

Arbeidsretten

**Årsrapport
2024**

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.....	6
III. Årets aktiviteter og resultater	9
Innledning	9
Sakstilfang, saksavvikling og saksbehandlingstid.....	9
Arbeidsrettens faglige virksomhet.....	10
Oversikt over rettens begrunnede avgjørelser i 2024	11
Oppsummering.....	19
IV. Styling og kontroll i virksomheten.....	20
Organisering og administrasjon.....	20
Saksbehandling.....	20
Aktivitets- og redegjørelsesplikten.....	20
Universell utforming og økt tilgjengelighet.....	21
V. Vurdering av framtidsutsikter	22
VI. Årsregnskap	23

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 2024 kom det inn 21 saker til retten. Dette er lavere enn de foregående årene.

Det ble avsagt 19 dommer, men ble gjennomført 21 hovedforhandlinger. Avviket mellom hovedforhandlinger skyldes at en sak ble forlikt etter at saken var tatt opp til doms, mens en annen sak måtte avgjøres av Arbeidsretten satt som voldgiftsrett fordi en partsinnstilt dommer var forhindret fra å delta i pådømmelsen av saken. Selv om sakstilfanget har vært lavere i 2023 og 2024, er antallet saker som går til realitetsavgjørelse kort sagt uendret.

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 understreket viktigheten av effektiv saksbehandling. I 2024 var gjennomsnittlig saksbehandlingstid for alle saker 7 måneder fra saken kom inn til Arbeidsretten til den ble avsluttet ved dom eller hevingskjennelse. Dette er en reduksjon fra 2022 og 2023. Da deler av saksbehandlingstiden ligger i perioder hvor det er rettsferie, er netto gjennomsnittlig saksbehandlingstid fra saken kom inn til retten til den ble avgjort ved dom eller hevingskjennelse, 6 måneder.

I tillegg til den dømmende virksomheten skal Arbeidsretten være en synlig del av det arbeidsrettslige fagmiljøet. Arbeidsrettens dommere har i 2024 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 Kristiania, og som deltakere på kurs og konferanser i Norge og utlandet.

Arbeidsretten og Riksmekleren er fra 1. desember 2023 samlokalisert i Akersgata 45, med felles resepsjon og enkelte andre fellestjenester. Institusjonene samarbeider om praktiske og kontortekniske gjøremål og 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 hvis uforutsette hendelser fører til behov for ekstra ressurser. Det er et mål å videreutvikle dette samarbeidet.

Arbeidsrettens og Riksmeklerens nye og funksjonelle lokaler gir muligheter for effektiv ressursutnyttelse både for Arbeidsretten og for andre virksomheter. De nye lokalene gjorde det blant annet mulig å arrangere europeisk dommermøte i egne lokaler, i stedet for å leie eksterne møtelokaler. Nytt teknisk utstyr har allerede ført til besparelser ved domsavsigelser, gjennom mulighet for å delta på domsavsigelser digitalt. Lokalene har i 2024 flere ganger blitt stilt til disposisjon for andre offentlige virksomheter, slik som Borgarting lagmannsrett, Rikslønnsnemnda og andre offentlige utvalg og nemnder.

Departementet stilte 21 100 000 kroner til disposisjon for Arbeidsrettens virksomhet i 2024. De samlede driftsutgifter ga en mindretgift på 883 908 kroner. Bevilgningen er for øvrig 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 for domstolens ordinære virksomhet. Det er min vurdering at opplegget for styring og kontroll viser at systemer, rutiner og prosesser gjennomgående fungerer godt i den ordinære driften og disse kan dokumenteres i tråd med økonomiregelverket.

Arbeidsrettens personale i 2024 har bestått av fire ansatte på heltid og tre deltidsansatte protokollførere.

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 2024 avholdt alle hovedforhandlinger i egne lokaler. De krav som følger av arbeids- og tjenestetvistloven, og de forutsetninger departementet har lagt til grunn i tildelingsbrevet for 2024, anses derfor oppfylt.

Oslo, 14. mars 2025

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Tron Løkken Sundet', written in a cursive style.

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 rettskrets. Domstolen har kontoradresse og rettslokale i Akersgata 45, 0158 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 fredspliktregler i arbeidstvistloven § 8 annet ledd jf. §§ 18 og 25.

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

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

Arbeidsretten dømmer 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, og som utgangspunkt 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 2024 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 2023 til 31. august 2026 oppnevnt 98 dommere og varadommere for Arbeidsrettens fagdommere og de faste medlemmene av Arbeidsretten. To dommere har oppnevning frem til 1. september 2025. En oversikt over dommere og varadommere er tilgjengelig på domstolens nettsider.

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

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

I den enkelte sak deltar det også en protokollfører for retten. Rekruttering til stillingen som protokollfører har ofte skjedd blant juridiske studenter, men utlysningen gjøres generelt. Arbeidet som protokollfører er en deltidsstilling. Arbeidsretten har i alminnelighet ansatt to protokollførere som skifter på å gjøre tjeneste i den enkelte sak. Disse har også fungert som tilkallingsvikarer ved behov.

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 som utgangspunkt senest fire uker etter at hovedforhandlingen er avsluttet, jf. § 56 annet ledd.

Hovedtall for saksbehandlingen de tre siste årene er:

Saksbehandling 2022–2024	2022	2023	2024
Innkomne saker	44	28	21
Saker avgjort ved dom	20	17	19*
Tid (måneder) fra stevning ble forkynt til hovedforhandling ble påbegynt	7,6	9,3	7,4**
Avkjørelser som avslutter sak	22	20	29
Antall dager med rettsmøter	54	44	39
Dager fra forhandling avsluttes til domsavsigelse	28,1	25	24,3

*Dette er antall dommer avsagt av Arbeidsretten. I tillegg ble det avsagt dom i en sak med Arbeidsretten satt som voldgiftsrett. En sak ble også hevet som forlikt etter at hovedforhandling var gjennomført, men før dom ble avsagt.

** Med fradrag for rettsferie er gjennomsnittlig tidsforløp 6,2 måneder. Fire saker ble omberammet på grunn av sykdom, hensynet til sakens opplysning e.l. Dersom disse fire sakene hadde blitt avviklet i henhold til opprinnelig berammelse, er gjennomsnittlig tidsbruk 6,4 måneder uten fradrag for rettsferie. Med fradrag for rettsferie blir gjennomsnittlig saksbehandlingstid 5,2 måneder.

Dommer ble i 2024 med ett unntak avsagt innen fire uker fra saken ble tatt opp til doms, i samsvar med lovens krav, og i samsvar med tidspunktet som ble meddelt partene ved avslutningen av forhandlingene.

Hovedtall for økonomi de tre siste årene er:

Nøkkeltall fra årsregnskapet 2022–2024	2022	2023	2024
Samlet tildeling	12 500 000	13 500 000	21 100 000
Sum utbetalinger til drift og sum investerings- og finansutgifter	14 061 517	15 294 670	20 216 092
Lønnsandel av driftsutgifter	8 743 659	9 219 149	10 613 804

III. Årets aktiviteter og resultater

Innledning

Som nevnt i del I 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 en instans. Hensynet til opplysning av saken kan i noen tilfeller være til hinder for at hovedforhandling kan begynne innen seks måneder etter at stevningen ble forkynt.

Sakstilfang, saksavvikling og saksbehandlingstid

Tilfanget av saker i 2024 var noe lavere enn i 2023. 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.

Arbeidsretten hadde tre hastesaker til behandling i 2024, hvorav en sak kom inn til retten høsten 2023. Av disse ble én forlikt etter at hovedforhandlingen var avsluttet, men før domsavsigelse.

