringen i henhold til dagjeldende tariffavtale i virksomheten. Senere gjeninntrodte han som pilot og ble etterinnmeldt i selskapets forsikringsordning. I 2005 ble ansettelsesforholdet overført til SAS. I 2019 mistet A helseattesten på nytt og ble etter dette sagt opp fra stillingen i SAS. Han ble nektet rett til avgangsvederlag på grunn av utbetalingen han fikk da han var flyger i Braathens. Arbeidsretten kom til at piloten var omfattet av retten til avgangsvederlag fordi han ikke tidligere hadde mottatt avgangsvederlag etter «tidligere kollektivavtaler i SAS-konsernet». Den tidligere utbetalingen som A hadde mottatt fra Braathens var fra før selskapet ble en del av SAS-konsernet.

AR-2021-22, sak nr. 28/2020

Lønn – svingskifttillegg. Flyteriggavtalen mellom SAFE og Norges Rederiforbund punkt 3.5 har regler om kompensasjon for svingskift, det vil si skiftarbeid hvor arbeidsperiodene foregår på ulike tider av døgnet i en og samme oppholdsperiode på innretningen. Punkt 3.5.1 bestemmer at hvert svingskift gir rett til kompensasjon, mens punkt 3.5.2 bestemmer at det ikke kompenseres for endringer som følger av «tildelt arbeidsplan». Et avsluttende kulepunkt i punkt 3.5.2 presiserer at unntaket bare gjelder for én arbeidsperiodeendring i løpet av oppholdsperioden. Arbeidsretten kom til at begrensningen til én arbeidsperiodeendring ikke gjaldt for arbeidsplan hvor det av hensyn til helikopteravgang fra innretningen var lagt inn to svingskift. Dissens 4–3.

AR-2021-23, sak nr. 32/2020

Pensjon – kompensasjon og rett til valg ved overgang fra offentlig tjenstepensjon til innskuddspensjon. Rettslig interesse. Passivitet. I overenskomst mellom Spekter og YS Spekter i Avinor, regulerer § 17 i B-delene mellom Delta Luftfart og Avinor AS/Svalbard Lufthavn AS og Delta Luftfart og Avinor Flysikring AS overgang fra offentlig tjenstepensjon i Statens pensjonskasse (SPK) til privat innskuddspensjon. Tvisten gjaldt rett til kompensasjon for ansatte som måtte eller ønsket å gå fra ytelsesbasert pensjon i SPK til privat innskuddspensjon. Arbeidsrettens flertall ga YS/Delta Luftfart medhold i at kompensasjonsbestemmelsen var slik å forstå at kompensasjonen skulle beregnes på grunnlag av differansen av forventet pensjonsytelse fra de to ordningene. Spekter og Avinor ble ikke hørt med at beregningen skulle skje ved en sammenligning av den såkalte arbeidsgiverfinansierte pensjonen, dvs. pensjonsytelsen fratrukket de ansattes egenandel. En anførsel om at kompensasjonsberegningen var basert på en samlet vurdering og at et enkelt element ikke kan tas ut, førte heller ikke frem. Tvisten gjaldt også om det var adgang til å velge å bli i den lukkede pensjonsordningen i SPK når ansatte ble overført til Avinor Flysikring AS fra andre deler av Avinor-konsernet. Den lukkede SPK-ordningen i Avinor Flysikring gjaldt bare ansatte eldre enn 53 år per 1. januar 2019, mens det for øvrige deler av Avinor-konsernet ikke gjaldt noen slik aldersbegrensning. Ved overgang mellom selskapene i Avinor, bestemmer overenskomsten at ansatte som har valgt å bli i SPK kan velge å inngå i en «tilsvarende lukket ordning i det mottakende selskap». Basert på en klar ordlyd, kom Arbeidsretten til at ordningen i Avinor Flysikring AS ikke kunne anses som en «tilsvarende lukket ordning» som den de ansatte fra øvrige deler av konsernet var del av. Anførsler om manglende rettslig interesse og passivitet førte ikke frem.

