

Arbeidsretten

**Årsrapport
2019**

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 2019 innkam det 37 nye saker. Det ble avsagt 18 dommer i 2019 mot 16 dommer i 2018. Antallet dager med hovedforhandling i 2019 var 34 mot 35 i 2018. 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 2018 var gjennomsnittlig saksbehandlingstid 5 måneder og 20 dager fra saken innkam Arbeidsretten til hovedforhandling ble avvirket. I 2019 gikk det i gjennomsnitt 6 måneder og 5 dager fra stevning ble forkynt til hovedforhandling ble påbegynt. Årsaken til at saksbehandlingstiden er økt noe er at berammede hovedforhandlinger er blitt omberammet etter anmodning fra prosessfullmektigene. I 2019 har det i gjennomsnitt gått 30 dager (24 dager i 2018) 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 2019 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 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 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 11 800 000 kroner til disposisjon for Arbeidsrettens virksomhet i 2019. Den samlede ressursbruken ble 11 579 819, det vil si et mindre forbruk på 220 181 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.

Fagdirektør Eli Mette Jarbo ble 28. september 2018 utnevnt til dommer og tiltrådte 1. januar 2019. 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 2019 ikke vært registrert sykefravær.

For meg som leder av Arbeidsretten er det en glede å konstatere at rettens faste personale og tilkalte 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 2019 anses oppfylt.

Oslo, 10. mars 2020



Jakob Wahl

Arbeidsrettens leder

II. INTRODUKSJON TIL VIRKSOMHETEN OG HOVEDTALL

Arbeidsretten er en spesialdomstol for behandling av 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 2019 av fire ansatte på heltid:

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

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 tilkalte personer. Det har i lang tid blitt benyttet juridiske studenter til dette arbeidet.

Nøkkeltall saksbehandling 2015–2019	2015	2016	2017	2018	2019
Saker til behandling ved årets begynnelse	14	17	15	19	17
Innkomne saker	34	33	37	24	37
Saker avgjort ved dom	15	21	17	16	18
Tid fra stevning kom inn til retten til hovedforhandling ble avholdt (måneder)	5 og ½ måned	4 måneder og 20 dager	4 måneder og 8 dager	5 måneder og 20 dager	6 måneder og 5 dager
Avgjørelser som avslutter sak	31	36	33	26	30*
Antall dager med hovedforhandling	32	46	36	35	34

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

*En av avgjørelsene avsluttet 2 saker.

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

Nøkkeltall fra årsregnskapet 2017–2019	2017	2018	2019
Samlet tildeling	12 100 000	11 800 000	11 800 000
Driftsutgifter	10 667 852	11 318 895	11 579 819
Lønnsandel av driftsutgifter	7 329 618	7 847 223	7 834 612

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. Lovens frist på fire uker fra avsluttet hovedforhandling til avsigelse av dom er oppfylt.

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 og at saker blir utsatt etter ønske fra prosessfullmektigene, f. eks. på grunn av andre prosessoppdrag.

I noen tilfeller har berammelse 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. Arbeidsrettens dommer legges forløpende ut på vår hjemmeside og er tilgjengelige på Lovdata.

Arbeidsrettens fagdommere har i 2019 hatt en omfattende utadrettet virksomhet. Dommerne har deltatt på diverse kurs og konferanser. Dommerne har deltatt på konferanse for de nordiske arbeidsrettsdomstoler i København, konferansen i regi av European Association of Labour Court Judges i Dublin og møte for europeiske arbeidsrettsdommere i regi av ILO i Genève. Arbeidsrettens dommere var også tilstede ved markeringen av 25 års jubileet for EØS-avtalen i Brussel. Fagdommerne har deltatt på kurs i regi av Juristenes Utdanningssenter som kursledere, foredragsholdere eller ordinære kursdeltakere. Dommerne har forestått undervisningen ved flere læresteder, herunder ved universitetene i Bergen, Oslo og Tromsø, ved Handelshøyskolen BI og Høyskolen Kristiania. Arbeidsrettens dommere bidrar her som forelesere, veiledere for oppgaveskrivende studenter og som sensorer til eksamen. Dommerne har i tillegg holdt foredrag eller gitt orienteringer om Arbeidsrettens virksomhet til besøkende blant annet fra LO-skolen.

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

Lovens krav til saksbehandlingstiden, som er understreket i tildelingsbrevet fra departementet, er oppfylt.

Samarbeidet mellom Arbeidsretten og Riksmekleren er videreført i 2019. Dette samarbeidet bidrar 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 2012–2019 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 2020.

Samarbeidet mellom Arbeidsretten og Riksmekleren vil fortsette og videreutvikles i 2020, 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 fredspliktbrudd 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 11 800 000 kroner til disposisjon for 2019. Totalt ble det brukt 11 579 819 kroner, dvs. et mindre forbruk på 220 181 kroner. Samlede lønnsutgifter, honorarer til eksterne dommere, arbeidsgiveravgift og andre personalkostnader utgjorde 7 834 612 kroner. Utgifter til lønn til rettens faste ansatte og ekstrahjelp er holdt innenfor budsjett.

Øvrige driftsutgifter utgjorde 3 745 208 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 351 125 kroner pr. 31. desember 2019.