I noen saker vil lovens hovedregel om at hovedforhandling skal påbegynnes innen seks måneder ikke være oppfylt. Gjennomsnittlig tidsforløp var i 2024 7,4 måneder fra stevning ble forkynt til hovedforhandlingen ble påbegynt. Det er flere årsaker til dette. Disse omstendighetene er det redegjort for på generelt grunnlag 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 tvistes spørsmålet i sammenheng med tarifforhandlinger. Dette kan tilsi at berømmelse 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 berømmingstidspunkt 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 berømmelsene slik at den prosessfullmektigen parten ønsker til prosessoppdraget og som har særlig kompetanse innen rettsfeltet kan påta seg oppdraget. Dette er også viktig for å ivareta partenes tillit til rettergangen.

For det tredje kan berømminger måtte endres på grunn av sykdom eller annet gyldig forfall. I 2024 hadde retten fire saker til behandling hvor den opprinnelige berømmingen ble endret. Omberømming må da skje i et allerede fastlagt berømmingsprogram, hvor også hensynet til dommernes arbeidsbyrde må tillegges vekt. I disse sakene førte omberømmingen at saksbehandlingstiden i snitt ble forlenget med i underkant av fem måneder (4,8 måneder).

For det fjerde vil retten søke å unngå et for tett berømmingsprogram. Dette vil sikre en viss fleksibilitet til å berømme eventuelle hastesaker uten at det påvirker allerede berømte 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. Hvis hovedforhandling i de

omberammede sakene hadde gått som planlagt, ville gjennomsnittlig saksbehandlingstid vært 6,4 måneder fra stevning ble forkynt til hovedforhandling begynte.

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 perioden fra og med siste lørdag før palmesøndag til og med annen påskedag, fra og med 1. juli til og med 15. august og fra og med 24. desember til og med 3. januar, jf. domstolloven § 140. For alle praktiske formål betyr dette at berammelser i alminnelighet ikke kan legges til juli, inn i påsken eller i romjulen. Dette gir visse praktiske begrensninger for når hovedforhandlinger kan berammes. Det betyr at 67 kalenderdager utgår fra beregningen av lovsatte frister som gjelder for den enkelte saken, og kort sagt at det er om lag halvannen måned hvor det er vanskelig å avvikle hovedforhandlinger. Hvis beregningen justeres for rettsferien, er gjennomsnittlig tidsforløp fra stevning forkynnes og til hovedforhandlingen begynner 6,2 måneder. Hvis saker som ble omberammet hadde blitt gjennomført i henhold til opprinnelig berammelsesplan, ville den gjennomsnittlige tiden fra forkynning til hovedforhandling vært 5,2 måneder.

Gjennomsnittlig saksbehandlingstid, uten fradrag for rettsferien for alle saker som ble avgjort i 2024, det vil si fra saken kom inn til retten til den ble avgjort ved dom eller hevingskjennelse, var om lag 7 måneder. I 2023 var gjennomsnittlig saksbehandlingstid fra saken kom inn til den ble avgjort ved dom eller hevingskjennelse 7,4 måneder og i 2022 var den 8,3 måneder. Hvis det gjøres fradrag for rettsferien, er gjennomsnittlig saksbehandlingstid i 2024 for alle saker som ble avgjort, 6 måneder.

Arbeidsrettens faste dommere gjennomførte i 2024 et møte med ledelsen ved LOs og NHOs juridiske avdelinger hvor man blant annet drøftet utviklingen i medgått tid fra en sak kommer inn til retten til avvikling av hovedforhandling.

Antallet dager til rettsmøter (hovedforhandling og domsavsigelse) var noe lavere i 2024 enn i 2023. I snitt gikk hovedforhandlingene over 2 dager. Antallet dager til hovedforhandling ville imidlertid vært høyere dersom det opprinnelige berammingsprogrammet hadde blitt gjennomført. 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. Denne differansen mellom planlagt og faktisk tidsbruk er et utslag av at hensynet til en forsvarlig gjennomføring av hovedforhandlingen gjør at det utvises en viss romslighet ved fastsettelse av antall dager til forhandlingen.

Arbeidsrettens faglige virksomhet

Den faglige virksomheten til Arbeidsrettens dommere var også i 2024 omfattende og variert.

Dommerne deltok i 2024 på to internasjonale møter: Arbeidsretten var vertskap for det årlige møtet i European Association of Labour Court Judges (EALCJ). Arbeidsrettens leder og nestleder deltok på Nordisk Juristmøte i København 21.–23. august 2024. Arbeidsrettens leder var debattleder på seksjonsmøtet «Den nordiske model under pres – kollektivaftale eller lovgivning».

Arbeidsrettens leder og nestleder har også verv i arbeidsrettslige fora. Arbeidsrettens leder er president i EALCJ, og Arbeidsretten var vertskap for organisasjonens møte i 2024. Arbeidsrettens nestleder er nestleder i Norsk Arbeidsrettslig forening.

Arbeidsrettens dommere har bidratt til kunnskap om domstolens rolle og virke gjennom presentasjoner og omvisninger i Arbeidsretten for spesialfagsstudenter ved Universitetet i Oslo, studenter ved Handelshøyskolen BI og for elever på LO-skolen. Arbeidsrettens leder deltar også aktivt i arbeidet med utvikling av arbeidsrettsundervisningen ved norske universiteter og

høyskoler. Arbeidsrettens leder deltok i 2024 også i en arbeidsgruppe ved Universitetet som utarbeidet en rapport om kvalitetssikring av veiledning av masterstudenter i rettsvitenskap og sensur av masteroppgaver i rettsvitenskap. Dommerne har også bidratt som sensorer og studentveiledere ved universiteter og høyskoler. Fagdommerne har også dels vært ansvarlig for og dels deltatt på kurs i regi av Juristenes utdanningssenter (JUS). Arbeidsretten tok i 2024 imot en delegasjon fra Ukraina og holdt en presentasjon om Arbeidsrettens oppgaver og hovedtrekkene i den norske arbeidslivmodellen.

Oversikt over rettens begrunnede avgjørelser i 2024

AR-2024-2, saksnr. 23/74

Sympatiaksjoner. Internasjonal privatrett – rettsvalg. Prosess – forhandlingskrav.

Hovedavtalen mellom LO/Industri Energi og Norges Rederiforbund (NR) punkt 17.1 bestemmer at sympatiaksjoner kan iverksettes til støtte for annen lovlig konflikt i Norge. LO/Industri Energi hadde varslet sympatiaksjon blant medlemmer i Archer AS til støtte for krav fra Industri Energi om opprettelse av Oljeserviceavtalen som en direkteavtale med det britiske selskapet Schlumberger Oilfield UK Ltd (SLB UK). Avtalen skulle gjelde for det arbeidet som ble utført på norsk kontinentalsokkel. Spørsmålet var om denne sympatiaksjonen var til støtte for en «lovlig konflikt i Norge». Formålet med aksjonen måtte etter punkt 17.1 være å støtte hovedkonflikten. NR viste blant annet til at en sympatiaksjon blant medlemmer i Archer AS i liten grad ville få virkning overfor SLB UK, og derfor ikke oppfylte kravet til formål. Arbeidsretten bemerket at aksjonens virkninger var et moment i vurderingen av hva som var aksjonens formål, og at retten i alminnelighet ikke prøvde hensiktsmessigheten eller forholdsmessigheten av sympatiaksjoner. I dette tilfellet ville aksjonen faktisk få virkning for det arbeidet SLB UK utførte på sokkelen. Det kunne på den andre siden ikke legges til grunn at sympatiaksjonen hadde til formål å løse en rettstvist mellom LO/Industri Energi og NR om rett til å nekte å utføre arbeid sammen med streikebrytere, eller at den for øvrig grep inn i tariffforholdet eller interesstetvister mellom LO og NR. Det var derfor sannsynliggjort at formålet med streiken i Archer var å støtte hovedkonflikten. Spørsmålet om aksjonen ville bli gjennomført til støtte for en konflikt «i Norge» måtte avgjøres ut fra om konflikten hadde nærmest tilknytning til Norge eller et annet land, med utgangspunkt i forholdene på det tidspunktet plassoppsigelsene i hovedkonflikten ble gitt. Det ble lagt vekt på at de ansatte som var tatt ut i streik i hovedkonflikten, i flere år hadde gjort tjeneste på fartøyet Island Captain som i lang tid kun hadde utført brønnstimulering på Ekofiskfeltet. I vurderingen ble det også lagt vekt på at tariffkravet gjaldt opprettelse av Oljeserviceavtalen som en direkteavtale, og at det var enighet om at denne avtalen etter sitt innhold omfattet den type arbeid som ble utført av SLB UK.