AR-2021-27, sak nr. 18/2020

Kompensasjonstillegg. Ulempetillegg. Teateroverenskomsten mellom Spekter og LO Stat har bestemmelser om reise- og turnévirksomhet hvor det henvises til at statens reiseregulativ gjelder. Overenskomsten har også en egen bestemmelse om ulempetillegg ved turnévirksomhet. Statens reiseregulativ fikk i 2009 bestemmelse om kompensasjonstillegg for utenlandsreiser. Spørsmålet i saken var om dette kompensasjonstillegget og ulempetillegget etter overenskomsten kompenserte for samme ulempe, og at de ansatte dermed ikke hadde krav på kompensasjonstillegget. Overenskomsten åpner for å avtale andre ordninger i lokal særavtale. Slik avtale var ikke inngått, men også overenskomsten selv kan inneholde særskilt regulering som gjør at reiseregulativet ikke kommer til anvendelse. Teateroverenskomsten har en klar regulering av ulempene ved turnévirksomhet. Det følger ikke av ordlyden i reiseregulativets bestemmelse om kompensasjonstillegg hva tillegget skal dekke, men på grunnlag av tidsnære bevis la Arbeidsretten til grunn at også kompensasjonstillegget var et tillegg for ulempen ved å reise. Overenskomsten og reiseregulativet ga dermed kompensasjon for samme ulempe. Systematikken i overenskomsten tilsa da at overenskomstens bestemmelse hadde forrang.

AR-2021-33, sak nr. 33/2020

Lønn – minstelønnsoverenskomst. Medvirkning til tariffbrudd. Prosess – forhandlingskrav, preklusjon av påstandsendring. Riksavtalen mellom LO/Fellesforbundet og NHO/NHO Reiseliv er en

minstelønnsoverenskomst. Avtalen § 3.1 pkt. 1.1 bestemmer at arbeidstakerne etter kompetanse, dyktighet, praksis, ansvar og jobbinnhold «skal ... avlønnes over minstelønnssatsene». Bestemmelsen kom inn ved tariffrevisjonen i 1961. Frem til 2016 var overenskomsten praktisert som en normallønnsoverenskomst. Ved tariffrevisjonen i 2016 presiserte partene at avtalen skulle være en minstelønnsoverenskomst. Riksavtalen § 3.1 pkt. 1.2 fikk da en bestemmelse om at det etter at det sentrale oppgjøret for overenskomsten var vedtatt, skulle avholdes reelle lokale lønnsforhandlinger. Lokale forhandlinger skulle gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne («de fire kriterier»). Ved flere lokale forhandlinger i 2017–2019 ble det ikke gitt tillegg til de sentrale tilleggene. Saken for Arbeidsretten gjaldt forståelsen av plikten til å lønne over minstelønnssatsene i overenskomsten pkt. 1.1, og om to bedrifter hadde opptrådt tariffstridig ved å ikke gi tillegg i de lokale forhandlingene etter pkt. 1.2. Det var også spørsmål om NHO og NHO Reiseliv hadde opptrådt tariffstridig ved å instruere bedriftene til å ikke gi tillegg i lokale forhandlinger, og om medvirkning til tariffbrudd ved å slutte seg til bedriftenes tariff forståelse. Arbeidsrettens flertall kom til at de saksøkte måtte frifinnes. Flertallet tok utgangspunkt i at det er en generell forutsetning for minstelønnsoverenskomster at det skal skje en lokal lønnsutvikling, og at det ville være tariffstridig om alle ansatte i bedriften følger minstelønnssatsene, jf. ARD-1952-52 (Mandal Motorfabrikk). Flertallet fant etter en konkret vurdering av overenskomstens bakgrunn og tariffpartenes gjennomføring av ny forhandlingsordning, at det ikke gjaldt en absolutt og generell plikt til å avlønne over minstelønnssatsene. Det var derfor ikke tariffstridig at det i de saksøkte virksomhetene var arbeidstakere som fulgte minstelønnssatsene. Det var i første rekke tariffpartene som skulle finne frem til lokale tillegg til minstelønn og innretningen på tilleggene, innenfor de rammer som var trukket opp av de sentrale partene. For spørsmålet om nulloppgjør i 2017–2019 var i strid med de fire kriterier, bemerket flertallet at utfallet av forhandlingene som utgangspunkt var et interessedspørsmål. Arbeidsretten kunne ikke overprøve rimeligheten av forhandlingsresultatet eller om kriteriene tilsa at det var grunnlag for å gi tillegg. Retten kunne imidlertid prøve om forhandlingene hadde gått utenfor den rammen som ble trukket opp av pkt. 1.2. Partene var enige om at de lokale forhandlingsprosessene hadde vært reelle. Flertallet fant ut fra bevisførselen, at partene hadde forhandlet om de fire kriterier tilsa at det ble gitt tillegg. Det var ikke tariffstridig å ha ulike oppfatninger om hva som var bedriftens økonomiske virkelighet. Det var heller ikke sannsynliggjort at bedriften hadde avvist krav utelukkende under henvisning til rammen for oppgjøret. Flertallet kom til at uttalelser fra NHO og NHO Reiseliv i forkant av de lokale forhandlingene i 2017 var uheldige, men ikke kunne tolkes som en instruks til medlemmene om å avvise krav om lokale tillegg. Uttalelser om adgangen til å justere påstand under hovedforhandlingen. Dissens 5–2.