Oppstillingen av artskontorrapporteringen viser hvilke eiendeler og gjeld mellomværende består av. Foruten rapportert mellomværende har Arbeidsretten en leverandørgjeld på 514 760 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 2020. Revisjonsberetningen blir publisert sammen med årsrapporten.

Oslo, 10. mars 2020



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:

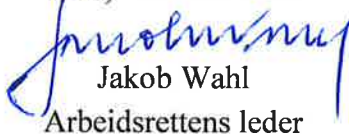
Regnskapet følger kalenderåret.

- 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. mars 2020



Jakob Wahl
Arbeidsrettens leder

VEDLEGG
ARBEIDSRETTENS AVGJØRELSER I 2019

SAKSREGISTER

Advarsel til tillitsvalgt					AR-2019-28
Arbeidsplikt – fritid					AR-2019-30
Arbeidstid				AR-2019-18	AR-2019-22
Arbeidstid – gjennomsnittsberegning					AR-2019-24
Arbeidstid – godkjenningssinstans					AR-2019-23
Disponibelordning					AR-2019-30
Domsmyndighet					AR-2019-28
Etterbetaling	AR-2019-11	AR-2019-14	AR-2019-16	AR-2019-17	AR-2019-24
Ettervirkning				AR-2019-4	AR-2019-5
Fagbrevtillegg					AR-2019-14
Fredsplikt					AR-2019-21
Lønn – minstelønn					AR-2019-6
Lønn – reisetid					AR-2019-19
Lønn – tillegg for særskilt arbeid					AR-2019-10
Lønn – ventetid					AR-2019-29
Mellomoppgjør					AR-2019-21
Overgangsforhandlinger				AR-2019-4	AR-2019-5
Permittering					AR-2019-30
Prosess					AR-2019-21
Sakskostnader					AR-2019-21
Shuttling					AR-2019-29
Skifttillegg					AR-2019-25
Styringsrett					AR-2019-25
Tariffavtalens omfang					AR-2019-11
Tariffbundenhet				AR-2019-4	AR-2019-5
Ufravikelighet		AR-2019-4		AR-2019-5	AR-2019-11
Virkningstidspunkt for økning av diettsatser				AR-2019-16	AR-2019-17
Ugyldighet					AR-2019-28

SAMMENDRAG AV ARBEIDSRETTENS DOMMER OG BEGRUNNEDE KJENNELSER I 2019.

AR-2018-4 sak 14/2018 – dom av 15. januar 2019

Tariffbundethet – overgangsforhandlinger. Eterrvirkning. Ufravikelighet.

Saken gjaldt tvist knyttet til endring av lønns- og arbeidsvilkår i forbindelse med at Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble gjort gjeldende ved Kantarellen bo- og rehabiliteringssenter. LO/Fagforbundet anførte at endringene var tariffstridige fordi overgangsforhandlinger etter Hovedavtalen § 3-7 nr. 5 ikke var fullført og fordi en merknad til overenskomsten presiserte at gjennomføring av overenskomsten ikke skulle føre til at de ansatte fikk forringet lønns- og arbeidsvilkår. Det var også spørsmål om Hovedavtalen var til hinder for at overenskomsten først fikk virkning i ettervirkningsperioden. Arbeidsretten kom til at arbeidsgiveren ikke hadde opptrådt tariffstridig. Hovedavtalen oppstilte en forhandlingsplikt, men oppstilte ikke nærmere krav til innholdet i eller utfallet av forhandlingene. Slik saken lå an, var det ikke nødvendig for Arbeidsretten å gå inn på i hvilke tilfeller forhandlingskravet ville være en skranke på gjennomføring av tariffavtale. Det var heller ikke tariffstridig at overenskomsten først fikk virkning i ettervirkningsperioden når det her var avklart hvilken tariffavtale som skulle gjøres gjeldende, og kravet om å gjøre overenskomsten gjeldende var fremmet i tariffperioden. Arbeidsretten kom til at merknaden til overenskomsten ikke var anvendelig i en situasjon hvor virksomheten fra før var bundet av en tariffavtale. Merknader om at adgangen til endring av lønns- og arbeidsvilkår kan være avskåret på annet grunnlag, sml. ARD-1926-110.

AR-2019-5 sak 15 – 16/2018 – dom av 15. januar 2019

Tariffbundethet – overgangsforhandlinger. Eterrvirkning. Ufravikelighet.

Saken gjaldt tvist knyttet til endring av lønns- og arbeidsvilkår i forbindelse med at Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble gjort gjeldende ved Kantarellen bo- og rehabiliteringssenter og ved Grefsenhjemmet. NSF anførte at endringene var tariffstridige fordi overgangsforhandlinger etter Hovedavtalen § 3-7 nr. 5 ikke var fullført og fordi en merknad til overenskomsten presiserte at gjennomføring av overenskomsten ikke skulle føre til at de ansatte fikk forringet lønns- og arbeidsvilkår. Det var også spørsmål om Hovedavtalen var til hinder for at overenskomsten først fikk virkning for Kantarellen i ettervirkningsperioden. Arbeidsretten kom til at arbeidsgiverne ikke hadde opptrådt tariffstridig. Hovedavtalen oppstilte en forhandlingsplikt, men oppstilte ikke nærmere krav til innholdet i eller utfallet av forhandlingene. Slik saken lå an, var det ikke nødvendig for Arbeidsretten å gå inn på i hvilke tilfeller forhandlingskravet ville være en skranke på gjennomføring av tariffavtale. For Grefsenhjemmet var det enkelte mangler ved forhandlingsprosessen, men Arbeidsretten kom til at dette likevel ikke var av en slik art at overenskomsten ikke kunne få virkning i samsvar med utgangspunktet i Hovedavtalen § 3-7. Det var heller ikke tariffstridig at overenskomsten først fikk virkning i ettervirkningsperioden når det her var avklart hvilken tariffavtale som skulle gjøres gjeldende, og kravet om å gjøre overenskomsten gjeldende var fremmet i tariffperioden. Arbeidsretten kom til at merknaden til overenskomsten ikke var anvendelig i en situasjon hvor virksomhetene fra før var bundet av en tariffavtale. Merknader om at adgangen til endring av lønns- og arbeidsvilkår kan være avskåret på annet grunnlag, sml. ARD-1926-110.