Kravet om en lovlig hovedkonflikt måtte vurderes ut fra norsk rett. Selv om tariffpartene som utgangspunkt kan avtale hvilket lands rett som skal legges til grunn, måtte det ut fra LOs anførsler prejudisielt tas stilling til om det var norsk eller britisk rett som skulle legges til grunn for spørsmålet om hovedkonflikten var lovlig. Arbeidsretten kom til at sakens momenter alle trakk i retning av at hovedkonflikten hadde nærmest tilknytning til norsk rett, uten hensyn til om rettsvalget måtte avgjøres på grunnlag av Irma Mignon-formelen eller Roma II-forordningens artikkel 9 eller artikkel 4 nr. 3. NR fikk medhold i påstanden om at det var et vilkår for å gjennomføre sympatiaksjon at den ble gjennomført til støtte for en hovedkonflikt «i Norge», det vil si at det gjaldt et krav om at hovedkonflikten hadde tilknytning til Norge og ikke til et annet land. Etter tvisteforløpet og tvisteforhandlinger var det ikke grunnlag for avvisning av kravet om dom for tariff forståelsen.

AR-2024-3, saksnr. 33/2022

Arbeidstid. Tariffavtalens stilling ved virksomhetsoverdragelse.

Spørsmålet i saken var om det var tariffstridig å ensidig øke arbeidstiden i forbindelse med virksomhetsoverdragelse til et vertskommunesamarbeid for ansatte som hadde lavere ordinær arbeidstid enn 37,5 timer i de kommunene de kom fra. Ansatte i kontoradministrasjonen i Ås og Vestby kommuner fikk Frogn kommune som ny arbeidsgiver da kommunene opprettet et ikt-samarbeid i form av et vertskommunesamarbeid. De ansatte fra Ås og Vestby hadde kortere ukentlig arbeidstid, og arbeidstiden ble økt til 37,5 timers uke, ekskl. lunsj, da de gikk over til Frogn. KS gjorde gjeldende at ordlyden i Hovedtariffavtalen (HTA) punkt 4.2.1 er klar og angir en positiv og uttømmende regulering av arbeidstiden for kontoradministrasjonen i kommunene. Etter KS' syn fastsetter bestemmelsen hva som «skal være» arbeidstiden i den enkelte kommune, og det måtte i dette tilfellet bety den kommunen arbeidstakerne ble overført til. Arbeidsretten fant ikke støtte i tariffhistorien, rettspraksis eller partenes praksis for en så snever tolkning av bestemmelsen som KS anførte. Arbeidsretten har i AR-2020-25 og AR-2020-26 behandlet det samme spørsmålet knyttet til virksomhetsoverdragelse i forbindelse med kommunesammenslåing. I disse sakene kom Arbeidsretten, på grunnlag av bestemmelsens ordlyd, historikk og relevant praksis, til at punkt 4.2.1 gjaldt ved kommunesammenslåinger slik at de nye kommunene ikke ensidig kunne beslutte at ordinær ukentlig arbeidstid for kontoradministrasjonen skulle økes til 37,5 timer. Arbeidsretten til at de samme hensyn gjør seg gjeldende ved overgang til vertskommunesamarbeid som ved kommunesammenslåing. HTA punkt 4.2 bestemmer at ordinær arbeidstid ikke skal overstige 37,5 timer per uke, mens punkt 4.2.1 bestemmer at kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte kommune, men ikke ut over hva som følger av punkt 4.2. Dissens 5-2.

AR-2024-4, saksnr. 23/63

Omsorgspermisjon – ordinær lønn.

Saken gjaldt spørsmål om hva som utgjør «ordinær lønn» etter Industriooverenskomsten Fellesdelen § 5.10. Etter bestemmelsen skal bedriften dekke ordinær lønn ved ansattes uttak av omsorgspermisjon, jf. arbeidsmiljøloven § 12-3. Etter § 12-3 har far rett til to ukers permisjon for å bistå moren i forbindelse med fødsel. For arbeidstakere som jobber 14-28-rotasjon etter offshorebilaget § 3.2, oppsto spørsmål om hvordan omsorgspermisjonen skulle kompenseres når denne ble tatt ut i en oppholdsperiode. Saksøker la til grunn at omsorgspermisjonen da måtte kompenseres med det antallet timer som vedkommende ville ha arbeidet dersom han var på jobb. Saksøkte anførte at omsorgspermisjonen måtte kompenseres med 37,5 timer pr. uke, som er det timetallet pr. uke som bedriften legger til grunn ved beregningen av de ansattes månedslønn, også de ansatte som jobber offshorerotasjon. Arbeidsretten kom til at «ordinær lønn» som skal dekkes etter bestemmelsen skal baseres på normalarbeidstid på 37,5 timer. Dette hadde støtte i ordlyden, tariffhistorien og bedriftens lønssystem. Saksøkers forståelse ville medføre at den ansatte etter endt omsorgspermisjon ville kunne gå ut i en friperiode det ikke var opparbeidet timer for. Retten fant ikke holdepunkter for en slik forståelse.

AR-2024-7, saksnr. 23/49

Pensjon – pensjonsopptjening.

SFS 2305 mellom KS og Den norske legeforening har i protokolltilførsel 1 bestemmelser om rett til pensjonsopptjening av beredskapsgodtgjøring og timelønn for legevaktarbeid. Spørsmålet i saken var om retten til pensjonsopptjening også gjaldt hvor satsene for timelønn og godtgjøring fulgte av lokal

avtale og om rett til pensjonsopptjening for all timelønn for legevaktarbeid, uavhengig av den øvre grense på 100 % stilling for medlemskap i pensjonsordning. Arbeidsretten kom under dissens (5–2) til at timelønn og godtgjøring var pensjonsgivende. De lokale tilleggene var gjennomført som en lokal forsøksordning etter Hovedavtalen § 4-6, og KS hadde ikke bestridt gyldigheten av ordningen som var fastsatt lokalt i dette tilfellet. Saken var ikke lagt opp med sikte på en generell avklaring av i hvilken utstrekning lokale forsøksordninger kunne regulere pensjon. Verken Hovedavtalen eller SFS 2305 avgrenset mot regulering som har pensjonsmessige konsekvenser, så fremt det var tale om en lokal forsøksordning, selv om endringer fra ytelses- til innskuddspensjon antakeligvis lå utenfor rammen av det som kunne gjennomføres i slike ordninger. Det kunne heller ikke utledes et alminnelig krav om man ved regulering som fikk pensjonsmessige konsekvenser, måtte orientere alle tariffpartene i den tilknyttede pensjonsordningen. Retten til pensjonsopptjening av timelønn på legevakt kunne heller ikke begrenses til en ramme på 100 % stilling. I det opprinnelige kravet fra Legeforeningen og tilbudet fra KS, var all timelønn gjort pensjonsgivende som tilleggslønn. Det var ingen holdepunkter for at en senere omformulering under forhandlingene om protokolltilførselen var ment som en realitetsendring.