AR-2024-34, sak 4-2020

Mertid. Spørsmål og rett til mertid og beregningsmåte. Avisbudavtalen mellom NHO/MBL og LO/Fellesforbundet har regler om arbeidstid og lønn i §§ 2 og 3. I 2014 fikk § 3 et nytt første punktum hvor det ble presisert at avtalen «er ingen akkord-/tidsakkordavtale». Saken for Arbeidsretten gjaldt rett til betaling for mertid fra avisbud som av ulike grunner ikke har kunnet gjennomføre budrutene innenfor den ordinære arbeidstiden, og hvordan slike krav skulle beregnes. Arbeidsgiver avsto kravene blant annet begrunnet i at budet burde ha rukket å levere innenfor oppmålt arbeidstid og at budet ikke kunne sannsynliggjøre at mertidsbruken var reell og rimelig. I ARD-2014-200 kom Arbeidsretten til at partene i Avisbudavtalen hadde avtalt et akkordlønnssystem og at det bare unntaksvis skulle betales for mertid. Avtalen hadde imidlertid etter 2014 fått en klarere karakter av timelønnsavtale. Arbeidsretten la til grunn at avtalen i dag var slik å forstå at avisbudene hadde rett til betaling for faktisk medgått tid ved levering av andre produkter enn dem som var omfattet av den oppmålte arbeidstiden og ved uforutsette hendelser som kunne forstyrre den ordinære distribusjonstiden. Arbeidsgiver hadde i utgangspunktet ikke skjønnsmessig adgang til å avslå eller redusere krav om betaling for mertid. Uttalelser om arbeidsgivers styringsrett, herunder adgang til å gjennomføre kontrolltiltak, innføre regler om frist for å melde krav om betaling for mertid og til å kreve begrunnelse for mertidskrav.

AR-2021-35, sak nr. 11/2021

Twist vedrørende arbeidstidsordning – fastsettelse av skiftplaner. Saken gjaldt forståelsen av kravet om forhandlinger i pkt. 8.2.1 og 10.1.2 i Flyteknikeroverenskomsten mellom Næringslivets Hovedorganisasjon/NHO Luftfart og Norsk Flytekniker Organisasjon. Tvisten dreiet seg om hvorvidt ordet «forhandles» betyr at partene må være enige om fastsettelsen av skiftplan. Arbeidsretten kom til at det ut fra bestemmelsens ordlyd og sammenheng, ikke kunne forstås som et krav om at arbeidsgiver ikke kunne fastsette skiftplan med mindre partene var enige. Også tariffhistorien støttet opp om en slik forståelse.