AR-2019-6 sak 13/2018 dom av 28. januar 2019

Tariffolkning. Minstelønnstabell.

Saken gjaldt tvist om forståelsen av anvendelsesområdet til § 5.3.2 *Minstelønnstabell* i tariffavtalen mellom ansatte i fjellstyrene organisert i Naturviterne og Norges Fjellstyresamband for perioden 2017–2018. Tvisten hadde sin bakgrunn i at en ansatt kontormedarbeider i Engerdal fjellstyre, som var medlem av Naturviterne, ikke ble avlønnet i henhold til minstelønnstabellen. Partene var enige om at tariffavtalen i utgangspunktet omfattet alle medlemmer av Naturviterne ansatt i fjellstyrene. Spørsmålet var om minstelønnstabellen hadde et snevrere anvendelsesområde enn dette og bare gjaldt ansatte i stillinger med krav om bachelorgrad eller mastergrad/hovedfag, i praksis fjelloppsynsstillinger. Arbeidsretten besvarte dette benektende. Det var ikke tilstrekkelige holdepunkter til å innfortolke en slik begrensning i minstelønnstabellen. Engerdal fjellstyre hadde begått tariffbrudd og ble dømt til etterbetaling.

AR- 2019-10 sak 20/2018 dom av 13. mars 2019

Tariffavtaletolkning.

Saken gjaldt tvist om forståelse av Vekteroverenskomsten § 5 pkt. 3, tjenestegrenstillegg for helse- og sosialtjeneste, konkret knyttet til vekteroppdrag ved Lovisenberg Diakonale Sykehus. Vekteroverenskomsten gir rett til tillegg for særskilte typer vekteroppdrag, herunder for helse- og sosialtjeneste. Tjenestegrenstillegget for helse- og sosialtjenesten ble opprettet i forbindelse med at det ble behov for vakthold ved enkelte sosialkontor i Oslo på slutten av 1980-tallet. Det ble lagt til grunn at tjenesten medførte en særskilt risiko og det ble stilt særlige kompetansekrav. Parat anførte at tjenestegrenstillegget måtte få anvendelse for vekteroppdrag innenfor for helse- og sosialtjenesten med tilsvarende risiko og kompetansekrav, og at det måtte gjelde for vektertjenesten ved Lovisenberg Diakonal Sykehus. Arbeidsretten kom til at tariffhistorikk og praksis mellom partene ikke tilsa at tillegget hadde fått en slik generell anvendelse, ut over hva det i sin tid ble opprettet for. Vekteroverenskomsten mellom NHO og YS er inngått etter mønster av den tilsvarende avtalen mellom NHO og LO/Norsk Arbeidsmandsforbund. Heller ikke praksis mellom disse partene tilsa en generell anvendelse av tillegget. Dommen er enstemmig.

AR-2019-11 sak 6/2018 dom av 13. mars 2019

Tariffavtalers omfang. Ufravikelighet. Virksomhetsoverdragelse. Etterbetaling.

Saken gjaldt spørsmål om det var tariffstridig at ISS Facility Services AS i forbindelse overtakelse av hotellrenhold gjennom virksomhetsoverdragelse i 2015 ikke reserverte seg mot å bli bundet av Riksavtalen, jf. arbeidsmiljøloven § 16-2 andre ledd første og andre punktum. Arbeidsrettens flertall kom til lovgiver ved innføringen av en deklarasjonsregel om at overdragerens tariffavtale blir bindende for erververen ikke hadde grepet inn i de tariffrettslige forpliktelser ny arbeidsgiver hadde i medhold av de tariffavtaler som gjelder for erververen på overdragelsestidspunktet. Flertallet kom videre til at LO og NHO hadde avklart tariffavtalevalget for hotellrenhold utført av renholdsbedrifter slik at dette var omfattet av Renholdsoverenskomsten. Renholdsoverenskomsten var etter dette den anvendelige tariffavtalen for hotellrenhold. ISS kunne ikke ved å unnlate å reservere seg mot Riksavtalen bli bundet av og praktisere lønns- og arbeidsvilkår som lå under det som fulgte av Renholdsoverenskomsten. Det tariffrettslige etterbetalingskravet ble ikke begrenset på grunnlag av passivitet. Merknader om krav om dom overfor NHO og NHO Service og handel som overordnede organisasjonsledd. Dissens 4–3.