AR-2024-8, saksnr. 23/61

Permittering – utvelgelse. Ansiennitet.

Hovedavtalen mellom Spekter og SAN har bestemmelser om permittering. Ved utvelgelse til permittering kan ansienniteten fravikes når det kan begrunnes saklig. Saken gjaldt gyldigheten av permittering som Avinor gjennomførte ved Oslo Lufthavn med bakgrunn i koronapandemien i 2020. Brannforebyggende enhet hadde tre ansatte, hvor to ansatte ble permittert 50 % i perioden mai–august. Disse hadde ansiennitet fra 1. oktober 1997 og 1. august 2013. Fagleder i enheten som hadde ansiennitet fra 1. september 2011, ble ikke permittert. Permitteringen for den ansatte med lengst ansiennitet ble forlenget frem til desember 2020. Arbeidsretten kom til at utvelgelsen var tariffmessig. Arbeidsgivers avveininger måtte ses i lys av den ekstraordinære situasjonen som oppstod for virksomheten fra mars 2020, med en vesentlig reduksjon av inntekter og arbeidsoppgaver. Permitteringene ble gjennomført etter drøftelser med de tillitsvalgte. Arbeidsoppgaver som hadde falt bort på avdelingene og enhetene ble kartlagt, og det ble innhentet opplysninger om den enkelte ansattes ansiennitet og arbeidsoppgaver. På bakgrunn av parts- og vitneforklaringene måtte det legges til grunn at det på Brannforebyggende enhet ble gjort en grundig vurdering av hvordan man kunne legge opp brannvernarbeidet og fordele arbeidsoppgaver for de to som skulle permitteres, og hvordan man kunne fordele byrdene ved permitteringen. Forlengelsen av permitteringen av den ansatte med lengst ansiennitet fremstod som ekstraordinær. Permitteringen, som var truffet på grunnlag drøftelser med de tillitsvalgte, fremsto likevel som en forsvarlig vurdering av hvordan man best kunne bruke de begrensede ressursene man hadde ved fordelingen av de gjenværende arbeidsoppgavene i Brannforebyggende enhet.

AR-2024-9, saksnr. 23/39

Tillitsvalgtes innsynsrett i lønnsopplysninger – GDPR.

Saken gjaldt tillitsvalgtes rett til å få utlevert identifiserbare lønnsopplysninger for andre enn egne medlemmer etter Industriooverenskomsten TD-delen § 3.1 pkt. 3.1.4. TD-delen pkt. 3.1.4 gir tillitsvalgte, etter anmodning, rett til «ajourførte lister som viser status og fortjeneste, for alle ansatte som omfattes av TD-delen». Retten kom til at bestemmelsen også ga rett til slike opplysninger om uorganiserte arbeidstakere og arbeidstakere som er medlemmer av andre fagforeninger uten tariffavtale. Saksøker anførte at bestemmelse ga rett til identifiserbare opplysninger om lønn, stilling

og ansiennitet for disse ansatte. Saksøkte anførte at bestemmelsen ikke ga hjemmel for utlevering av lønnsopplysninger som kunne knyttes til enkeltansatte for andre enn egne medlemmer. Etter en helhetsvurdering, på bakgrunn av ordlyden, partens praksis fra andre overenskomster og formålet med bestemmelsen kom retten til at denne også ga tillitsvalgte rett til identifiserbare lønnsopplysninger om andre enn egne medlemmer. Retten viste i begrunnelsen til TD-delens lønnssystem og tillitsvalgtes behov for å føre kontroll med arbeidsgivers overholdelse av Overenskomsten, jf. ARD-2008-256 og ARD-2013-345. Det forelå enighet om at opplysningene bare kunne gis ut i den grad dette er forenelig med personopplysningsloven/GDPR. Behandlingsgrunnlaget for denne typen opplysninger etter GDPR er artikkel 6 bokstav f. Saksøker anførte at GDPR ikke begrenser retten til slike opplysninger og viste bant annet til tidligere rettspraksis fra Arbeidsretten. Saksøkte viste til at denne praksisen er fra før ny personopplysningslov/GDPR og at vilkårene for å utlevere denne typen opplysninger er skjerpet med den nye lovgivningen. Retten viste til at spørsmålet om vilkårene i GDPR artikkel 6 bokstav f er oppfylt må avgjøres konkret i forhold til den enkelte anmodning om innsyn. Saksøker kunne derfor ikke få medhold i påstanden om at TD-delen pkt. 3.1.4 alltid gir tillitsvalgte rett til identifiserbare lønnsopplysninger for andre enn egne medlemmer. For spørsmålet om vilkårene etter GDPR artikkel 6 er oppfylt i det konkrete tilfellet, viste retten til at tidligere rettspraksis fra Arbeidsretten fortsatt gir veiledning.

ARD-2024-10, saksnr. 23/45

Forskjøvet arbeidstid - overtidsbetaling.

Flyoverenskomsten har i punkt 3.3.6 bestemmelse om rett til overtidsbetaling for forskjøvet arbeidstid. Saken gjaldt om retten til overtidsbetaling forutsetter at arbeidsgiver har varslet om endring i arbeidstiden mindre enn 14 dager før endringen iverksettes. Punkt 3.3.6 inneholder ingen varslingsregel. Det er heller ingen definisjon av «forskjøvet arbeidstid» i bestemmelsen. Det syntes likevel å være en felles oppfatning om at «forskjøvet arbeidstid» er når det etter pålegg fra arbeidsgiver arbeides utenfor den enkelte arbeidstakers fastlagte arbeidsplan/skiftplan. Arbeidsretten kom til at det ikke var grunnlag for å innfortolke en varslingsfrist i bestemmelsen. Arbeidsgiver viste til at det gjelder en 14-dagers frist for endringer i arbeidsplan etter arbeidsmiljøloven § 10-3, og at systembetragtninger og langvarig, entydig praksis i bransjen tilsa at den samme fristen måtte gjelde for varslingsfrist for forskjøvet arbeidstid. Tariffhistorien og systembetragtninger ga liten veiledning. Praksis som ble dokumentert gjennom parts- og vitneforklaringer og fremlagte protokoller var ikke entydig, og pekte mot at punkt 3.3.6 først og fremst ble brukt som betalingsbestemmelse for forsinket varslingsfrist etter arbeidsmiljøloven § 10-3. Det ble ikke dokumentert vesentlig praksis til støtte for at det gjelder en tilsvarende 14 dagers varslingsfrist for rett til overtidsbetaling i de tilfellene arbeidsgiver ensidig forskyver den enkelte arbeidstakers arbeidstid. Bestemmelsen må forstås i tråd med ordlyden, slik at arbeidsgiver må betale overtids tillegg for ensidig å kunne pålegge forskyvninger i den enkelte arbeidstakers fastlagte arbeidsplan/skiftplan. Dissens 6-1.

AR-2024-13, saksnr. 23/78

Rett til fryselasttillegg – brønnbåter.