AR-2021-37, sak nr. 19/2021

Arbeidstid. Tvisten gjaldt hvorvidt arbeidsgiver etter HTA KS § 4 pkt. 4.3 og 4.5 har adgang til å fastsette vaktplaner med arbeid på helge- og høytidsdager. Den norske tannlegeforening og KS er bundet av HTA KS. I 2019 fastsatte Troms fylkeskommune en vaktplan for tannhelseberedskapen i fylket, som medførte vakt på helge- og høytidsdager for de offentlig ansatte tannlegene. Spørsmålet i saken var om det kunne utledes noen begrensninger av HTA pkt. 4.3 og 4.5 på arbeidsgivers adgang til å fastsette vaktplaner med dette innhold. Arbeidsretten konkluderte med at det ikke var holdepunkter i bestemmelsenes ordlyd for en slik begrensning. Det forelå ingen holdepunkter i tariffhistorien eller andre kilder for å fravike ordlyden i bestemmelsen.

Oppsummering

2021 var det andre året med avvikling av saker under pandemien. Mens retten i 2020 hadde betydelige kostnader til leie eksterne lokaler for avvikling av en hovedforhandling, har alle forhandlingene i 2021 blitt avviklet i rettens egne lokaler. Dette har i første rekke vært mulig fordi Arbeidsretten sommeren 2020 fikk installert AV-utstyr i rettssalen. Smittevernet har vært ivaretatt i alle sakene. Forhandlingene har vært gjennomført som en blanding av fysisk og digitale forhandlinger ved at enkelte aktører (dommere, advokater, vitner) ved behov har deltatt digitalt. Vi har fått tilbakemeldinger fra prosessfullmektiger om at dette har fungert godt.

Det er et klart ønske fra rettens brukere at domstolen får større innslag av digital saksbehandling.. Dette vil derfor være en prioritert oppgave fremover. Domstolen vil ikke kunne benytte aktørportalen som brukes av de alminnelige domstoler, men har som siktemål få på plass et annet egnet system for elektronisk samhandling med parter og med rettens medlemmer. Arbeidsretten har sammen med Riksmekleren begynt arbeidet med å få større innslag av digital saksbehandling.

IV. STYRING OG KONTROLL I VIRKSOMHETEN

Organisering og administrasjon

Samarbeidet mellom Arbeidsretten og Riksmekleren er videreført i 2021. Dette samarbeidet bidrar til effektiv utnyttelse av virksomhetenes ressurser, og til at institusjonene blir mindre sårbare på det administrative og kontortekniske plan. Institusjonene har i 2021 samarbeidet om et prosjekt med sikte på anskaffelse av ny IKT-løsning og saksbehandlingssystem. Dette arbeidet fortsetter i 2022. Det er inngått en avtale mellom Arbeidsretten og Riksmekleren om forholdsmessig fordeling av kostnader til bruk av konsulent i dette arbeidet.

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.

Saksbehandling

Lovens krav til saksbehandlingstid på 6 måneder fra stevning er avgitt til forkynning til hovedforhandling er ikke absolutt. Årsakene til at samlet saksbehandlingstid overstiger 6 måneder er knyttet til forhold utenfor domstolens kontroll, blant annet knyttet til koronapandemien. Med disse presiseringene kan det sies at Arbeidsretten som domstol har vært i stand til å behandle de tvister som har kommet inn til den. I de tilfeller hvor saksbehandlingstiden overskrider lovens regler, har dette vært på grunn av særlige forhold.

Det er enkelte utfordringer knyttet til oversendelse av saksdokumenter til rettens medlemmer. Utsendelse av fysiske saksdokumenter er kostnadskreven og usikkert. Dommere bør få dokumenter i god tid før hovedforhandlingen dels for å forberede saken og dels for å kunne varsle retten dersom dommeren oppdager at vedkommende kan være inhabil. Prosessen med anskaffelse av nytt saksbehandlingssystem og IKT-løsning vil derfor også fokusere på muligheten for å få større innslag av digitale løsninger for utsendelse av saksdokumenter. Dette vil bidra til en mer effektiv og sikker utsendelse av dokumenter, som også vil gi reduserte kostnader. Domstolen har derfor i 2021 fulgt opp forventningen i tildelingsbrevet om å fortsette arbeidet med digitalisering av saksbehandlingen.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Arbeidsretten har en liten grunnbemanning. Av domstolens 4 faste ansatte er det 75 % kvinner. Alle protokollførerne er kvinner. Blant de øvrige dommerne og varadommerne er det 58 kvinner og 57 menn. Dommerlisten reflekterer likevel ikke fullt ut mangfoldet i dagens arbeidsliv. Dette henger dels sammen med at oppnevning skjer hvert tredje år og at det innstilles personer med lengre erfaring fra arbeids- eller organisasjonslivet. Det må derfor antas at dommersammensetningen i Arbeidsretten over tid i større grad vil gjenspeile mangfoldet i arbeidslivet.