AR-2019-14 sak 21/2018 dom av 2. mai 2019

Tariffavtaletolkning. Fagbrevtillegg. Etterbetaling.

Saken gjaldt tvist om rett til fagbrevtillegg etter Funksjonæroverenskomsten i Nettbussskonsernet. Spørsmålet var om en bestemmelse om fagbrevtillegg til individuell lønn også skulle få virkning for ansatte med relevant fagbrev fra før 1. april 2016, da bestemmelsen kom inn i tariffavtalen. Arbeidsrettens flertall kom til at fagbrevtillegget også måtte gjelde for fagbrev avlagt før 1. april 2016. Det fremgikk ikke noe konkret virkningstidspunkt av ordlyden. Ordlyden ga heller ingen veiledning for øvrig. Spørsmålet ble ikke berørt i forhandlingene eller i meklingen. Flertallet mente at det ikke kunne vektlegges at kravet opprinnelig ble fremmet til en bestemmelse i overenskomsten som omhandler rett til lønnsvurdering ved endring av kompetanse i tariffperioden. Under tvisteforhandlingene ble ikke virkningstidspunktet påberopt som grunnlag for å avvise krav om fagbrevtillegg. Flertallet kom til at dette støttet opp under at det ikke hadde vært noe oppmerksomhet rundt virkningstidspunktet før etter at tvisten for Arbeidsretten oppsto. Flertallet kom videre til at det ikke er naturlig å hevde at man drar med seg lønnselementer fra en overenskomst til en annen når man skifter jobb. Det er dermed ikke naturlig å snakke om dobbelt uttelling for fagbrev. Det var heller ikke snakk om at tillegget ble gitt tilbakevirkende kraft. Saksøktes syn ville i enkelte tilfeller føre til en lønnsmessig forskjellsbehandling som ikke kan være tilsiktet. Dissens 4-2.

AR-2019-16 sak 1/2019 dom av 13. juni 2019

Tariffavtaletolkning. Virkningstidspunkt for økning av diettsatser. Etterbetaling.

Saken gjaldt tvist om virkningstidspunktet for økning av diettsatser for kabinansatte i SAS. Spørsmålet var om en bestemmelse i Flykabinavtalen om regulering av diettsatser måtte forstås slik at det skulle skje en samtidig regulering mellom pilotenes og de kabinansattes diettsatser. Partene var enige om at den omtvistede bestemmelsen regulerte to forhold. Den gjaldt for det første en årlig indeksregulering av satsene basert på en europeisk indeks. I henhold til praksis og henvisning til pilotenes avtale, skulle indeksreguleringen skje per 1. januar. Dette var også partene enige om. For det andre skulle satsene koordineres med tilsvarende diettsatser som gjelder for piloter. Dette er andre reguleringer av diettsatsene, typisk som følge av lønnsforhandlinger. Den delen av bestemmelsen inneholder ikke et konkret virkningstidspunkt. Med utgangspunkt i ordlyden og forståelsen av begrepet «koordinere», kom Arbeidsrettens flertall til at bestemmelsen var slik å forstå at det skal skje en samtidig regulering. Flertallet la til grunn at koordinering betyr å samordne eller sideordne, og at bestemmelsen er en gjennomføringsbestemmelse, på den måten at den bestemmer hva som skal skje etter at pilotene har forhandlet om endringer i diettsatsene. Lest i lyst av at overenskomsten inneholder et prinsipp om likestilling av grupper av flyvende personell, må det innebære en samtidig regulering. Flertallet la også vekt på tidligere praksis i virksomheten. Dissens 4-3.

Se også sak AR-2019-17.

AR-2019-17 sak 5/2019 dom av 13. juni 2019

Tariffavtaletolkning. Virkningstidspunkt for økning av diettsatser. Etterbetaling.

Saken gjaldt tvist om virkningstidspunktet for økning av diettsatser for kabinansatte i SAS. Spørsmålet var om en bestemmelse i Flykabinavtalen om regulering av diettsatser måtte forstås slik at det skulle skje en samtidig regulering mellom pilotenes og de kabinansattes diettsatser. Partene var enige om at den omtvistede bestemmelsen regulerte to forhold. Den gjaldt for det første en årlig indeksregulering av satsene basert på en europeisk indeks. I

henhold til praksis og henvisning til pilotenes avtale, skulle indeksreguleringen skje per 1. januar. Dette var også partene enige om. For det andre skulle satsene koordineres med tilsvarende diettsatser som gjelder for piloter. Dette er andre reguleringer av diettsatsene, typisk som følge av lønnsforhandlinger. Den delen av bestemmelsen inneholder ikke et konkret virkningstidspunkt. Med utgangspunkt i ordlyden og forståelsen av begrepet «koordinere», kom Arbeidsrettens flertall til at bestemmelsen var slik å forstå at det skal skje en samtidig regulering. Flertallet la til grunn at koordinering betyr å samordne eller sideordne, og at bestemmelsen er en gjennomføringsbestemmelse, på den måten at den bestemmer hva som skal skje etter at pilotene har forhandlet om endringer i diettsatsene. Lest i lyst av at overenskomsten inneholder et prinsipp om likestilling av grupper av flyvende personell, må det innebære en samtidig regulering. Flertallet la også vekt på tidligere praksis i virksomheten. Dissens 4-3.
Se også sak AR-2019-16.

