

Arbeidsretten

**Årsrapport
2022**

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
Sakstfang, saksavvikling og saksbehandlingstid	8
Arbeidsrettens faglige virksomhet	10
Oversikt over rettens begrunnede avgjørelser i 2022.....	11
IV. Styring og kontroll i virksomheten.....	21
Organisering og administrasjon.....	21
Saksbehandling.....	21
Aktivitets- og redegjørelsesplikten.....	21
Universell utforming og økt tilgjengelighet.....	22
V. Vurdering av framtidsutsikter.....	23
VI. Årsregnskap	24

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 2022 kom det 44 saker til retten. Det ble avsagt 19 dommer, 1 begrunnet kjennelse og truffet en begrunnet beslutning. Både sakstilfang og saksbehandlingstid er i hovedtrekk som i foregående år, men med noe lengre tid fra stevning ble avgitt til forkynning til hovedforhandling ble påbegynt. Antallet avgjørelser (dommer og hevingskjennelser) var høyere i 2022 enn i 2021.

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 2022 var gjennomsnittlig saksbehandlingstid 8,3 måneder fra saken kom inn til Arbeidsretten til den ble avsluttet ved dom eller hevingskjennelse.

I tillegg til den dømmende virksomheten skal Arbeidsretten være en synlig del av det arbeidsrettslige fagmiljøet. Arbeidsrettens dommere har i 2022 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 12 500 000 kroner til disposisjon for Arbeidsrettens virksomhet i 2022. Den samlede ressursbruken ga et merforbruk på 1 068 383 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 2022 har bestått av fire ansatte på heltid og tre deltidsansatte protokollførere. Det har i 2022 vært et begrenset sykefravær.

Arbeidsrettens faste personale og tilkalte dommere har på en god og samvittighetsfull måte bidratt til at rettens virksomhet har vært meget effektiv. Arbeidsretten har i 2022 avholdt alle hovedforhandlinger i egne lokaler, med de tilpasninger som har vært nødvendige av hensyn til smittevern. De krav som følger av arbeids- og tjenestetvistloven, og de forutsetninger departementet har lagt til grunn i tildelingsbrevet for 2022, anses derfor oppfylt.

Oslo, 15. mars 2023



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 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 fredspliktreger 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 i første og siste instans i de saker som hører under domstolen, 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 2022 fire ansatte på heltid:

- Arbeidsrettens leder: Tron Løkken Sundet
- Arbeidsrettens nestleder: Hanne Inger Bjurstrøm
- Arbeidsrettens dommer: Eli Mette Jarbo
- Arbeidsrettens sekretær: Tove Kirkeby

Arbeidsrettens leder, nestleder og dommer (Arbeidsrettens faste 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

tilfeldighetsprinsipp. 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 2019–2022	2019	2020	2021	2022
Innkomne saker	37	36	31	44
Saker avgjort ved dom	18	15	21	20*
Tid fra stevning ble forkynt til hovedforhandling ble påbegynt	6,16 måneder	5,66 måneder	7,87 måneder	7,6 måneder
Avgjørelser som avslutter sak	30**	31	16	22
Antall dager med rettsmøter	34	39	48	54
Dager fra forhandling avsluttes til domsavsigelse***				28,1

*Avvik mellom antall avgjørelser (19) og antall avgjorte saker (20), skyldes at to saker ble forent til felles behandling og pådømmelse (AR-2022-8).

**En av avgjørelsene avsluttet 2 saker.

*** 2022 er første året det føres statistikk over tid frem til domsavsigelse.

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 syv saker ble fristen oversittet. Årsaken til tidsbruken var reisefravær eller sykefravær blant rettens medlemmer og/eller at saken var arbeidskrevende. I snitt ligger tidsbruken i realiteten på lovens krav. Dom ble med ett unntak avsagt i henhold til tidspunkt for domsavsigelse som ble meddelt partene da saken ble tatt opp til doms. I et tilfelle måtte tidspunktet utsettes etter at saken var tatt opp til doms.

Hovedtall for økonomi de tre siste årene er:

Nøkkeltall fra årsregnskapet 2019–2022	2019	2020	2021	2022
Samlet tildeling	11 800 000	12 000 000	12 200 000	12 500 000
Driftsutgifter	11 579 819	13 216 968	12 394 251	14 061 517
Lønnsandel av driftsutgifter	7 834 612	7 709 971	8 337 395	8 743 659

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 var noe større i 2022 enn i tidligere år. Det er imidlertid 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 2022 kom det inn flere tvister fra Virke-området og fra staten enn tidligere år.

Arbeidsretten hadde i 2022 én hastesak. Stevning kom inn til retten 19. mai og var opprinnelig berammet til 23.–24. juni 2022. Saken ble deretter omberammet fordi hensynet til sakens opplysning gjorde at hovedforhandlingen måtte utvides til 5 dager. Saken ble hevet som forlikt helgen før hovedforhandlingen skulle begynne og kom derfor ikke opp til avgjørelse.

I enkelte saker for Arbeidsretten vil lovens hovedregel om hovedforhandling skal påbegynnes innen seks måneder ikke være oppfylt. Gjennomsnittlig saksbehandlingstid overstiger også normen om seks måneder, selv om saksbehandlingstiden her er noe redusert sammenlignet med 2021. Det er flere årsaker til dette. Disse omstendighetene er det redegjort for i rapporten for 2021, men er fortsatt relevante og gjentas derfor her.

For det første kan det være behov for mer tid til saksforberedelse for å sikre at saken blir tilstrekkelig opplyst. Saksforberedelsen kan også vise at det er utsikter til en minnelig løsning eller at partene ønsker å drøfte tvistespørsmålet 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. Dette er også viktig for å ivareta partenes tillit til rettergangen.

For det tredje kan beramminger måtte endres på grunn av sykdom eller annet gyldig forfall.

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.

Et siste punkt av mer praktisk art er at ferietid inngår 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 2022 (fra saken kom inn til retten til den ble avgjort ved dom eller hevingskjennelse) var 8,3 måneder, mot 8,8 måneder i 2021. I beregningen for 2022 inngår en sak som kom inn til Arbeidsretten i 2019.

Antallet dager til rettsmøter (hovedforhandling og domsavsigelse) var noe høyere i 2022 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. I tillegg til hastesaken nevnt foran, var det også tre andre saker som var planlagt avviklet over 5 dager til sammen, men som ble forlikt før forhandlingene begynte. Det betyr at antallet dager til sammen kunne ha vært høyere enn det faktisk ble.

For sammenhengens skyld kan det også nevnes at antallet dager til hovedforhandlinger i en del tilfeller blir redusert mens saken avvikles. 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 2022 på vei tilbake til aktivitetsplanen slik den var før pandemien i 2020. Dommerne har deltatt på konferanser 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 Utdanningssenter. Dommerne skulle også ha deltatt på European Labour Court Judges Meeting, men måtte avlyse deltakelsen av hensyn til en varslet hastesak.