Overenskomst 2022–2024 mellom Kystrederiene og Det norske maskinistforbund har i § 7.1 bestemmelser om fryselasttillegg til maskinister på fartøy som frakter fryse- eller kjølelast. Spørsmålet i saken var om brønnbåter tilknyttet oppdrettsnæringen har krav på slikt tillegg når de frakter fisk nedkjølt ved bruk av et RSW-anlegg. Et RSW-anlegg kan blant annet brukes til å holde lasten i tankene kald ved at avkjølt sjøvann pumpes inn i tankene. Arbeidsretten kom til at brønnbåter som sådan ikke er utelukket fra bestemmelsens anvendelsesområde. Brønnbåter i oppdrettsnæringen oppfyller

imidlertid ikke vilkårene som oppstilles i § 7.1 for å få kjølelasttillegg. Bestemmelsen forutsetter at fartøyet «regelmessig fører» fryselast. Brønnbåter i oppdrettsnæringen bedriver i liten utstrekning transport av levende fisk i tankene over lengre strekninger. Når det gjøres, anvendes i de fleste tilfeller et system hvor friskt sjøvann sirkuleres gjennom brønnen for å holde fisken kald. Det benyttes ikke noe eget maskineri til dette, og denne aktiviteten omfattes ikke av § 7.1. På bakgrunn av forklaringene la Arbeidsretten til grunn at disse brønnbåtene hovedsakelig benytter RSW-anlegget mens fartøyet ligger til kai, i forbindelse med sykdomsbehandling av fisk. Denne typen aktivitet faller etter rettens syn utenfor hva § 7.1 er ment å regulere.

AR-2024-14, saksnr. 23/79

Sykelønn.

Hovedtariffavtalen mellom Fagforbundet og Private Barnehagers Landsforbund fellesbestemmelsene kapittel 1 punkt 8 har bestemmelser om rett til lønn under sykdom. Bestemmelsene gjelder «i tillegg til» folketrygdlovens regler. Spørsmålet i saken var om det var et vilkår for rett til sykelønn at den ansatte oppholder seg i EØS-området, jf. folketrygdloven § 8-9. Arbeidsrettens flertall kom på bakgrunn av ordlyden i avtalens punkt 8.2.1, avtalens systematikk og rettspraksis knyttet til PBL-avtalen og parallelle avtaler, til at arbeidsgiver pliktet å betale lønn uavhengig av om vilkårene i folketrygdloven § 8-9 var oppfylt. Dissens 5–2.

AR-2024-15, saksnr. 23/59

Permittering - utvelgelse. Ansiennitet. Prosess – bevisbedømmelse.

Saken gjaldt om det ved utvelgelse til permittering var saklig i henhold til Hovedavtalen LO-NHO § 7-1 nr. 3, å permittere tre arbeidstakere med lengre ansiennitet enn andre arbeidstakere som ikke ble permittert. Partene var enige om at det var grunnlag for permittering. Partene var også enige om utvalgskrets og om kriteriene for utvelgelsen, men uenige om betydningen av ansiennitet. Det var få skriftlige, tidsnære bevis som kunne dokumenterte at utvelgelsen ble gjort på forsvarlig grunnlag. Spørsmålet var om de framlagte bevisene, både i form av skriftlig dokumentasjon og parts- og vitneforklaringer, samlet ga Arbeidsretten et tilstrekkelig grunnlag for å prøve om utvelgelsen var saklig. Bevisførselen viste at uenigheten mellom partene ikke først og fremst gjaldt det faktiske grunnlaget for arbeidsgivers beslutning, men den vurdering og avveining som ble gjort på dette grunnlaget. Retten kom til at utvelgelsen hadde skjedd i henhold til vilkårene partene var blitt enige om og at det var tilstrekkelig sannsynliggjort at bedriften hadde foretatt en forsvarlig avveining av forholdet mellom ansiennitet og kompetanse, i lys av situasjonen den var i på permitteringsstidspunktet. Retten fant det vanskelig å overprøve bedriftens vurdering av hva som var hensiktsmessig måte å organisere virksomheten på. Utvelgelsen til permittering ble ikke ansett å være tariffstridig. I en samlet vurdering ble det også vektlagt at det ble skaffet annen sysselsetting som medførte at permitteringsperiodene ble relativt korte, og at også andre ansatte ble permittert etter hvert som prosjekter ble avsluttet. Merknader om bevisbedømmelse. Dissens 5-2.

AR-2024-16, saksnr. 23/80

Lønn – godtgjørelse for pålagt opphold om bord.

Overenskomsten mellom Norges Rederiforbund og Landsorganisasjonen i Norge fikk i 2008 bestemmelser om fastlønn. Fastlønnen inkluderte en del variable tillegg, herunder godtgjøring for pålagt opphold om bord (landlovnekt) etter den dagjeldende overenskomsten punkt 6.5. Spørsmålet i saken var om denne godtgjøringen også omfattet landlovnekt begrunnet i hensynet til smittevern

under koronapandemien, eller om skipsarbeidere med fastlønn hadde krav på særskilt kompensasjon for slik landlovsnekt. Arbeidsretten kom til at fastlønnen ikke dekket godtgjørelse for landlovnekt som smitteverntiltak. Selv om punkt 6.5 innledningsvis anga at den gjaldt «pålagt opphold om bord», viste bruken av uttrykket «stopptørn» og historikken at den først og fremst tok sikte på godtgjøring til ansatte som ble pålagt beredskapsvakt. Fastlønnen omfattet da ikke godtgjøring for landlovnekt som et smitteverntiltak under koronapandemien.

AR-2024-19, saksnr. 24/19

Fredsplikt - medlemsbundethet. Organisasjonsfrihet. Plassoppsigelse. Prosess – rettslig interesse, forhandlingskrav, sakskostnader.

Negotia varslet plassoppsigelse for foreningens medlemmer i NITOs sekretariat. NITO gjorde gjeldende at plassoppsigelsen omfattet medlemmer som gjennom medlemskap i NITO-sekretariatets forening (NSF) var bundet av tariffavtale mellom NSF og NITO, jf. arbeidstvistloven § 7 jf. § 8 andre ledd andre punktum. Negotia ga opprinnelig plassoppsigelse for elleve medlemmer, men etter at NITO gjorde gjeldende at disse var tariffbundet, trakk Negotia tilbake plassoppsigelsen og ga ny plassoppsigelse som omfattet seks medlemmer. Arbeidsretten kom til at Negotia etter at NITO hadde anført at plassoppsigelsen var ulovlig, kunne trekke tilbake den opprinnelige plassoppsigelsen. Spørsmålet om brudd på fredsplikt måtte derfor vurderes på grunnlag av plassoppsigelsen for seks medlemmer. Arbeidsretten kom til at medlemmene ikke var bundet på grunnlag av avtale- og foreningsrettslige regler. De ansatte hadde på den ene siden vært kjent med at NSF gjennom lang tid hadde forhandlet med arbeidsgiver og inngått tariffavtaler. På den andre siden hadde foreningen et sammensatt formål, og informasjon om foreningens aktiviteter ble sendt ut til både ansatte som oppfylte vilkårene for medlemskap og dem som ikke gjorde det. Kontingenten var forholdsvis beskjeden og var ikke markert som fagforeningskontingent på lønnsoppgavene. Foreningen tok heller ikke kontakt med ansatte som ble registrert i medlemsregisteret. På denne bakgrunn var de medlemmene det var gitt plassoppsigelse for, ikke å anse som medlemmer i NSF. YS var saksøkt sammen med Negotia. Verken påstand eller påstandsgrunnlag var rettet mot YS. YS var ikke bundet av tariffavtale med NITO. Anførsler om at YS hadde en aktivitetsplikt overfor underordnet organisasjonsledd ga i en slik situasjon ikke et rettslig begrunnet behov for å reise søksmålet mot YS. Vilklårene i tvisteloven § 1-3 var derfor ikke oppfylt. Anførsle om aktivitetsplikt ble først presentert under hovedforhandling slik at forhandlingskravet uansett ikke var oppfylt. Søksmålet mot YS ble på denne bakgrunnen avvist.

AR-2024-20, saksnr. 23/81

Rett til redusert arbeidstid for søndagsarbeid.