AR-2019-18 sak 2/2019 dom av 11. juli 2019

Arbeidstid.

Nettbuss (Vy Buss) utarbeidet etter drøftelse med de tillitsvalgte en egen turnus for åtte uker om sommeren begrunnet i færre ruteavganger enn ellers i året. Arbeidstiden ble gjennomsnittsberegnet med 37,5 timer per uke. Spørsmålet i saken var om arbeidstidsordningen oppfylte vilkårene for 35,5 timers arbeidsuke i henhold til Arbeidstidsbilaget nr. 3 bokstav b som gjelder for døgnskcontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid. Arbeidsretten kom til at de samlede ulempene for bussjåførene ikke kunne sammenlignes med døgnskcontinuerlig skiftarbeid. Vist til at det sentrale kriterium for å anse en arbeidstidsordning sammenlignbar med døgnskcontinuerlig skiftarbeid er omfanget av nattarbeid.

AR-2019-19 sak 3/2019 dom av 20. august 2019

Lønn – reisetid.

Renholdsoverenskomsten mellom LO/Norsk arbeidsmandsforbund og NHO/NHO Service og handel bestemmer at det skal beregnes lønn for løpende tid mellom oppdrag flere steder for «samme bedrift». LO gjorde gjeldende at vilkåret om samme bedrift måtte tolkes som samme arbeidsgiver. Arbeidsretten kom under dissens til at LOs tolkning ikke hadde tilstrekkelige holdepunkter i ordlyd, historikk og praksis. Tolkningsspørsmålet kunne ikke løses gjennom en isolert og generell forståelse av begrepet bedrift i § 4 nr. 3 første setning, men måtte fastlegges ved å lese § 4 nr. 3 første og andre setning i sammenheng, og som en presisering av bestemmelsene i § 2 om beregning av lønn. Overenskomsten § 4 nr. 3 hadde to bestemmelser om beregning av lønn for tid mellom oppdrag, henholdsvis ved oppdrag for «samme bedrift» og ved patruljetjeneste. Bestemmelsen i § 4 nr. 2 andre setning om beregning av lønn ved patruljetjeneste ville ikke få selvstendig betydning dersom første setning gjaldt arbeid utført for samme arbeidsgiver. Det ble også lagt vekt på forholdet mellom LOs krav til bestemmelse og den endelige utformingen av avtaleteksten og praksis. Dissens 5-2.

AR-2019-21 sak 23/2019 dom av 27. september 2019

Fredsplikt. Mellomoppgjør. Prosess – sakskostnader.

Etter brudd i meklingen for mellomoppgjøret mellom YS Spekter/Negotia og Arbeidsgiverforeningen Spekter/Felleskjøpet, ble det iverksatt streik i perioden 17.–24. september 2019. Spekter gjorde gjeldende at arbeidskampen var tariffstridig og ulovlig fordi

den gjaldt gjennomføringen av krav om særavtale for å sikre rettigheter når Felleskjøpet fra 1. april 2020 skulle gå over til NHOs tariffavtaler. Arbeidsretten kom til at sammenhengen mellom kravet om særavtale og det økonomiske kravet som ble fremmet i mellomoppgjøret, sannsynliggjorde at arbeidskampen ble iverksatt for å gjennomføre særavtalekravet. Dette lå utenfor den adgangen til arbeidskamp YS Spekter/Negotia hadde i medhold av overenskomstens del IV punkt 7 om reguleringer for andre avtaleår.

AR-2019-22 sak 12/2019 dom av 7. oktober 2019

Arbeidstid.

I forbindelse med overføring av pølseproduksjon fra Brødrene Finsbråten AS på Eidsvoll til Leiv Vidar AS ble det ved Leiv Vidar AS innført en ny arbeidstidsordning fra 23. april 2018. Alle ansatte i produksjonen avdelingsvis ble delt inn i tre grupper som i en periode på tre uker hadde 2 uker med dagskift og 1 uke med kveldsskift (dag-dag-kveld). LO gjorde gjeldende at arbeidstidsordningen var vanlig 2-skiftarbeid ga rett til nedsettelse av den ukentlige arbeidstiden til 36,5 timer per uke. Dette førte ikke frem. Arbeidsretten bemerket at det ikke skulle foretas en slik bred ulempevurdering som anvendes ved vurderingen av om det foreligger sammenlignbare turnusordninger. Skiftordningen ved Leiv Vidar AS hadde en hovedvekt av dagskift i skiftperioden, og skilte seg med dette vesentlig fra den alminnelige ordningen som var beskrevet i Skiftarbeiderutvalgets utredning i NOU 1979: 56. Den hadde derfor ikke slike ulemper som knyttet seg til en 2-skiftordning hvor det i tillegg til rett til økonomisk kompensasjon, også ville gjelde rett til redusert ukentlig arbeidstid.

AR-2019-23 sak nr. 10/2019 dom av 11. november 2019

Arbeidstidsordninger. Godkjenningsinstans.