Retten har også bidratt til kunnskap om domstolen gjennom presentasjoner og omvisning i Arbeidsretten for spesialfagsstudenter ved Universitetet i Oslo, studenter ved Handelshøyskolen BI og for elever på LO-skolen. Arbeidsrettens fagdommere deltok i tillegg kurs i EØS-arbeidsrett i Brussel i regi av Juristenes Utdanningssenter. Arbeidsrettens leder har også deltatt og holdt innlegg på nettverksmøte for arbeidsrettsundervisningen ved norske universiteter og høyskoler.

Oversikt over rettens begrunnede avgjørelser i 2022

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 begrunnede 21 avgjørelser i 2022, hvorav 19 dommer. 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 avsa også en kjennelse om partshjelp og forberedende dommer traff en begrunnet beslutning om bevis tilgang. Det følgende er en kort oppsummering av de begrunnede avgjørelsene.

AR-2022-2, sak nr. 18/2021

Arbeidstid. Arbeid på lørdager

Overenskomsten mellom Spekter/Aleris Røntgen AS og Norsk Radiografforbund (NRF) har i kapittel 2 bestemmelser om arbeidstid. Punkt 2.2 bestemmer at den normale arbeidstiden ved Aleris Røntgen er fra 08.00–15.00, uten at ukedager er spesifisert. Spørsmålet var om normal arbeidstid etter punkt 2.2 og arbeidsgivers adgang etter punkt 2.4 til å endre arbeidstidens plassering også gjaldt lørdager. Arbeidsretten kom til at Spekter måtte frifinnes. Det var ikke avgjørende holdepunkter i overenskomstens system, tilblivelseshistorie eller tariffhistorien for øvrig som tilsa en innskrenkende fortolkning av ordlyden. Lokal særavtalepraksis var ikke så entydig og konsekvent at det kunne få avgjørende betydning for forståelsen av overenskomsten.

AR-2022-3, sak nr. 6/2021

Medbestemmelse. Hovedavtalen i staten

I forbindelse med sammenslåingen av fylkene Troms og Finnmark, ble NAV Troms og Finnmark opprettet. I nytt organisasjonskart ble Arbeidslivssenteret og Arbeidsrådgivningskontoret underlagt avdeling for Arbeid og helse, med ett felles MBA. Spørsmålet i saken var om det fulgte av Tilpasningsavtalen at disse enhetene skulle ha egne MBA. Det var også et spørsmål om det fulgte av en protokoll mellom partene om organisatorisk plassering av enheter i NAV, at disse enhetene skulle ha egne MBA. Arbeidsrettens flertall kom til at organiseringen av MBA i NAV Troms og Finnmark ikke er i strid med Tilpasningsavtalen. Protokollen mellom partene regulerer etter flertallets syn ikke dette spørsmålet. Dissens 5–2.

AR-2022-4, sak nr. 4/2021

Forhandlingsrett. Prosess – avvisning. Rettslig interesse

Saken gjaldt spørsmål om forhandlingsrett for spørsmål om nedleggelse av institusjon, og om tvist om unntak fra forhandlingsrett kunne bringes inn for Arbeidsretten. Hovedavtalen § 19 gir forhandlingsrett for spørsmål om omorganisering mv. Paragraf 5 nr. 1 gjør unntak fra forhandlingsrett for politiske beslutninger mv. Etter Hovedavtalen § 52, jf. § 5 nr. 2 kan fagdepartementets

avgjørelse av om en sak er unntatt fra forhandlingsrett etter § 5 nr. 1 ikke bringes inn for Arbeidsretten. Arbeidsretten bemerket at denne begrensningen måtte gjelde selv om fagdepartementet ikke hadde truffet en formell avgjørelse i tvisten om unntak fra forhandlingsrett. Begrensningen måtte også gjelde for adgangen til å prøve unntak etter § 5 nr. 1 prejudisielt ved avgjørelsen av påstand om at administrasjonens vedtak var i strid med forhandlingsretten. Saksøkers krav om dom for at administrasjonens beslutning var i strid med Hovedavtalen § 19 ble derfor avvist. Saksøker hadde også krevd dom for den generelle forståelsen av unntakene i Hovedavtalen § 5 nr. 1. Slike tvister var ikke uttrykkelig unntatt fra domstolsprøving etter Hovedavtalen § 52 andre setning. Arbeidsretten bemerket at Hovedavtalen § 5 nr. 2 overlot til fagdepartementet å avgjøre om en beslutning var unntatt etter § 5 nr. 1. Alle sider ved en slik beslutning hørte under fagdepartementets skjønn. I en slik situasjon ville en dom i samsvar med påstandene ikke få konkret, praktisk betydning for departementets vurderinger. Saksøker hadde derfor ikke rettslig interesse i å få dom for den generelle tolkningen av § 5 nr. 1.

AR-2022-5, sak nr. 21/2021

Arbeidstøy

Etter Fritids- og opplevelsesavtalen mellom Virke og LO/Norsk Arbeidsmandsforbund § 8 pkt. 1 bokstav a) skal arbeidsgiver holde de ansatte med hensiktsmessig arbeidstøy. Saken gjaldt arbeidsgivers plikt til å holde de ansatte med bestemt arbeidstøy. Bakgrunnen var en konkret tvist hvor det var uenighet om det var tilstrekkelig at arbeidsgiver holdt de ansatte med trøyer, gensere mv., men de ansatte måtte bruke egne benklær. Den konkrete tvisten var forlikt. Arbeidsretten bemerket at tariffavtalen ikke definerte hva som skulle regnes som arbeidstøy. For å være arbeidstøy måtte bekledningen ha sammenheng med utføring av arbeidet, og dette måtte vurderes ut fra virksomhetens art, og hvilke arbeidsoppgaver og stillinger det var tale om. Hvis bekledningen oppfyller kravet om å være arbeidstøy, kunne arbeidsgiver vurdere hva som var et hensiktsmessig arbeidstøy. Arbeidsretten kom til at avtalen var slik å forstå at de ansatte hadde krav på bukser, treningsbukser eller tights hvis dette var hensiktsmessig arbeidstøy etter § 8 pkt. 1 bokstav a).

AR-2022-6, sak nr. 13/2021

Innsynsrett i innleide arbeidstakeres individuelle lønns- og arbeidsvilkår og om innleid personell kan ha andre lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av tariffavtalen
Direkteavtalen mellom DeepOcean AS og SAFE § 2.2 bestemmer at ingen av partene kan inngå tariffavtaler for andre arbeidstakere for oppgaver regulert i avtalen, med avvikende lønns- og arbeidsvilkår. Etter § 2.3 skal Safe-klubben, for å verifisere denne paragrafen, ha innsynsrett "innleiekontrakter for innleid personell". Spørsmålet i saken var om dette ga en rett til innsyn i den enkelte innleides arbeidskontrakt. Videre var det spørsmål om det var tariffstridig at innleid personell ikke ble avlønnet i henhold til tariffavtalen. På bakgrunn av avtalens ordlyd og praksis, kom Arbeidsrettens flertall til at Safe-klubben bare hadde rett til innsyn i avtalen mellom DeepOcean AS og utleieselskapet. Arbeidsretten kom enstemmig til at det ikke var tariffstridig å gi innleid personell andre lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av tariffavtalen. Etter sin ordlyd gjelder ikke tariffavtalen for innleid personell, og praksis har hele tiden vært i tråd med dette. Dissens 6–1 for spørsmålet om innsynsrett.