Landsoverenskomsten (LOK) mellom Virke og LO/Handel og Kontor Norge for 2022–2024 har i § 2.8. nr. 2 bestemmelser om rett til 35,5 timers arbeidsuke når det arbeides «minst hver tredje søndag». Spørsmålet i saken var om denne retten forutsetter at arbeid hver tredje søndag inntreffer med en viss regelmessighet og/eller på grunnlag av en arbeidsplan, eller om et enkeltstående tilfelle av arbeid oftere enn hver fjerde søndag gir rett til redusert arbeidstid. Etter LOK § 2.8.nr.1 ligger det innenfor den alminnelige arbeidstiden å arbeide hver fjerde søndag. Sammenhengen mellom § 2.8 nr. 1 og 2 talte etter rettens syn mot at bestemmelsen gjaldt ved enkeltstående tilfeller av arbeid hver tredje søndag. De vernehensyn bestemmelsen skal ivareta taler heller ikke i vesentlig grad for at et enkeltstående tilfelle av dette er dekket av bestemmelsen. Paragraf 2.8. nr. 2 er likelydende med arbeidsmiljøloven § 10-4 (4) bokstav c, og det følger av LOK § 2.1 nr. 2 at arbeidsmiljøloven kapittel 10 gjelder om ikke annet er avtalt mellom partene. Forarbeidene til bestemmelsen knytter retten til redusert stilling etter denne opp mot arbeidstakere som etter «skift-, turnusplan eller vaktlister

regelmessig» arbeider på søndager. Retten la til grunn at LOK § 2.8. nr. 2 måtte forstås på tilsvarende måte. Arbeidsretten tok ikke stilling til hvor ofte det må arbeides tredje hver søndag for at bestemmelsen skal komme til anvendelse. Dette ligger det til partene å avklare. Retten la til grunn at denne forståelsen forutsetter at oppsatt arbeidsplan er realistisk, basert på virksomhets erfaringsmessige behov for søndagsarbeid. Det er på det rene at ulike omstendigheter kan medføre at det må arbeides oftere på søndager enn det som følger av arbeidsplanen. Selv om det er arbeidsplanen som er utgangspunktet for rett til redusert arbeidstid etter § 2.8 nr. 2, tilsier de vernehensyn bestemmelsen bygger på at det er den samlede belastningen ved denne typen arbeid som må være avgjørende, og ikke hva som faktisk er nedfelt i arbeidsplanen.

AR-2024-24, saksnr. 24/1

Pensjonsgrunnlag – variable tillegg.

Spørsmålet i saken var om variable tillegg som utbetales til lokomotivførere som gjør tjeneste som kjørelærere, instruktører og avløsere i OPL (operativ ledelse) var en del av pensjonsgrunnlaget i Flytoget og dermed skulle vært innberettet som pensjongsgivende inntekt til Statens pensjonskasse (SPK). I 2001 ble det for første gang inngått overenskomst mellom Spekter/Flytoget og LO Stat/Norsk Lokomotivførerforbund (NLF), hvor det fremgikk at pensjonsordningen i Flytoget skulle være tilknyttet SPK. Tilknytningen til SPK ble opprettholdt frem til 31. desember 2018. Overenskomsten for Flytoget var enklere og med en annen systematikk enn overenskomsten for NSB. Når det gjaldt lønn hadde overenskomsten bestemmelser om fast lønn og et fast skifttillegg, som hadde tatt opp i seg flere tidligere tillegg. Både fast lønn og det faste tillegget var pensjongsgivende. På samme tid inngikk NLF også overenskomster i andre selskaper som hadde sitt utspring i NSB. Disse avtalene hadde en annen struktur, andre tillegg og bestemmelser om pensjongsgivende, variable tillegg. De aktuelle tilleggene var ikke en del av overenskomsten for Flytoget fra 2001, men ble avtalt i 2002 og 2006. NLF anførte at reglene for pensjongsgivende tillegg var de samme for alle virksomheter som hadde pensjonsordning i SPK, og at de aktuelle tilleggene var variable, pensjongsgivende tillegg så lenge de ikke var uttrykkelig unntatt. På bakgrunn av vitneforklaringer og annen bevisføring om tariffhistorikk og omstendighetene rundt avtaleinngåelse for øvrig, kom Arbeidsretten etter en samlet vurdering til at det måtte legges til grunn at det fra overenskomsten ble opprettet i 2001, var en klar forutsetning fra Flytogets side at variable tillegg ikke skulle være pensjongsgivende. Flytoget innberettet heller aldri variable tillegg til SPK. NLF burde etter forholdene vært oppmerksom på denne forutsetningen og klagt at de hadde en annen forståelse. Partenes opptreden i de etterfølgende tariffoppgjørene og senere arbeid med ny pensjonsordning bidro til å bekrefte rettens oppfatning.

AR-2024-28, saksnr. 23/77

Lønn. Innreisekarantene.

Saken gjaldt spørsmål om rett til kompensasjon etter Forpleiningsavtalen mellom NHO-LO/Foreningen Styrke, i form av lønn eller tilsvarende antall fridager for innreisekarantene som ble gjennomført i arbeidstakers friperiode. Tvisten gjaldt både den generelle forståelsen av Forpleiningsavtalen og tariffrettslig krav om kompensasjon til to ansatte i ESS Support Services AS som var bosatt i utlandet, og som i perioden juni 2020-juni 2021 måtte gjennomføre innreisekarantene før ankomst til fremmøtested for utreise til installasjon på norsk sokkel. Innreisekarantene hadde grunnlag i forskrift 27. mars 2020 nr. 47 om smitteverntiltak mv. ved koronautbruddet (covid-19-forskriften). Forskriften hadde blant annet unntak for personell i virksomheter med samfunnskritiske funksjoner, slik som oljesektoren. I tillegg utarbeidet operatørselskapene egne utreiseinstrukser, som også hadde bestemmelser om gjennomføring og eventuell forkortelse av innreisekarantene før utreise til

innretningen. LO anførte at Forpleiningsavtalens bestemmelser om endring av arbeidsplan, om innkalling i friperioden til konsultasjoner eller om opparbeidede fridager som ikke kunne avvikles, ga rett til kompensasjon. Det ble også vist til at overenskomsten bygde på et generelt prinsipp om vern av friperioden som ga rett til kompensasjon hvis det ble grepet inn i fritiden. Arbeidsretten kom til at Forpleiningsavtalen ikke ga rett til kompensasjon i den utstrekning innreisekarantenen fulgte av myndighetenes pålegg. Innreisekarantene i henhold til bestemmelsene i covid-19-forskriften rettet seg mot alle reisende til Norge. Belastningen med å gjennomføre karantenen var en følge av at den ansatte var bosatt i utlandet, og ikke som følge av forhold på virksomhetens side. Forskriftens unntak for ansatte i samfunnskritiske virksomheter var ikke et generelt unntak for alle ansatte i slike virksomheter, men berodde på konkrete vurderinger. Partene hadde heller ikke lagt til grunn eller praktisert et generelt unntak. Innreisekarantenen var derfor en myndighetspålagt karantene. Retten bemerket at dette kunne stille seg annerledes hvis kravet til innreisekarantene kunne føres tilbake til forhold på virksomhetens side ved at det ble stilt krav utover det som omfattes av forskriften. Operatørenes utreiseinstrukser var nært knyttet opp mot covid-19-forskriften. Instruksene gjennomførte kravene i forskriften, samtidig som den hadde utfyllende krav som inngikk i virksomhetenes smittevern. De vurderinger operatørene gjorde etter utreiseinstruksen, skjedde innenfor rammen av forskriften og dens pålegg om innreisekarantene. Selv om arbeidsgiveren hadde en viss innflytelse på anvendelsen av unntaket fra karanteneplikt, førte det ikke til at karantenen måtte anses pålagt av arbeidsgiver. Verken overenskomstens bestemmelser eller det inngrepet karantenen gjorde i friperioden, ga krav på kompensasjon for slik karantene.