Hovedtariffavtalen (HTA) gir de lokale parter adgang til å iverksette forsøksordninger som avviker fra bestemmelsene om arbeidstid. Dersom ordningene går ut over HTAs og/eller arbeidsmiljølovens (aml.) rammer skal de forelegges Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) og hovedsammenslutningene til godkjenning. Spørsmålet i saken var hvorvidt avtaler som går ut over det de lokale parter kan avtale etter amls alminnelige rammer må forelegges KMD og hovedsammenslutningene til godkjenning, eller om arbeidsgiver kan søke Arbeidstilsynet (AT) om samtykke til dispensasjon fra lovens rammer.

Arbeidsretten kom til at «arbeidsmiljølovens rammer» henviste til de rammene som det er fastsatt lokal avtafrihet for, og som partene lokalt kan avtale forsøksordninger om fravik fra. Slike avtaler skal godkjennes av de sentrale parter og ikke av AT. «Arbeidsmiljølovens rammer» kunne ikke forstås som de rammer AT kan samtykke til etter aml. § 10-5 (3). Det ble lagt til grunn at partene hadde hatt en felles forståelse om at HTA var slik å forstå siden 2000. ATs utvidet kompetanse til å innvilge dispensasjon etter lovendringen i 2015 hadde ingen betydning for hvem som var rett godkjenningsinstans etter HTA. (Dissens 6-1-)

AR-2019-24 sak 6/2019 dom av 18. november 2019

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid. Etterbetaling.

De tillitsvalgte i NSB (nå Vygruppen) godkjente ikke ruteterminen for konduktørpersonalet i NSB Trondheim for perioden desember 2015 – desember 2016 som forutsatte gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. NSB besluttet likevel å innføre ruteterminen. LO stat fikk medhold i at Overenskomsten for NSB AS inngått mellom Spekter og LO Stat, ikke ga tilstrekkelig hjemmel for arbeidsgiver til å kunne gjennomsnittsberegne arbeidstiden for

konduktørpersonalet i NSB. Overenskomstbestemmelsen henviste til at arbeidstiden kunne gjennomsnittsberegnes i henhold til reglene i arbeidsmiljøloven § 10-5 andre ledd, som krever skriftlig avtale med tillitsvalgte i virksomheten. Overenskomsten har sitt utspring i en særavtale fra 1995 inngått mellom NSB og Norsk Jernbaneforbund. Partene var enige om at dagens avtale ikke innebar noen realitetsendring i forhold til særavtalen. Spekters anførsel om at overenskomstbestemmelsen var inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd førte ikke frem. I 1995 hadde ikke Norsk Jernbaneforbund kompetanse til å inngå en slik avtale. Det har formodningen mot seg, også i lys av praksis mellom de lokale partene, at det senere er inngått en avtale som ville innebære at arbeidsgiver ensidig kan fastsette hvordan arbeidstiden skal gjennomsnittsberegnes, uten at dette uttrykkelig fremkommer. LO Stat fikk også medhold i etterbetalingskravet for konduktørene som var omfattet av den ruteterminen som ikke ble godkjent. Når det ikke var inngått avtale om gjennomsnittsberegning, vil man måtte falle tilbake på den alminnelige arbeidstiden. Det er arbeidsgiver som må bære risikoen og det økonomiske ansvaret for at arbeidstakerne i perioder kan ha arbeidet mindre enn vanlig arbeidstid. Dissens 4-2.

AR-2019-25 sak 13/2019 dom av 2. desember 2019

Rett til å beholde skifttillegg ved overgang til annen arbeidstidsordning. Styringsrett.

I særavtale mellom SAS og Norsk Flytekniker Organisasjon (NFO) er det bestemmelse om at arbeidstaker over 55 år og som har arbeide nattskift i 18 år, og «som av bedriften» overføres til ledig arbeid på dagen med årsak i «f.eks. helsemessige forhold» har rett til å beholde skifttillegget. Spørsmålet i saken var om arbeidstaker som av helsemessige forhold går over fra å arbeid skift inneholdende nattarbeid til kun arbeid på dagtid hadde en ubetinget rett til å beholde skifttillegget eller om dette var avhengig av bedriftens beslutning. Bestemmelsens tilblivelse talte klart for at det er opp til bedriften å overføre ansatte til en annen arbeidstidsordning. De som hadde fremforhandlet avtalen fra så vel SAS som NFO var samstemte om at det var en styringsrettsbestemmelse. Bemerkninger om at styringsretten må utøves innenfor allmenne saklighetsrammer.

AR-2019-28 sak 11/2019 dom av 9. desember 2019

Advarsel til tillitsvalgt. Prosess - domsmyndighet; ugyldighet.

En ansatt og tillitsvalgt i Equinor ble gitt advarsel etter at han hadde skrevet debattinnlegg i Stavanger Aftenblad. Den ansatte hadde i debattinnlegget presentert seg som elektriker på Kristin-plattformen og lokal tillitsvalgt for SAFE. Tema for innlegget i avisen var partssamarbeidet og betydningen av dette for sikkerheten på norsk sokkel. Arbeidsretten la til grunn at dette var forhold som det var naturlig at en tillitsvalgt engasjerte seg i, og at den ansatte hadde skrevet det i egenskap av å være tillitsvalgt. Advarselen kunne da prøves på grunnlag av saklighetskravet i Hovedavtalen NHO – YS § 5-10. Debattinnlegget var en ytring, og Hovedavtalens saklighetskrav måtte anvendes i samsvar med vilkårene for inngrep i ytringsfriheten. Spørsmålet om det var grunnlag for advarselen berodde da på en avveining mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt. I den foreliggende saken var det i utgangspunktet de samme normene som gjaldt for den tillitsvalgtes ytringsfrihet som de normer som ville gjelde for ansattes ytringsfrihet. I den konkrete vurderingen kom Arbeidsrettens flertall til at advarselen ikke hadde saklig grunn. Det ble lagt vekt på at innlegget i liten grad var egnet til å skade Equinors omdømme, og det var en meningsytring med et innhold som i stor grad var kjent fra før. Innleggets provoserende form bidro til å begrense eventuelle skadevirkninger. Flertallet la også vekt på at selskapet ikke hadde forsøkt å imøtegå ytringen. Den tillitsvalgtes posisjon med hensyn til informasjon og kunnskap om arbeidsgivers virksomhet kunne i dette