AR-2022-7, sak nr. 12/2021

Arbeidstid – medleverturnus

Saken gjaldt om omsorgsvirksomheter bundet av Overenskomst 453 mellom Fagforbundet/LO og NHO kan praktisere medleverturnus basert på medleverforskriften. Overenskomsten § 4 har bestemmelser om arbeidstid tilsvarende arbeidstidsbilaget. Arbeidstidsbilaget følger som bilag 5 til Overenskomsten. Medleverturnus, 3–7–4–7 har en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på ca. 60 timer, mens Overenskomsten har en grense på 35,5 timer. Retten fant ingen holdepunkter for at medleverforskriften utgjør et selvstendig grunnlag for at virksomheter som er bundet av Overenskomsten, ensidig kan etablere medleverturnus i tråd med forskriften. Bakgrunnen for, og utformingen av Overenskomst 453 tilsa etter Arbeidsrettens syn at ordlyden i § 4 og arbeidstidsbilaget ikke kunne være avgjørende. Retten la avgjørende vekt på at begge parter kjente til, helt fra omsorgsvirksomhetene ble omfattet av Overenskomsten, at disse praktiserte medleverturnus. Den potensielle konflikten mellom Overenskomsten og arbeidstidsordningene i virksomhetene ble løst ved bruk av særavtaler, hvor arbeidstiden var basert på medleverforskriften. Særavtalene inneholdt egne bestemmelser om avlønning gjennom medlevert tillegg. Arbeidsretten kom til at partene gjennom denne praksisen indirekte hadde akseptert at Overenskomst 453 ikke regulerte den helt spesielle arbeidstidsordningen medleverforskriften åpner for.

AR-2022-8, sak nr. 23 og 28/2021

Rikslønnsnemndas kompetanse. Virkningstidspunkt

Rikslønnsnemnda avsa kjennelse 21. september 2021 i tvist mellom en rekke Unio-forbund og KS Tvisten gjaldt Hovedtariffavtalen KS og oppsto i mellomoppgjøret 2021. Ved kjennelsen ble det fastsatt forskjøvet virkningstidspunkt for lønnsendringer for arbeidstakerne som hadde vært tatt ut i streik. Forskjøvet virkningstidspunkt fikk virkning også for arbeidstakere som har lokal lønnsdannelse etter HTA kapittel 3, punkt 3.4 og kapittel 5. I tråd med mellomoppgjørsklausulen i HTA punkt 6.2 var det ikke forhandlet eller meklet om lønnsendringer for disse gruppene. Det var ikke omtvistet at også arbeidstakerne med ren lokal lønnsdannelse hadde tatt del i streiken. Med utgangspunkt i loven om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Unio og KS, la Arbeidsretten til grunn at Rikslønnsnemnda har tilsvarende kompetanse som partene selv til å løse tvisten og fastsette ny tariffavtale. Praksis viser likevel at nemnda er tilbakeholden med å behandle andre temaer enn de partene faktisk har forhandlet og meklet om. Forskjøvet virkningstidspunkt for arbeidstakere som har vært i streik er et prinsipp som Rikslønnsnemnda har fulgt siden 1974. Begrunnelsen er at arbeidstakere som har deltatt i arbeidskampen, skal bære følgene av dette. Arbeidsretten la til grunn at denne praksisen ikke nødvendigvis er avhengig av omfanget av Rikslønnsnemndas kompetanse i den enkelte sak. Arbeidsretten kom til at Rikslønnsnemndas praksis for å fastsette forskjøvet virkningstidspunkt for arbeidstakere som har vært i streik også kunne omfatte arbeidstakerne med lokal lønnsdannelse. HTA har gått fra å være en tariffavtale med et i hovedsak sentralt fastsatt lønns- og stillingsregulativ, til en avtale der sentrale lønnsforhandlinger bare gjelder en del av arbeidstakerne. Samtidig omfatter HTA grupper med utelukkende lokal lønnsdannelse etter punkt 3.4 og

kapittel 5, som ikke har streikerett knyttet til sine lønnsforhandlinger.

AR-2022-11, sak 19/2021

Tariffavtales virkeområde

Grossistoverenskomsten mellom LO/Fellesforbundet og Hovedorganisasjonen Virke § 1 første ledd bestemmer at overenskomsten gjelder for arbeid med «lager/varedistribusjon» i en grossistvirksomhet. Spørsmålet i saken var om overenskomsten omfattet arbeid ved en såkalt multidoseavdeling ved Apotek 1 Gruppen, avdeling Skårersletta, hvor det også var sentrallager for utsendelse av små og mellomstore kolli. Ompakking på sentrallageret fordeler medisiner i originalemballasje i kasser som sendes til kundene. Multidoser er maskinpakkede remser hvor legemidler er fordelt og pakket i enkeltposer. I posene er det legemidler som skal tas samtidig på et bestemt tidspunkt, og inneholder både reseptbelagte legemidler og andre legemidler. Multidosene inneholder ulike legemidler i samme pose. Når legemidler pakkes i multidoser, brytes originalemballasjen, og det gjelder strenge krav til hygiene, kontroll, sporbarhet mv. Multidoseavdelingen får legemidler levert fra sentrallageret, og de ferdig pakke de multidosene overføres til sentrallageret for videre transport. Spørsmålet var om dette arbeidet var distribusjon eller produksjon av varer. Arbeidsretten kom til at overenskomsten omfattet arbeidet på multidoseavdelingen. Etter en gjennomgang av arbeidets innhold, ble det bemerkt at saken var et grensetilfelle. Det at enkelte arbeidsoppgaver var undergitt strengere krav til arbeidsprosessen, var ikke til hinder for at overenskomsten gjaldt for arbeidet ved multidoseavdelingen. Når overenskomsten allerede omfattet arbeidet på sentrallageret, tilsa det at den også omfattet arbeidet ved multidoseavdelingen.

AR-2022-17, sak nr. 24/2021

Lønn – bortfall av ekstraarbeid

Flyteriggavtalen mellom Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren (SAFE) og Norsk Rederiforbund (NR) punkt 3.3 «Oppholdsperiode» femte ledd har bestemmelser om at den som møter opp på fremmøtested opptjener lønn som om vedkommende har vært i arbeid etter arbeidsplanen. Dersom bedriften anmoder den ansatte om å utsette avreise frem hjemsted eller fremskynde hjemreisen, beholdes lønn selv om endringen resulterer i færre dager på sokkelen enn i henhold til oppsatt arbeidsplan, jf. sjette ledd. Spørsmålet i saken var om sjette ledd ga rett til lønn i tilfeller hvor planlagt ekstraarbeid faller bort eller blir redusert før oppmøte på fremmøtestedet. Arbeidsretten kom til at retten til lønn i slike tilfeller var regulert av punkt 3.3 femte ledd. Denne tolkningen hadde blant annet støtte i at femte ledd andre setning presiserte at retten til lønn fra det tidspunktet den ansatte møtte opp på fremmøtestedet, også gjaldt ved utkalling utenom egen arbeidsplan. Tilkalling til ekstraarbeid var ingen endring av arbeidsplanen, men et arbeid som kom i tillegg til dette, det vil si ekstraarbeid var utenom egen arbeidsplan.