Den jevne sammensetningen i dommerlisten vises ikke alltid i rettens sammensetning i den

enkelte sak. Årsaken til dette er at tilkallingen av dommere til å gjøre tjeneste i den enkelte sak følger et tilfeldighetsprinsipp og et prinsipp om at de som er faste medlemmer av retten, gjør tjeneste med mindre de har gyldig forfall. Det kan her vurderes om departementet og Arbeidsretten bør oppfordre organisasjonene til å innstille dommere slik at kjønnsbalansen ivaretas for de to øverste plassene på dommer- eller varadommerlisten, og at listen som helhet i større grad reflekterer samfunnet.

Arbeidsretten har et ganske begrenset grunnlag for å vurdere rekrutteringstiltak for å sikre mangfold. Utlysning av stillinger, intervju og innstilling til dommerembeter i Arbeidsretten gjennomføres av Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Disse utlysningene skjer på samme måte som andre utlysninger i staten. Det er departementet som innhenter innstilling til dommere fra arbeidslivets parter, og som i så fall kan gi en slik oppfordring i forbindelse med oppnevning av dommere i neste periode. Ved rekruttering av protokollførere, følger Arbeidsretten de krav som stilles til utlysninger i staten.

Universell utforming og økt tilgjengelighet

Arbeidsrettens lokaler oppfyller i dag ikke kravene til universell utforming. Lokalene er vanskelig tilgjengelig for rullestolbrukere, og det finnes ikke toaletter som er tilrettelagt for personer med nedsatt funksjonsevne. Lokalene må bygges om for å oppfylle kravene. Arbeidsrettens leieavtale for lokalene utløper i 2023. Kravene til universell utforming vil derfor inngå som et særskilt punkt i vurdering av ny leieavtale/nye lokaler.

V. VURDERING AV FRAMTIDSUTSIKTER

Samarbeidet mellom Arbeidsretten og Riksmekleren vil fortsette og videreutvikles i 2022, ved å legge til rette for gjensidig bistand og støtte blant annet med kontortekniske oppgaver og felles innkjøp av varer og tjenester.

Virksomheten i 2021 viser at tiltakene for å gjøre Arbeidsretten mer robust som ble vedtatt i 2012, har vært vellykkede. Saksbehandlingstiden har over tid vært stabil, og Arbeidsretten deltar aktivt i faglig virksomhet. Dette er i tråd med de prinsipielle betraktninger som ligger til grunn for arbeidstvistloven av 2012. Rettens virksomhet i 2022 vil bygge videre på dette. Tariffoppgjøret vil kunne skape noen utfordringer for berammelser ved at flere hovedforhandlinger vil måtte berammes til andre halvår 2022. I tillegg må det ventes noe mer reisevirksomhet for dommerne som følge av at dommerkonferanser igjen er planlagt som fysiske møter.

Innføringen av digitale verktøy i rettssalen har gjort det mulig for retten å opprettholde en tilnærmet normal saksavvikling i 2021 samtidig som man har ivaretatt kravene til forsvarlig smittevern. Det har også gjort saksavviklingen og ressursbruken mer effektiv ved at vitner ikke lenger må møte fysisk i rettssalen for å avgi forklaring, samtidig som avhør gjennom videolink gjennomgående vil være mer forsvarlig enn forklaring gjennom telefonavhør.