tilfellet ikke begrunne en særskilt begrensning for den tillitsvalgtes ytringsfrihet. Påstand om dom for at advarselen skulle kjennes ugyldig førte ikke frem. Når Equinor ikke var trukket inn i søksmålet og det var klart at advarselen ville bli slettet dersom saksøker fikk medhold, var det ikke var grunnlag for å avsi dom for ugyldighet. Dissens 5-2.

AR-2019-29 sak 21/2019 dom av 12. desember 2019

Lønn. Betaling for ventetid. Shuttling.

Operatøravtalen har bestemmelse om at tid som medgår til reise/venting på transport fra boligplattform til arbeidssted før og etter en arbeidsperiode ikke regnes som arbeidstid, men denne tiden skal godtgjøres. Saken gjaldt spørsmål om ansatte som må oppholde seg på ubemannet plattform offshore etter at helikoptertransport er kansellert, hadde rett til betaling for den tid som medgikk til venting inntil de ble transportert tilbake til boligplattformen. Ubemannede installasjoner er ikke beregnet for varig opphold, men det er lagt til rette for nødinnekvartering med nødproviant mm. Arbeidsretten fant ikke at bestemmelsen var ment å kompensere for ulemper forbundet med å avvikle fritid på en ubemannet installasjon. Bestemmelsen omfatter tid arbeidstakerne venter på transport. Ventefasen varte frem til det ble gitt beskjed om at helikopteret var blitt kansellert. De ansatte avvirket fritid selv om bekvemmelighetene på en ubemannet installasjon ikke er de samme som på en boligplattform. Bedriftens praksis ble ikke tillagt betydning. Dissens 5-2.

AR-2019-30 sak 16/2019 dom av 16. desember 2019

Permittering. Arbeidsplikt – friperioder i disponibelordning.

I forbindelse med konflikt i 2016 permitterte Baker Hughes Norge AS 407 arbeidstakere. Permitteringene omfattet også retningsborere som hadde friperiode etter disponibelplaner. Partene var enige om at driftsstansen var en saklig grunn til permittering, og at det ikke var grunnlag for å permittere arbeidstakere som avvirket friperioder i henhold til en 2-4-ordning. Lederne anførte at det heller ikke var adgang til å permittere arbeidstakere som avvirket friperiode i henhold til en disponibelordning. Arbeidsrettens flertall kom til arbeidstakere i en disponibelordning i prinsippet stod til disposisjon for arbeidsgiver også i friperiodene, og derfor hadde et annet grunnpreg enn en 2-4-ordning. Det kunne heller ikke stilles krav om at arbeidstakere måtte avvikle fridager eller avspasering før permittering ble effektivert i forbindelse med konflikt. Dissens 5-2.

Virksomhet:

AO - Arbeidsretten

Rapport kjørt: 10.02.2020

Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2019

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2019	Merutgift (-) og mindregift
0648	Driftsutgifter	01	Driftsutgifter	A	11 800 000	11 579 828	220 172
1633	Nettoordning for mva i staten	01	Driftsutgifter	B		618	
Sum utgiftsført					11 800 000	11 580 446	

Inntektskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling*	Regnskap 2019	Merinntekt og mindreinntekt(-)
5309	Tilfeldige inntekter	29	Ymse		8 000	
5700	Arbeidsgiveravgift	72	Arbeidsgiveravgift		971 033	
Sum innteksført					979 033	
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet						
Kapitalkontoer					10 601 413	
60088101	Norges Bank KK /innbetalinger					
60088102	Norges Bank KK/utbetalinger				9 295	
706002	Endring i mellomværende med statskassen				-10 719 293	
Sum rapportert					108 585	
					0	

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)

706002	Mellomværende med statskassen	31.12.2019	31.12.2018	Endring
		-351 125	-459 710	108 585

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Note A Forklaring av samlet tildeling utgifter			
Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
064801		11 800 000	11 800 000

Oppstilling av artskontorrapporteringen 31.12.2019

Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet	Note	2019	2018
<i>Sum innbetalinger fra drift</i>			
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetalinger til lønn	1	7 834 612	7 847 223
Andre utbetalinger til drift	2	3 745 208	3 431 379
<i>Sum utbetalinger til drift</i>		11 579 819	11 278 601
Netto rapporterte driftsutgifter		11 579 819	11 278 601
Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
<i>Sum investerings- og finansinntekter</i>			
Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetaling til investeringer	3		41 294
Utbetaling av finansutgifter	4	9	
<i>Sum investerings- og finansutgifter</i>		9	41 294
Netto rapporterte investerings- og finansutgifter		9	41 294
Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten			
<i>Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>			
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten			
<i>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</i>			
Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler *			
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		8 000	3 770
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		971 033	971 097
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		618	1 690
<i>Netto rapporterte utgifter på felleskapitler</i>		-978 415	-973 177
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet		10 601 413	10 346 718
Oversikt over mellomværende med statskassen **			
Eiendeler og gjeld		2019	2018
Skyldig skattetrekk og andre trekk		-347 049	-459 710
Annen gjeld		-4 076	
Sum mellomværende med statskassen		-351 125	-459 710

* Andre ev. inntekter/utgifter rapportert på felleskapitler spesifiseres på egne linjer ved behov.