AR-2022-18, sak nr. 27/2021

Arbeidstid -bytte av arbeids- og fridager

Pilotavtalen i flyselskapet Bristow AS har bestemmelser om arbeidsgivers adgang til å inngå avtaler med den enkelte flyger om arbeid på fridager (kjøp av fridager) og om

bytte av arbeids- og fridager flygerne imellom. Den årlige rammen for flygernes arbeidstid er 175 dager. Bestemmelsen om kjøp av fridager gjør det mulig å øke antallet dager til 200 timer per år mot ekstra godtgjøring. Bytte av arbeids- og fridager flygerne imellom må skje innenfor rammen på 175 dager og medfører ikke ekstra godtgjøring. Spørsmålet i saken var om disse bestemmelsene er en uttømmende regulering av adgangen til å inngå individuelle avtaler om endring av fri- og arbeidsdager i flygernes turnus. Tvisten oppsto da det ble avdekket tilfeller av individuelle bytter av arbeids- og fridager mellom bedriften og flyger. Arbeidsgiver presiserte at slike bytter også må skje innenfor rammen på 175 arbeidsdager per år. Arbeidsretten kom til at Pilotavtalen ikke var til hinder for denne bytteordningen, forutsatt at ordningen ble praktisert i tråd med forutsetningene. Hvis slike bytter fører til mer enn 175 arbeidsdager for den enkelte flyger, vil det i tilfelle måtte skje innenfor avtalens bestemmelser om kjøp av fridager. Verken ordlyd, tariffhistorie eller praksis tilsa en annen forståelse.

AR-2022-19, sak nr. 20/2021

Ansvar for medlemsinnskudd i pensjonsordning, trekk i lønn

Tvist om arbeidsgiver kan kreve arbeidstaker for medlemsinnskudd til pensjonsordning når det ikke er foretatt lønnstrekk etter Hovedtariffavtalen (HTA) mellom KS-LO/Fagforbundet Vedlegg 5 § 13-2 nr.3. HTA har i kap. 2 bestemmelser om pensjonsforhold. Pensjonsrettighetene skal være forsikringsmessig dekket. Premien består av en arbeidsgiverandel og et medlemsinnskudd. HTA Vedlegg 5 § 13-2 nr. 3 har bestemmelser om at medlemsinnskuddet betales ved at arbeidsgiver trekker dette i arbeidstakers lønn før lønnsutbetaling.

Spørsmålet i saken var om arbeidstakers betalingsplikt bortfaller når arbeidsgiver ikke har foretatt slikt lønnstrekk. Bakgrunnen for saken var at arbeidsgiver ved en feil ikke hadde innmeldt to ansatte i pensjonsordningen. Disse ble etterinnmeldt i ordningen og arbeidsgiver betalte en engangspremie for dette. Arbeidstaker foretok deretter lønnstrekk for de to ansattes del av engangspremien

Arbeidsretten kom til at arbeidstakers plikt til å betale medlemsinnskudd etter HTA består selv om lønnstrekk i henhold til bestemmelsene i § 13-2 nr. 3 ikke er foretatt. Ved etterinnmelding er ikke denne oppgjørsformen praktisk mulig. Bestemmelsens ordlyd trekker i retning av at betalingsplikten består. En slik forståelse er i overensstemmelse med avtalens klare forutsetning om at begge parter plikter å betale til forsikringsordningen. Retten bemerket atplikten til å betale medlemsinnskudd i ettertid kan falle bort eller begrenses etter *condictio indebiti*, men at det spørsmålet hører under de alminnelige domstolene.

AR-2022-29, sak nr. 2/2022

Arbeidstid - arbeidsfrie spisepauser, herunder rett til å forlate arbeidstedet i spisepausen

Overenskomsten mellom Spekter/Norsk Medisinaldepot og SAN/Norsk Farmaceutisk Forening for 2020-2022 har i § 3 pkt. 3.5 en bestemmelse som sier at spisepausen er til arbeidstakers «fri disposisjon». Bestemmelsen har vært uendret siden 1986.

Spørsmålet i saken var om bestemmelsen gir farmasøytene en ubetinget rett til arbeidsfrie spisepauser, herunder en rett til å forlate apoteket i spisepausen.

Arbeidsretten kom til at ordlyden måtte leses på bakgrunn av forholdene på det tidspunktet bestemmelsen kom inn i avtalen, partenes etterfølgende kommentarer og

praksis. På den bakgrunn kom retten til at saksøkte måtte frifinnes.

AR-2022-30, sak nr. 4/2022

Prosess – partshjelp

Fagforbundet erklærte partshjelp i tvist mellom NHO og Norsk Sykepleierforbund om tariffmessigheten av arbeidstidsordning. De saksøkte bestred partshjelpen, og anførte prinsipielt at forbundet måtte ha samtykke fra LO for å kunne opptre som partshjelper, og subsidært at forbundet ikke hadde reelt behov for å opptre som partshjelper. Arbeidsretten bemerket at kravet om samtykke etter § 46 andre ledd ikke gjelder for adgangen til å erklære partshjelp i søksmål reist av andre tariffparter om andre tariffavtaler. Arbeidsretten fant videre at Fagforbundet hadde en konkret og aktuell interesse i å opptre i en sak som kunne få betydning for medlemmene. Det var tale om en konkret og aktuell interesse i en tariffvist som kunne få betydning for forbundets medlemmer i de saksøkte virksomhetene. Det ble også lagt vekt på at det var uenighet mellom NSF og NHO om betydningen av dommen i AR-2022-7 (Human Care), som gjaldt en tvist mellom LO/Fagforbundet og NHO. Dommen i tvisten mellom NSF og NHO kunne få betydning for NHOs oppfølging av tvisten med LO/Fagforbundet.