AR-2024-29, saksnr. 24/4

Overtidsgodtgjørelse ved arbeid utover oppsatt arbeidsplan. Prosess – avvisning.

Vekteroverenskomsten mellom YS/Parat og NHO/NHO Service og Handel har i § 6 nr. 2 bestemmelser om at «all tjeneste utover arbeidsplan» er overtid. Spørsmålet i saken var om rett til overtid etter bestemmelsen bare gjelder for arbeidede timer, eller om bestemmelsen også gir rett til overtid dersom det arbeides utenfor oppsatt arbeidsplan. På bakgrunn av kravet til tvisteforhandlinger etter arbeidstvistloven § 45 fjerde ledd, kom Arbeidsretten til at saksøkers påstand måtte avvises så langt den ikke omfattet spørsmålet om rett til overtidsgodtgjørelse når arbeidsgiver innvilger permisjon uten lønn, og den ansatte senere arbeider på et tidspunkt som ligger utenfor arbeidsplanen. På grunnlag av sammenhengen § 6 nr. 2 står i, arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid og tariffhistorien konkluderte retten med at bestemmelsen måtte forstås slik at den omhandlet arbeidede timer.

AR-2024-30, saksnr. 24/27

Lønn. Lønnsreduksjon som følge av endrede arbeidsoppgaver.

En flygeleder som hadde blitt erklært medisinsk uskikket til oppgaver som operativ flygeleder, hadde påklaget vedtaket. Vedkommende hadde i mellomtiden blitt overført til stilling som ikke krevde flygelederkompetanse. Spørsmålet i saken var om vedkommende hadde krav på full lønn som flygeleder frem til det forelå vedtak i klagesaken. Særavtale mellom Avinor AS og Norsk Flygelederforening ga blant annet rett til å behold 90 % av lønn som flygeleder etter at en flygeleder er «erklært endelig medisinsk uskikket». Sammenhengen mellom særavtalen og overenskomstens lønnsbestemmelser for flygeledere, tilsa at særavtalen ikke regulerte retten til lønn i perioden frem til det forelå endelig vedtak, det vil si at klagefristen hadde utløpt eller klagesaken var avgjort. Det betød på den ene siden at særavtalen ikke ga grunnlag for å sette vedkommende ned i lønn før vilkårene i § 3 var oppfylt. På den andre siden ga den heller ikke flygelederen krav på å beholde full lønn før vilkårene i § 3 er oppfylt. Hvorvidt overenskomsten åpnet

for å praktisere 90 % lønn i tilfeller hvor en flygeleder kun hadde arbeidsoppgaver som ikke krever flygelederkompetanse, lå utenfor rammen for saken, som var begrenset til spørsmålet om særavtalen § 3 ga rett til full lønn. I en slik situasjon måtte de saksøkte frifinnes.

AR-2024-31, saksnr. 24/17

Arbeidstid – overtid. Pauser.

Spørsmålet i saken var om pauser under overtidarbeid som varer mer enn to timer, og som utføres på en fridag, skal regnes med i arbeidstiden etter bestemmelsene i Overenskomst for Vaskerier og Renserier § 6.2 andre avsnitt jf. arbeidsmiljøloven § 10-9 andre ledd. Arbeidsretten kom til at arbeidsmiljøloven § 10-9 andre ledd om pauser under overtidarbeid, måtte forstås slik at den bare gjaldt når det ble arbeidet utover alminnelig daglig arbeidstid. Selv om § 10-9 andre ledd sammenholdt med presiseringen i § 10-4 første ledd tilsa at regelen om pauser gjaldt både for daglig og ukentlig arbeidstid, viste sammenhengen i § 10-9 og lovhistorien at § 10-4 første ledd ikke kunne være avgjørende. Uttrykket alminnelig arbeidstid var i § 10-9 andre ledd brukt i en bestemmelse om pauser, det vil si en bestemmelse om inndeling av den daglige arbeidstiden. Forløperen til § 10-9 andre ledd i arbeidsmiljøloven av 1977 § 51 nr. 1 femte ledd tilsa også at bestemmelsen gjaldt overtid utover den daglige arbeidstiden. Slutningene fra ordlyden og lovhistorien tilsa at vernehensyn ikke kunne få avgjørende vekt ved tolkningen.

Oppsummering

Arbeidsretten har i 2024 hatt en effektiv saksavvikling samtidig som virksomheten har blitt installert i nye, tidsmessige lokaler. Tilbakemeldingene fra aktørene er svært positive. Saksmengden har kommet fra en rekke ulike tariffområder, men i hovedsak fra privat sektor og LO–NHO-området. I tillegg til avgjørelser av mer tradisjonelle tolkningstvister, har det vært enkelte saker som har reist prinsipielle spørsmål om rettsvalg og om fredsplikt.

IV. STYRING OG KONTROLL I VIRKSOMHETEN

Organisering og administrasjon

Samarbeidet mellom Arbeidsretten og Riksmekleren er videreutviklet i 2024 etter samlokaliseringen i Akersgata 45. Samarbeidet bidrar til effektiv utnyttelse av virksomhetenes ressurser, og til at institusjonene blir mindre sårbare på det administrative og kontortekniske plan.

Arbeidsretten har i 2024 startet opp arbeid med sikte på å gjennomføre en anbudskonkurranse for å digitalisere Arbeidsrettens saksarkiv frem til 2023, med sikte på at arkivverket skal motta rettens arkiv. Prosjektet vil bli vurdert gjennomført i 2025–26, avhengig av den budsjettmessige situasjonen.

Det er Arbeidsrettens vurdering at opplegget for styring og kontroll for den ordinære driften 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 (brutto) 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 kostnadskreven og usikkert. Dommere bør få dokumenter i god tid før hovedforhandlingen dels for å forberede saken og dels for å kunne varsle retten dersom dommeren oppdager at vedkommende kan være inhabil. 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 i 2024 hatt et større innslag av digital saksbehandling.

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 omlag lik andel kvinner og menn. Dommerlisten reflekterer likevel ikke fullt ut mangfoldet i dagens arbeidsliv. Dette henger dels sammen med at oppnevning skjer hvert tredje år og at det innstilles personer med lengre erfaring fra arbeids- eller organisasjonslivet. Det må derfor antas at dommersammensetningen i Arbeidsretten over tid i større grad vil gjenspeile mangfoldet i arbeidslivet.

Den jevne sammensetningen i dommerlisten vises ikke alltid i rettens sammensetning i den enkelte sak. Årsaken til dette er at tilkallingen av dommere til å gjøre tjeneste i den enkelte sak følger et tilfeldighetsprinsipp og et prinsipp om at de som er faste medlemmer av retten, gjør tjeneste med mindre de har gyldig forfall. 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 og nettsider oppfyller kravene til universell utforming.

V. Vurdering av framtidsutsikter

Det gode samarbeidet mellom Arbeidsretten og Riksmekleren vil fortsette i 2025, med særlig vekt på gjensidig bistand og støtte blant annet med kontortekniske oppgaver og felles innkjøp av varer og tjenester. Samlokaliseringen bidrar til å redusere den sårbarheten som måtte finnes på det administrative planet, og gjør virksomhetene rustet for fremtiden.

Den effektive ressursutnyttelsen av Arbeidsrettens og Riksmeklerens nye og funksjonelle lokaler videreføres i 2025, med bruk fra blant annet offentlige virksomheter som Borgarting lagmannsrett, Rikslønnsnemnda og andre offentlige utvalg og nemnder. Norsk Arbeidsrettslig Forening holder jevnlig sine møter i Arbeidsrettens og Riksmeklerens lokaler.