** Spesifiser og legg til linjer ved behov.

Kontrollsum:

10 601 413

10 601 413

0

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Note 1 Utbetaling til lønn

	31.12.2019	31.12.2018
Lønn		
Arbeidsgiveravgift	5 217 306	5 111 057
Pensjonsutgifter*	971 033	971 097
	510 307	479 468
Andre ytelser	1 135 966	1 285 600
Sum utbetalinger til lønn	7 834 612	7 847 223
Antall utførte årsverk:	4	4

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Note 2 Andre utbetalinger til drift

	31.12.2019	31.12.2018
Husleie	1 851 744	1 482 125
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	83 219	
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	398 264	584 549
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	24 094	64 940
Mindre utstyrsanskaffelser	77 656	62 679
Leie av maskiner, inventar og lignende	332 416	295 578
Kjøp av konsulenttjenester	134 781	25 897
Kjøp av fremmede tjenester		68 125
Reiser og diett	330 022	294 311
Øvrige driftsutgifter	513 013	553 176
Sum andre utbetalinger til drift	3 745 208	3 431 379

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Note 3 Utbetaling til investering og kjøp av aksjer

	31.12.2019	31.12.2018
<i>Utbetaling til investeringer</i>		
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende		41 294
Sum utbetaling til investeringer		41 294

	31.12.2019	31.12.2018
<i>Utbetaling til kjøp av aksjer</i>		
Sum utbetaling til kjøp av aksjer		

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Note 4 Finansiinntekter og finansutgifter

	31.12.2019	31.12.2018
<i>Innbetaling av finansiinntekter</i>		
Sum innbetaling av finansiinntekter		

	31.12.2019	31.12.2018
<i>Utbetaling av finansutgifter</i>		
Renteutgifter	9	
Sum utbetaling av finansutgifter	9	

Note 8 Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen.

Del A Forskjellen mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen			
	31.12.2019	31.12.2019	Forskjell
	Spesifisering av bokført avregning med statskassen	Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	
Finansielle anleggsmidler			
Arbeidsretten eier ingen finansielle anleggsmidler i aksjer eller selskapsandeler			
Sum			
Onslapsmidler			
Sum			
Langsiktig gjeld			
Sum			
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	-514 760		-514 760
Skyldig skatterekk	-376 470	-347 049	-29 421
Skyldige offentlige avgifter			
Annen kortsiktig gjeld	-8 936	-4 076	-4 860
Sum	-900 167	-351 125	-549 041
Sum	-900 167	-351 125	-549 041

Del B Spesifisering av investeringer i aksjer og selskapsandeler				
Ervervsdato	Antall aksjer	Eierandel	Stemmeandel	Balanseført egenkapital i selskapet
				Balanseført verdi i regnskap*
Balanseført verdi 31.12.2019				



Riksrevisjonen

Vår referanse 2019/01204-5

ARBEIDSRETTE
Org. nr.: 971525681

Riksrevisjonens beretning

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Riksrevisjonen har revidert Arbeidsretten sitt årsregnskap for 2019. Årsregnskapet består av ledelseskommentarer og oppstilling av bevilgnings- og artskontorrapportering, inklusiv noter til årsregnskapet for regnskapsåret avsluttet per 31. desember 2019.

Bevilgnings- og artskontorrapporteringen viser at 10 601 413 kroner er rapportert netto til bevilgningsregnskapet.

Etter Riksrevisjonens mening gir Arbeidsretten sitt årsregnskap et dekkende bilde av virksomhetens disponible bevilgninger, inntekter og utgifter i 2019 og av mellomværende med statskassen per 31. desember 2019, i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten.

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 etikkregler), og vi har overholdt de øvrige etiske forpliktelsene våre i samsvar med disse kravene og INTOSAI 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 regelverket for økonomistyring i staten. Ledelsen er også ansvarlig for å etablere den interne kontrollen som de 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 ved revisjonen av årsregnskapet

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 avgi 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 finansiell revisjon, 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 internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon.

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 i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten

Vi kommuniserer med ledelsen 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 med betydning for økonomistyring i staten, 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 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 med betydning for økonomistyring i staten. Uttalelsen gis med moderat sikkerhet og 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 er vi ikke kjent med forhold som tilsier at virksomheten har disponert bevilgningene i strid med administrative regelverk med betydning for økonomistyring i staten.

Oslo; 21.04.2020

Etter fullmakt

Tor Digranes
ekspedisjonssjef

Knut G. Lien
avdelingsdirektør

Brevet er ekspedert digitalt og har derfor ingen håndskreven signatur