AR-2022-31, sak nr. 5/2022

Lønn – lønssystem

Etter Vekteroverenskomsten mellom LO/Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO/NHO Service og handel § 2 jf. AR-2017-25 (Nokas), skal vektere ha fast månedlig lønn. Overenskomsten åpner på nærmere vilkår for avlønning ut fra faktisk arbeidet tid for deltidsansatte med inntil 50 % stilling. Avlønning etter hovedregelen gjennomføres i praksis ved at årslønn fordeles på måneder. Dette gir en månedlig grunnlønn som inkluderer faste tillegg. Ved gjennomføring av streik i tariffrevisjonen for Vekteroverenskomsten i 2020, stoppet Securitas lønnsberegning fra det tidspunkt streiken ble iverksatt, og begynte beregningen fra den dagen arbeidet ble gjenopptatt. Denne beregningen ble gjort ved at månedslønn ble fordelt på antall virkedager i måneden, og ikke faktisk arbeidet tid før og etter streiken. Hvis vekteren hadde utført arbeid på lørdager og søndager, ble det betalt variable tillegg for disse dagene, men det ble ikke beregnet grunnlønn. Arbeidsretten kom enstemmig til at Vekteroverenskomsten § 2 ikke kunne tolkes slik at det gjaldt en generell plikt til å avlønne på grunnlag av faktisk arbeidet tid ved ethvert avbrudd i lønnsperioden. Arbeidsrettens flertall kom til at det kunne gjelde unntak på grunnlag av en konkret vurdering av den samlede virkningen av avbruddet og ikke den enkelte lønnsavregning; de eksemplene på avregning som var fremlagt i saken ga ikke grunnlag for unntak. Mindretallet la vekt på at forutsetningen for turnusordninger var at det samlet sett ville bli samsvar mellom arbeidstid og lønn; når denne forutsetningen sviktet, måtte det beregnes lønn på grunnlag av faktisk arbeidet tid. Dissens 4–3.

AR-2022-33, sak nr. 9/2022

Tillitsvalgte – frikjøp/fristilling

Etter Pilotavtalen mellom NHO/NHO Luftfart/Norwegian Pilot Services Norway AS og YS/Parat/Norwegian Pilot Union (NPU) § 1 punkt 13.4 andre setning kan NPU fristille

tillitsvalgte og «andre som deltar i flyfaglig/fagforeningsarbeid». Spørsmålet i saken var særlig om NPU kunne fristille til fast verv for foreningen Norsk Pilotforbund. Arbeidsrettens flertall kom på bakgrunn av ordlyd og praksis til at bestemmelsen ikke ga rett til fristilling/frikjøp til et fast verv i Pilotforbundet som en ekstern fagforening, når dette ikke var begrunnet med tilknytningen mellom NPU og foreningen, for eksempel fordi man representerte NPU eller hadde en oppgave delegert fra NPUs styremedlem til den som skal utføre oppgaven. Selv om arbeidsgiver hadde bestridt retten til fristilling på flere alternative grunnlag, var nektelsene ikke tariffstridige i den utstrekning de var begrunnet med at fristilling utelukkende til fast verv for Pilotforeningen falt utenfor punkt 3.14 andre setning. Arbeidsrettens mindretall fant at det ut fra ordlyd, forhandlingssituasjon og praksis ikke var grunnlag for å begrense retten til fristilling for slikt arbeid. Dissens 4–3.

AR-2022-36, sak nr. 1/2022

Særavtale i staten. Tjenestetvistloven §§ 11 og 27

Spørsmålet i saken var om særavtale inngått mellom Norsk Losforbundet og Kystverket var opphørt uten ettervirkning ved oppsigelse. Det rettslige hovedspørsmålet var om særavtalen var en særavtale etter tjenestetvistloven § 11. Etter en samlet vurdering kom Arbeidsretten til at særavtalen var en underordnet særavtale med rettslig grunnlag i Hovedtariffavtalen i staten (HTA). Særavtalen omhandlet blant annet bestemmelser om arbeidstid, ferie, lønns plassering, overtid og kost- og reisegodtgjørelse. Tematisk var det ikke tvilsomt at særavtalen kunne være en underordnet særavtale inngått innenfor rammene av det som også er regulert i HTA. Tariffhistorien og praksis mellom partene tilsa ikke at de hadde ment at særavtalens innhold skulle reguleres utenfor HTA og dermed være sideordnet etter tjenestetvistloven § 11. Særavtalen hadde gjennomgående forholdt seg til og henvist til HTA. Både de lokale og de sentrale avtalepartene hadde i stor grad opptrådt i overenstemmelse med at det var en underordnet særavtale. Med dette resultatet hadde særskilt nemnd etter tjenestetvistloven § 27 ikke kompetanse til å behandle den underliggende interestetvisten, med mindre partene er enige om å henvise tvisten til nemnda. På grunnlag av partenes praksis og lostjenestens behov og funksjoner kom Arbeidsretten til at særavtalen hadde ettervirkning. Arbeidsmiljøloven ble gitt anvendelse for losene fra 1. juli 2022. Arbeidstidsordningen i losenes særavtale vil kreve unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Arbeidsretten kom til at det ikke kunne få betydning for spørsmålet om ettervirkning. Losenes særavtale hadde alltid hatt arbeidstidsbestemmelser som fravek HTA og som måtte godkjennes av de overordnede avtalepartene. Slik godkjenning ble langt på vei gjennomført ved en tilsvarende prosess som unntak etter arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd vil kreve. Manglende formell godkjenning med uttrykkelig hjemmel i arbeidsmiljøloven 10-12 fjerde ledd kunne dermed ikke begrense særavtalens ettervirkning.

AR-2022-37, sak nr. 6/2022

Arbeidstid - Arbeidsgivers styringsrett

Av ordlyden i overenskomsten mellom Oslo kommune og Bibliotekarforbundet, fellesbestemmelsene § 8.1.1, femte ledd, følger det at arbeidsgiver fastsetter arbeidstid ut over kl. 07.00 og 17.00 etter drøftinger med de aktuelle organisasjonenes tillitsvalgte. Bestemmelsen fikk denne ordlyden ved tariffoppgjøret i

2020 etter forslag fra kommunen. Forslaget var ledsaget av en kommentar om at endringsforslaget ikke var ment å ha materiell betydning.

Fra 2002 og frem til 2020 fulgte det av bestemmelsen at arbeidsgiver fastsatte arbeidstiden etter avtale med de tillitsvalgte. Det forelå uenighet mellom partene langt tilbake i tid om hvordan bestemmelsen skulle forstås, noe som var nedfelt i flere uenighetsprotokoller. Tvisten var ikke løst da tariffforhandlingene startet i 2020.

På bakgrunn av de særlige omstendighetene som forelå ved tariffoppgjøret i 2020 og partens opptreden før og etter dette, kom Arbeidsretten til at tvisten måtte løses etter bestemmelsen slik den lød før endringen i 2020. På den bakgrunn kom retten til at saksøker måtte gis medhold.