Den nye rettssalen er også bygget opp slik at det er mulig med større innslag av digital saksbehandling. I november 2024 ble det også installert programvare med sikte på strømming av rettsmøter. Denne oppgraderingen gjør det også mulig å gjøre lyd- og bildeopptak fra forhandlingene. Denne strømmeløsningen ble benyttet av Rikslønnsnemnda i en sak. Forhandlingene i Arbeidsrettens sak nr. 23/77 om lønn i forbindelse med innreisekarantene var den første hovedforhandlingen som ble strømmet.

Virksomheten i 2024 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 2025 vil bygge videre på dette.

Arbeidsretten har som arbeidsplan i 2025–26 å digitalisere rettens manuelle registre, saksmapper, doms- og møteprotokoller for perioden 1981 til og med 2022. Digitaliseringen er en forutsetning for at Arkivverket mottar (Merknad: bruker «mottar» for ikke å gå inn i forholdet» overlevering /deponering») disse dokumentene. Fra 2023 lagres disse dokumentene fortløpende elektronisk i Arbeidsrettens nye saksbehandlingssystem. Det vil si at retten i dag har på plass en løsning for digital arkivering, som ikke gjør at det i fremtiden ikke vil være behov for skanning og konvertering av saksarkiv og -dokumenter.

VI. ÅRSREGNSKAP

Ledelseskommentarer - årsregnskapet 2024.

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 fredspliktsbrudd og tvister om erstatningsansvar ved tariffbrudd. Årsregnskapet utgjør del VI i årsrapporten til Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Bekreftelse

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

Vurdering av vesentlige forhold

Arbeidsretten hadde 21 100 000 kroner til disposisjon for 2024, men hadde et mindreforbruk på 883 908 kroner. Samlede lønnsutgifter, honorarer til eksterne dommere, arbeidsgiveravgift og andre personalkostnader utgjorde 10 613 804 kroner. Utgifter til lønn til rettens faste ansatte og ekstrahjelp er holdt innenfor budsjett.

Andre utbetalinger til drift utgjorde 5 769 858 kroner. I tillegg kommer investeringer med 3 832 430.

Gjeldende husleiekontrakt i Akersgata 45 løper til 31.10.2038.

Mellomværende med statskassen utgjorde 862 529 kroner pr. 31. desember 2024. Oppstillingen av artskontorrapporteringen viser hvilke eiendeler og gjeld mellomværende består av. Foruten rapportert mellomværende har Arbeidsretten en leverandørgjeld på 793 643 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 2024. Revisjonsberetningen blir publisert sammen med årsrapporten.

Oslo, 14. mars 2025



Tron Løkken Sundet

Arbeidsrettens 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 2024 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 spesifikasjon 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 kjøptransaksjoner bokføres i kontospesifikasjonen på et tidligere tidspunkt enn de rapporteres til statsregnskapet, og innebærer kundefordringer og leverandørgjeld i kontospesifikasjonen.

Oslo, 14. mars 2025



Tron Løkken Sundet

Arbeidsrettens leder

Virksomhet:

Arbeidsretten

Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2024

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling**	Regnskap 2024	Merutgift (-) og mindreutgift	Postert på avgitte belastnings fullmakter*	Avvik fra tildeling
0648	Arbeidsretten, Riksmekleren mv.	01	Driftsutgifter	A,B	21 100 000	20 216 092	883 908		
1633	Nettoordning, statlig betalt merverdiavgift	01	Driftsutgifter		3 221				
Sum utgiftsført					21 100 000	20 219 313			
Inntektskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst		Samlet tildeling**	Regnskap 2024	Merinntekt og mindreinntekt(-)	Postert på avgitte belastnings fullmakter*	Avvik fra tildeling
5309	Tilfeldige inntekter	29	Ymse			13 320			
5700	Folketrygdens inntekter	72	Arbeidsgiveravgift			1 433 042			
Sum inntektsført						1 446 362			
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet						18 772 951			
Kapitalkontoer									
	Norges Bank KK /innbetalinger					203 580			
	Norges Bank KK/utbetalinger					-18 597 608			
	Endring i mellomværende med statskassen					-378 923			
Sum rapportert						0			
Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)									
Konto	Tekst				2024	2023	Endring		
706002	Mellomværende med statskassen				-862 529	-483 606	-378 923		

Virksomhet: Arbeidsretten

Note A Forklaring av samlet tildeling utgifter			
Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
064801		15 100 000	21 100 000
064801		6 000 000	

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

[illegible][illegible]

--

Oppstilling av artskontorrapporteringen 31.12.2024

	Note	2024	2023
Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
<i>Sum innbetalinger fra drift</i>			
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetalinger til lønn	1	10 613 804	9 219 149
Andre utbetalinger til drift	2	5 769 858	5 685 660
<i>Sum utbetalinger til drift</i>		16 383 661	14 904 809
Netto rapporterte driftsutgifter		16 383 661	14 904 809
Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
<i>Sum investerings- og finansinntekter</i>			
Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetaling til investeringer	3	3 832 430	389 861
<i>Sum investerings- og finansutgifter</i>		3 832 430	389 861
Netto rapporterte investerings- og finansutgifter		3 832 430	389 861
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)		13 320	11 600
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		1 433 042	1 260 045
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		3 221	567
<i>Netto rapporterte utgifter på felleskapitler</i>		-1 443 141	-1 271 078
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet		18 772 951	14 023 592
Oversikt over mellomværende med statskassen			
Eiendeler og gjeld		2024	2023
Skyldig skattetrekk og andre trekk		-455 114	-339 875
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse**		-407 415	-143 731
Sum mellomværende med statskassen	4	-862 529	-483 606

* Pensjonstrekket i de ansattes lønn (2%) på konto 263 inngår også på denne linjen.

Note 1 Utbetaling til lønn		
	31.12.2024	31.12.2023
Lønn	6 145 040	5 862 419
Arbeidsgiveravgift	1 433 042	1 260 045
Pensjonsutgifter*	1 450 575	1 056 523
Sykepenger og andre refusjoner (-)	-13 347	-124 777
Andre ytelser	1 598 494	1 164 939
Sum utbetalinger til lønn	10 613 804	9 219 149

Antall utførte årsverk:	4	4
-------------------------	---	---

* Pensjonstrekket i de ansattes lønn på 2% på konto 263 inngår også på denne linjen.

Note 2 Andre utbetalinger til drift

	31.12.2024	31.12.2023
Husleie	2 433 539	2 369 287
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	996 834	343 293
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	191 225	84 940
Mindre utstyrsanskaffelser	20 984	7 696
Leie av maskiner, inventar og lignende	387 427	574 092
Kjøp av konsulenttjenester	238 795	748 439
Kjøp av andre fremmede tjenester	411 941	498 149
Reiser og diett	309 129	481 731
Øvrige driftsutgifter	779 983	578 033
Sum andre utbetalinger til drift	5 769 858	5 685 660

Virksomhet: Arbeidsretten

Note 3 Utbetaling til investering og kjøp av aksjer

31.12.2024 31.12.2023

Utbetaling til investeringer

Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	3 832 430	389 861
Sum utbetaling til investeringer	3 832 430	389 861

Note 4 Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen

Del A Forskjellen mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen

	31.12.2024	31.12.2024	Forskjell
	Spesifisering av bokført avregning med statskassen	Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	
Finansielle anleggsmidler			
Sum			
Omløpsmidler			
Sum			
Langsiktig gjeld			
Sum			
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	-793 643	-793 643	
Skyldig skattetrekk og andre trekk	-455 114	-455 114	
Annen kortsiktig gjeld		-407 415	407 415
Sum	-1 248 757	-862 529	-386 228
Sum	-1 248 757	-862 529	-386 228