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 17. desember 2019. 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, 8. mars 2022

Tron Løkken Sundet
Arbeidsrettens leder

VI. ÅRSREGNSKAP

Formål

Arbeidsretten ble opprettet i 1916 og er administrativt underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet. 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 fredspliktbrudd og tvister om erstatningsansvar ved tariffbrudd. Årsregnskapet utgjør del VI i årsrapporten til Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Bekreftelse

Årsregnskapet er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, rundskriv R-115 fra Finansdepartementet og krav fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 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 12 200 000 kroner til disposisjon for 2021, men hadde et merforbruk på 194 534 kroner. Samlede lønnsutgifter, honorarer til eksterne dommere, arbeidsgiveravgift og andre personalkostnader utgjorde 8 337 295 kroner. Utgifter til lønn til rettens faste ansatte og ekstrahjelp er holdt innenfor budsjett.

Øvrige driftsutgifter utgjorde 3 877 333 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 321 559 kroner pr. 31. desember 2021. Oppstillingen av artskontorrapporteringen viser hvilke eiendeler og gjeld mellomværende består av. Foruten rapportert mellomværende har Arbeidsretten en leverandørgjeld på 155 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 2022. Revisjonsberetningen blir publisert sammen med årsrapporten.

Oslo, 8. mars 2022



Tron Løkken Sundet

leder

Virksomhet: **Arbeidsretten**

Rapport kjørt: 04.02.2022

Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2021

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2021	Merutgift (-) og mindregutt
0648	Arbeidsretten, Riksmekleren m.v.	01	Driftsutgifter	A	12 200 000	12 394 534	-194 534
1633	Nettoordning, statlig betalt merverdiavgift	01	Driftsutgifter	B		106	
<i>Sum utgiftsført</i>					12 200 000	12 394 640	
Inntektskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst		Samlet tildeling*	Regnskap 2021	Merinntekt og mindreinntekt(-)
5309	Tilfeldige inntekter	29	Ymse			7 311	
5700	Folketrygden	72	Arbeidsgiveravgift			1 031 953	
<i>Sum inntektsført</i>						1 039 264	
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet						11 355 375	
Kapitalkontoer							
60088101	Norges Bank KK /innbetalinger					110 000	
60088102	Norges Bank KK/utbetalinger					-11 489 722	
706002	Endring i mellomværende med statskassen					24 347	
<i>Sum rapportert</i>							

Virksomhet: Arbeidsretten

Note A Forklaring av samlet tildeling utgifter

Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
0648.01		12 200 000	12 200 000

Virksomhet: Arbeidsretten

Oppstilling av artskontorrapporteringen 31.12.2021

		2021	2020
Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Innbetalinger fra gebyrer			
Innbetalinger fra tilskudd og overføringer			
Salgs- og leieinntekter			
Andre inntekter			
<i>Sum inntekter fra drift</i>			
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetalinger til lønn	1	8 337 395	7 709 971
Andre utbetalinger til drift	2	3 877 333	4 242 200
<i>Sum utbetalinger til drift</i>		12 214 728	11 952 171
Netto rapporterte driftsutgifter		12 214 728	11 952 171
Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Innbetaling av finansinntekter			
<i>Sum investerings- og finansinntekter</i>			
Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetaling til investeringer	3	179 651	1 264 799
Utbetaling til kjøp av aksjer			
Utbetaling av finansutgifter	4	155	28
<i>Sum investerings- og finansutgifter</i>		179 806	1 264 797
Netto rapporterte investerings- og finansutgifter		179 806	1 264 797
Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten			
Innbetaling av skatter, avgifter, gebyrer m.m.	5	1 047	
<i>Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>		1 047	
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten			
Utbetalinger av tilskudd og stønader			
<i>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</i>			
Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler *			
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		6 264	8 400
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		1 031 953	955 114
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		106	15 062
<i>Netto rapporterte utgifter på felleskapitler</i>		-1 038 111	-948 452
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet		11 355 375	12 268 516
Oversikt over mellomværende med statskassen **			
		2021	2020
Fordringer på ansatte			
Kontanter			
Bankkontoer med statlige midler utenfor Norges Bank			
Skyldig skattetrekk og andre trekk		-321 476	-420 786
Skyldige offentlige avgifter			
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse			
Mottatte forskuddsbetalinger			
Lønn (negativ netto, for mye utbetalt lønn m.m)			74 880
Differanser på bank og uidentifiserte inntekter		-83	
Sum mellomværende med statskassen		-321 559	-345 906