AR-2022-38, sak nr. 4/2022

Arbeidstid - medleverturnus

Saken gjaldt spørsmål om organisering av arbeidstid innenfor rammene fastsatt i medleverforskriften var tariffstridig hvis ordningen ikke bygget på avtale eller godkjenning fra Norsk Sykepleierforbund (NSF) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO). To virksomheter som leverte helse- og velferdstjenester til det offentlige praktiserte medleverturnuser innenfor rammene i medleverforskriften, som gjør unntak fra arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven kapittel 10. I begge virksomhetene var det inngått særavtaler mellom NSF og virksomheten om medlevertillegg mv. Medleverturnusene hadde en ramme for arbeidstiden som isolert sett var i strid med bestemmelsene i arbeidstidsbilaget i Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom NSF og NHO/NHO Service og Handel. Arbeidsretten kom til at arbeidstidsbilaget ikke var en absolutt skranke for anvendelse av medleverordninger. Spørsmålet om ordningen var tariffstridig måtte vurderes ut fra hvordan ordningen var gjennomført lokalt og i hvilken grad NSF hadde medvirket i de lokale prosessene. Etter en gjennomgang av de lokale forhandlingene om særavtaler i virksomhetene og NSF's deltakelse og kjennskap til disse, kom retten til at det ikke gjaldt et krav om avtale mellom eller godkjenning fra NSF og NHO for å praktisere de aktuelle ordningene.

AR-2022-39, sak nr. 3/2022

Ansiennitet. Permittering

Spørsmålet i saken var om kabinpersonell som var ansatt i SAS Commuter og ble ansatt i SAS i 1996 har krav på å få beregnet ansiennitet fra ansettelse i SAS Commuter i 1990. Tvisten oppsto i forbindelse med permitteringer i 2020 og 2021 på grunn av koronapandemien. Kabinavtalen har i bilag H bestemmelser om bedriftsansiennitet. Personer som ansettes i SAS direkte etter forutgående ansettelse i et annet selskap innenfor SAS-gruppen, eid av SAS med minst 50 %, får med ansiennitet også fra slike selskap. Arbeidsretten tok utgangspunkt i at en tariffavtale gjelder og etablerer rettigheter og plikter fra tidspunktet den er inngått. Retten kom til at gjeldende Kabinavtale viser til Kabinavtalen 2006-2008, der det ble oppnådd enighet om prinsipper for beregning av bedriftsansiennitet. Det var også inngått særavtale mellom SAS og SAS Commuter i 2001 med regler om ansiennitet, og en protokoll fra 2004 som etablerte prinsippene for konsernansiennitet. Etter en gjennomgang av disse avtalene kom retten til at ordlyd, tariffhistorie og praksis mellom partene ikke tilsa at ansettelsestid forut for inngåelse av avtalene skal inngå i beregningen av bedriftsansiennitet.

AR-2022-41, sak nr. 11/2022

Medbestemmelse. Tjenestetvistlovens virkeområde

Saken gjaldt krav om tiltredelse til Hovedavtalen i staten for medlemmer som er lokalt ansatte ved norske utenriksstasjoner. Etter Hovedavtalen § 16 kan en organisasjon tilsluttet en hovedsammenslutning tiltre Hovedavtalen for medlemmer som ikke går inn under tjenestetvistloven. Lokalt ansatte ved norske utenriksstasjoner er unntatt fra lov om tjenestetvister. Arbeidsretten kom til at bestemmelsen ikke omfattet enhver gruppe av arbeidstakere som falt utenfor tjenestetvistloven. Ved opprettelsen av Hovedavtalen i staten i 1980 og gjennom en protokolltilførsel til avtalen i 1981 åpnet man for at overenskomstlønnede kunne tiltre Hovedavtalen i sin helhet, eventuelt med helt nødvendige unntak. Partene var enige om at lokalt ansatte ikke var overenskomstlønnede. Bestemmelsen tok sikte på en tariffteknisk samordning mellom ulike medbestemmelsesordninger, blant annet tariffestede ordninger for overenskomstlønnede arbeidstakere i staten. Retten tok ikke stilling til hvor langt denne forutsetningen rakk, da den arbeidstakergruppen saken gjaldt, uansett lå utenfor det tariffpartene mente å regulere ved bestemmelsen. Lokalt ansatte ved utenriksstasjoner hadde en svak tilknytning til tariffsystemet i staten, og var knyttet til den stasjonen som har inngått arbeidsavtalen. Grunnloven § 98, EMK artiklene 8 og 11, og ILO-konvensjon nr. 98 ga ikke grunnlag for en annen tolkning.

AR-2022-42, sak nr. 12/2022

Pensjon. Virkningstidspunkt.

Saken gjaldt spørsmål om virkningstidspunkt for omdanning av en pensjonsordning. Problemstillingen var om tidspunktet for lukking av ytelsesbasert pensjonsordningen kunne ligge i tid forut for enigheten om omdanning av pensjonsordningen. Enighet om revisjon av Pilotavtalen ble oppnådd etter streik, og omfattet blant annet omdanning av pensjonsordningen fra ytelsespensjon til innskuddspensjon. Det oppsto tvist om virkningstidspunktet for omdanning, særlig knyttet til tidspunktet for lukking av ytelsespensjonen. Arbeidsretten kom til at ordlyden tilsa at virkningstidspunktet for omdanning av pensjonsordningen måtte settes til 1. november 2014, som var sammenfallende med virkningstidspunktet for overenskomsten. Det var ikke holdepunkter i forhandlingsforløpet eller etterfølgende opptreden som tilsa at partene hadde ment å etablere avvikende ikrafttredelsestidspunkt. Det var ingen avtalte forbehold eller andre forhold som tilsa at endringene ikke skulle gjøres gjeldende før etter streikens avslutning. Foretakspensjonsloven § 5-8 kunne heller ikke begrunne en annen tolkning av overenskomsten. Loven har virkning for foretakspensjonsordninger og virksomhet som oppretter slik pensjonsordninger. Det kan ikke legges til grunn at § 5-8 gjelder situasjonen der endring i pensjonsordningen kommer som følge av tariffavtale. Dissens 6-1.

Oppsummering

2022 var det første året hvor sakene i det alt vesentlige kunne avvikles slik det ble gjort før pandemien. Forhandlingene har imidlertid vært gjennomført som en blanding av fysisk og digitale forhandlinger ved at enkelte aktører (dommere, advokater, vitner) ved behov har deltatt digitalt i forhandlinger eller under domsavsigelse.

Tilbakemeldingene fra aktørene er at det er ønskelig at retten fortsetter med og får større innslag av digital saksbehandling. Dette var en prioritert oppgave i 2022 da det ble satt i verk et arbeid med innføring av system for elektronisk kommunikasjon særlig i rettssakene. Med virkning fra 1. januar 2023 har Arbeidsretten tatt i bruk systemet Websak for utveksling av dokumenter mellom retten og aktørene.

Rettssalen er ikke fullt ut tilrettelagt for digitale forhandlinger. Dette arbeidet kan først starte opp så snart vi har fått nødvendige avklaringer om ny leieavtale.

IV. STYRING OG KONTROLL I VIRKSOMHETEN

Organisering og administrasjon

Samarbeidet mellom Arbeidsretten og Riksmekleren er videreført i 2022. 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 2022 samarbeidet om et prosjekt med sikte på anskaffelse av ny IKT-løsning og saksbehandlingssystem. Høsten 2022 har institusjonene samarbeidet om en prosess med bistand fra Statsbygg med sikte på å inngå ny leieavtale. Det er inngått en avtale mellom Arbeidsretten og Riksmekleren om forholdsmessig fordeling av kostnader til bruk av konsulent i alle disse prosessene.

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 i det alt vesentlige knyttet til forhold utenfor domstolens kontroll og organisering. 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 kostnadskrevende 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. Innføringen av nytt saksbehandlingssystem og ny IKT-løsning vil kunne gi større innslag av digitale løsninger for utsendelse av saksdokumenter. Dette vil bidra til en mer effektiv og sikker utsendelse av dokumenter, og vil også kunne gi noe reduserte kostnader. Domstolen har derfor i 2022 fulgt opp forventningen i tildelingsbrevet om å fortsette arbeidet med digitalisering av saksbehandlingen. En del av digitaliseringen vil først kunne følges opp etter at det er inngått ny leieavtale.

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 tilfældighetsprinsipp og et prinsipp om at de som er faste medlemmer av retten, gjør tjeneste med mindre de har gyldig forfall. Som nevnt i rapporten for 2021 kan det 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 har inngått som et særskilt punkt i prosessen med inngåelse av ny leieavtale som vil bli slutført våren 2023.

V. VURDERING AV FRAMTIDSUTSIKTER

Samarbeidet mellom Arbeidsretten og Riksmekleren vil fortsette og videreutvikles i 2023. Det har vært særlig viktig å legge til rette for gjensidig bistand og støtte blant annet med kontortekniske oppgaver og felles innkjøp av varer og tjenester.

Virksomheten i 2022 viser at tiltakene for å gjøre Arbeidsretten mer robust som lå til grunn for lovrevisjonen 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 lå til grunn for arbeidstvistloven av 2012. Rettens virksomhet i 2022 vil bygge videre på dette. I tillegg må det ventes noe mer reisevirksomhet for dommerne som følge av at dommerkonferanser igjen er planlagt som fysiske møter.

Arbeidsretten vil i løpet av 2023 og særlig mot slutten av året bli bundet opp i arbeidet med etablering av nye lokaler, og det ventes et flytteprosjekt mot slutten av året. Det vil sannsynligvis skape noen utfordringer for saksavviklingen i perioden november 2023–januar 2024. Dette vil føre til ekstraordinære kostnader, men vil være et engangsløft for å få tidsmessige lokaler som også legger bedre til rette for samarbeid mellom Riksmekleren og Arbeidsretten. Denne samlokaliseringen vil også bidra til å redusere den sårbarheten som måtte finnes på det administrative planet, og gjøre virksomhetene rustet for fremtiden.

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 fredspliktbrydd og tvister om erstatningsansvar ved tariffbrydd. 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 12 500 000 kroner til disposisjon for 2022, men hadde et merforbruk på 1 561 517 kroner. Samlede lønnsutgifter, honorarer til eksterne dommere, arbeidsgiveravgift og andre personalkostnader utgjorde 8 743 659 kroner. Utgifter til lønn til rettens faste ansatte og ekstrahjelp er holdt innenfor budsjett.

Øvrige driftsutgifter utgjorde 5 245 202 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 533 965 kroner pr. 31. desember 2022. Oppstillingen av artskontorapporteringen viser hvilke eiendeler og gjeld mellomværende består av. Foruten rapportert mellomværende har Arbeidsretten en leverandørgjeld på 658 746 kroner. Det vises til note 6.

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 2023. Revisjonsberetningen blir publisert sammen med årsrapporten.

Oslo, 15. mars 2023

Tron Løkken Sundet
leder

Prinsippnote årsregnskapet

Årsregnskap for statlige virksomheter er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten («bestemmelsene»). Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 av desember 2019 og eventuelle tilleggskrav fastsatt av overordnet departement.

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

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

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

Virksomheten er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til krav i bestemmelsene pkt. 3.7.1. Bruttobudsjetterte virksomheter tilføres ikke likviditet gjennom året, men har en trekkrettighet på sin konsernkonto. Ved årets slutt nullstilles saldoen på den enkelte oppgjørskonto ved overgang til nytt år.

Bevilgningsrapporteringen:

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen omfatter en øvre del med bevilgningsrapporteringen og en nedre del som viser beholdninger virksomheten står oppført med i kapitalregnskapet. Bevilgningsrapporteringen viser regnskapstall som virksomheten har rapportert til statsregnskapet. Det stilles opp etter de kapitler og poster i bevilgningsregnskapet virksomheten har fullmakt til å disponere. Kolonnen samlet tildeling viser hva virksomheten har fått stilt til disposisjon i tildelingsbrev for hver statskonto (kapittel/post). Oppstillingen viser i tillegg alle finansielle eiendeler og forpliktelser virksomheten står oppført med i statens kapitalregnskap.

Mottatte fullmakter til å belaste en annen virksomhets kapittel/post (belastningsfullmakter) vises ikke i kolonnen for samlet tildeling, men er omtalt i note B til bevilgningsoppstillingen. Utgiftene knyttet til mottatte belastningsfullmakter er bokført og rapportert til statsregnskapet, og vises i kolonnen for regnskap.

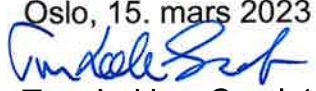
Avgitte belastningsfullmakter er inkludert i kolonnen for samlet tildeling, men bokføres og rapporteres ikke til statsregnskapet fra virksomheten selv. Avgitte belastningsfullmakter bokføres og rapporteres av virksomheten som har mottatt belastningsfullmakten og vises derfor ikke i kolonnen for regnskap. De avgitte fullmaktene framkommer i note B til bevilgningsoppstillingen.

Artskontorrapporteringen:

Oppstillingen av artskontorrapporteringen har en øvre del som viser hva som er rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter og en nedre del som viser eiendeler og gjeld som inngår i mellomværende med statskassen. Artskontorrapporteringen viser regnskapstall virksomheten har rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter. Virksomheten har en trekkrettighet på konsernkonto i Norges Bank. Tildelingene er ikke inntektsført og derfor ikke vist som inntekt i oppstillingen.

Regnskapstall i bevilgnings- og artskontorrapportering med noter viser regnskapstall rapportert til statsregnskapet. I tillegg viser noten til artskontorrapporteringen Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen bokførte tall fra virksomhetens kontospesifikasjon i kolonnen Spesifisering av bokført avregning med statskassen. Notene viser forskjellen mellom beløp virksomheten har bokført på eiendels- og gjeldskontoer i virksomhetens kontospesifikasjon (herunder saldo på kunde- og leverandørreskonto) og beløp virksomheten har rapportert som fordringer og gjeld til statsregnskapet og som inngår i mellomværendet med statskassen.

Virksomheten har innrettet bokføringen slik at den følger kravene i bestemmelser om økonomistyring i staten. Dette innebærer at alle opplysninger om transaksjoner og andre regnskapsmessige disposisjoner som er nødvendige for å utarbeide pliktig regnskapsrapportering, jf. bestemmelsene punkt 3.3.2, og spesifisering av pliktig regnskapsrapportering, jf. bestemmelsene punkt 4.4.3, er bokført. Bestemmelsene krever blant annet utarbeiding av kundespesifikasjon og leverandørspesifikasjon. Dette medfører at salgs- og kjøpstransaksjoner bokføres i kontospesifikasjonen på et tidligere tidspunkt enn de rapporteres til statsregnskapet, og innebærer kundefordringer og leverandørgjeld i kontospesifikasjonen.