Virksomhet: Arbeidsretten

Note 1 Utbetaling til lønn

	31.12.2021	31.12.2020
Lønn	5 530 967	5 386 117
Arbeidsgiveravgift	1 031 953	955 114
Pensjonsutgifter*	486 732	507 110
Andre ytelser	1 287 743	861 630
Sum utbetalinger til lønn	8 337 395	7 709 971

Antall utførte årsverk: 4 4

Note 2 Andre utbetalinger til drift

	31.12.2021	31.12.2020
Husleie	2 093 996	2 236 809
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	6 398	
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	283 938	264 383
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	-546	30 355
Mindre utstyrsanskaffelser	123 060	157 193
Leie av maskiner, inventar og lignende	273 909	310 771
Kjøp av konsulenttjenester	237 589	184 941
Kjøp av andre fremmede tjenester	77 893	357 374
Reiser og diett	197 811	197 465
Øvrige driftsutgifter	583 285	502 909
Sum andre utbetalinger til drift	3 877 333	4 242 200

Virksomhet: Arbeidsretten

Note 3 Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet

31.12.2021

31.12.2020

Utbetaling til investeringer

Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	179 651	1 264 769
Sum utbetaling til investeringer	179 651	1 264 769

Virksomhet: Arbeidsretten

Note 4 Finansinntekter og finansutgifter

	31.12.2021	31.12.2020
<i>Utbetaling av finansutgifter</i>		
Renteutgifter	155	28
Sum utbetaling av finansutgifter	155	28

Note 5 Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten**31.12.2021 31.12.2020**

Tilfeldige og andre inntekter (Statskonto 530929)

1 047

Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten**1 047**

Arbeidsretten

Del A Forskjellen mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen	
31.12.2021	31.12.2021
Spesifisering av bokført avregning med statskassen	Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen
Finansielle anleggsmidler	Forskjell
Arbeidsretten eier ingen finansielle anleggsmidler i aksjer eller selskapsandeler	

Sum			
Langsiktig gjeld			
Sum			
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	-617 915		-617 915
Skyldig skatteuttak	-321 476	-321 476	
Skyldige offentlige avgifter			
Annent kortsiktig gjeld	-83	-83	
Sum	-939 474	-939 474	-617 915
Sum	-939 474	-939 474	-617 915

VEDLEGG: TABELL FOR TILSTANDSRAPPORTERING (KJØNN OG LØNN) I PROP. 1 S

Arbeidsretten								
		Kjønnsbalanse			Lønn Gj.snitt per år		Kvinner andel av menns lønn i %	
		M %	K %	Totalt	M	K		
Totalt i verksemda	2021	25%	75%	100%				
	2020	50%	50%	100%				
Toppleiarar	2021	100%		100%	1915000			
	2020	100%		100%	1883000			
Mellomleiarar	2021		100%	100%		1427000		
	2020	100%		100%	1403000			
Alternativ karrierevegstillingar	2021		100%	100%		1266000		
	2020		100%	100%		1245000		
Saksbehandlarar	2021			0				
	2020			0				
Konsulentar/ sekretærar	2021		100%	100%		597000		
	2020		100%	100%		594000		
Lærlinger	2021			0				
	2020			0				
Slutta	2021	100%		100%				
	2020			0				
Nyrekruttert	2021		100%	100%				
	2020							
Deltidsansatte	2021		100%	100%		147000		
	2020		100%	100%		150000		
Midlertidig tilsette	2021			0				
	2020			0				
Foreldrepermisjon	2021			0				
	2020			0				
Gj.snitt antal veker	2021			0				
	2020			0				
Legemeldt sjukefråvær	2021			0				
	2020			0				

1)Merknad til tabellen. I kategorien mellomledere ligger underdirektører og avdelingsdirektører. Under saksbehandlere ligger rådgivere og seniorrådgivere. Under alternativ karrierevei ligger spesialrådgivere, fagspesialister og fagdirektører. Under konsulenter ligger førstekonsulenter og seniorkonsulenter.