Oslo, 15. mars 2023

Tron Løkken Sundet
Arbeidsrettens leder

Virksomhet:

Arbeidsretten

Rapport kjørt:

26.01.2023

Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2022

Utgifskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling**	Regnskap 2022	Merutgift (-) og mindregutt	Postert på avgitte belastnings fullmakter**	Avvik fra tildeling
0648	Arbeidsretten, Riksmekleren m.v.	01	Driftsutgifter	A, B	12 500 000	14 061 517	-1 561 517		
1633	Nettoordning, statlig betalt merverdiavgift	01	Nettoordning for mva i staten			1 707			
Sum utgiftsført					12 500 000	14 063 224			
Inntektskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst		Samlet tildeling**	Regnskap 2022	Merinntekt og mindreinntekt(-)	Postert på avgitte belastnings fullmakter**	Avvik fra tildeling
5309	Tilfeldige inntekter	29	Tilfeldige inntekter			9 100			
5700	Folketrygdens inntekter	72	Arbeidsgiveravgift			1 082 799			
Sum inntektsført						1 091 899			
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet									
Kapitalkontoer						12 971 325			
60088102	Norges Bank KV/utbetalinger					-12 758 920			
706002	Endring i mellomværende med statskassen					-212 406			
Sum rapportert						0			
Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)									
Konto	Tekst				2022	2021	Endring		
706002	Mellomværende med statskassen				-533 965	-321 559	-212 406		

Virksomhet: Arbeidsretten

Note A Forklaring av samlet tildeling utgifter			
Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
0648.01		12 500 000	12 500 000

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

Kapittel og post	Stikkord	Merutgift(-)/ mindre utgift	Utgiftstørt av andre iht. avgitte belastningsfullmakter(-)	Merutgift(-)/ mindreutgift etter avgitte belastningsfullmakter	Merinntekter / mindreinntekter(-) iht. merinntektsfullmakt	Omdisponering fra post 01 til 45 eller til post 01/21 fra neste års bevilgning	Innsparinger(-)	Sum grunnlag for overføring	Maks. overførbart beløp *	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten
0648.01		-1 561 517		-1 561 517				-1 561 517		

[illegible]

Oppstilling av artskontorapporteringen 31.12.2022

	Note	2022	2021
Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
<i>Sum innbetalinger fra drift</i>			
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetalinger til lønn	1	8 743 659	8 337 395
Andre utbetalinger til drift	2	5 245 202	3 877 333
<i>Sum utbetalinger til drift</i>		13 988 861	12 214 728
Netto rapporterte driftsutgifter		13 988 861	12 214 728
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	70 583	179 651
Utbetaling av finansutgifter	4	2 073	155
<i>Sum investerings- og finansutgifter</i>		72 656	179 806
Netto rapporterte investerings- og finansutgifter		72 656	179 806
Driftsinntekter krevd inn på vegne av andre statlige virksomheter*			
<i>Sum driftsinntekter krevd inn på vegne av andre statlige virksomheter</i>			
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*			
<i>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</i>			
Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler **			
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		9 100	6 264
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		1 082 799	1 031 953
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		1 707	106
<i>Netto rapporterte utgifter på felleskapitler</i>		-1 090 192	-1 038 111
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet		12 971 325	11 355 375
Oversikt over mellomværende med statskassen ***			
Eiendeler og gjeld		2022	2021
Skyldig skattetrekk og andre trekk		-427 892	-321 476
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse****		-106 073	
Differanser på bank og uidentifiserte innbetalinger			-83
Sum mellomværende med statskassen	6	-533 965	-321 559

Arbeidsretten

Note 1 Utbetaling lønn

	31.12.2022	31.12.2021
Lønn	5 557 786	5 530 967
Arbeidsgiveravgift	1 082 799	1 031 953
Pensjonsutgifter*	807 283	486 732
Andre ytelser	1 295 791	1 287 743
Sum utbetalinger til lønn	8 743 659	8 337 395

Antall utførte årsverk:

4

4

Note 2 Andre utbetalinger til drift

	31.12.2022	31.12.2021
Husleie	2 251 932	2 093 996
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler		6 398
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	180 834	283 938
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	46 305	-546
Mindre utstyrsanskaffelser	95 647	123 060
Leie av maskiner, inventar og lignende	440 889	273 909
Kjøp av konsulenttjenester	1 042 165	237 589
Kjøp av andre fremmede tjenester	176 333	77 893
Reiser og diett	395 588	197 811
Øvrige driftsutgifter	615 509	583 285
Sum andre utbetalinger til drift	5 245 202	3 877 333

Arbeidsretten

Note 3 Utbetaling til investeringer og kjøp av aksjer

31.12.2022 31.12.2021

Utbetaling til investeringer

Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	70 583	179 651
Sum utbetaling til investeringer	70 583	179 651

Arbeidsretten

Note 4 Finansinntekter og finansutgifter

	31.12.2022	31.12.2021
Utbetaling av finansutgifter		
Renteutgifter	2 073	155
Sum utbetaling av finansutgifter	2 073	155

Arbeidsretten

Note 5 Innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten

	31.12.2022	31.12.2021
Tilfeldige og andre inntekter (Statskonto 530929)		1 047
Sum innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten		1 047

Del A Forskjellen mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen

	31.12.2022	31.12.2022	
	Spesifisering av bokført avregning med statskassen	Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	-230 854		-230 854
Skyldig skattetrekk	-427 892	-427 892	
Skyldige offentlige avgifter			
Annen kortsiktig gjeld	0	-106 073	106 073
Sum	-658 746	-533 965	-124 781

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	2022	25%	75%	100%			
	2021	25%	75%	100%			
Toppleiarar	2022	100%		100%	2032000		
	2021	100%		100%	1915000		
Mellomleiarar	2022		100%	100%		1465000	
	2021	100%		100%		1427000	
Alternativ karrierevegstillingar	2022		100%	100%		1300000	
	2021		100%	100%		1266000	
Saksbehandlarar	2021			0			
	2020			0			
Konsulentar/ sekretærar	2022		100%	100%		625000	
	2021		100%	100%		597000	
Lærlinger	2022			0			
	2021			0			
Slutta	2022			0			
	2021			0			
Nyrekruttert	2022						
	2021		100%				
Deltidsansatte	2022	50%	50%	100%		147000	
	2021		100%	100%		150000	
Midlertidig tilsette	2022			0			
	2021			0			
Foreldrepermisjon	2022			0			
	2021			0			
Gj.snitt antal veker	2022			0			
	2021			0			
Legemeldt sjukefråvær	2022		100%	100%			
	2021			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.