

# **Arbeidsretten**

**Årsrapport  
2025**

## 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 2025 .....	11
Oppsummering.....	15
IV. Styring og kontroll i virksomheten.....	16
Organisering og administrasjon.....	16
Saksbehandling.....	16
Aktivitets- og redegjørelsesplikten.....	16
Universell utforming og økt tilgjengelighet.....	17
V. Vurdering av framtidsutsikter.....	18
VI. Årsregnskap .....	19

## 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 2025 kom det inn 33 saker til retten. Dette er høyere enn saksinngangen i 2023 og 2024.

Det ble avsagt 11 dommer, og gjennomført 12 hovedforhandlinger. Differansen skyldes at en sak ble forhandlet 16.–17. desember 2025, men dom avsagt 9. januar 2026.

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 2025 var gjennomsnittlig saksbehandlingstid for alle saker om lag 5 måneder fra saken kom inn til Arbeidsretten til den ble avsluttet ved dom eller hevingskjennelse. Dette er en reduksjon fra 2023 og 2024. 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, om lag 4 måneder.

I tillegg til den dømmende virksomheten skal Arbeidsretten være en synlig del av det arbeidsrettslige fagmiljøet. Arbeidsrettens dommere har i 2025 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 resepsjonsområde 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. Nytt teknisk utstyr har allerede ført til besparelser ved domsavsigelser, gjennom mulighet for å delta på domsavsigelser digitalt. Lokalene har i 2025 flere ganger blitt stilt til disposisjon for andre offentlige virksomheter, slik som Oslo tingrett, Borgarting lagmannsrett, Rikslønnsnemnda og andre offentlige utvalg og nemnder.

Departementet stilte 15 952 000 kroner til disposisjon for Arbeidsrettens virksomhet i 2025. De samlede driftsutgifter ga en merutgift på 93 136 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 2025 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 2025 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 2025, anses derfor oppfylt.

Oslo, 13. mars 2026



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.

Rettsens avgjørelser, opplysninger om domstolen og oversikt over dommere er tilgjengelig på Arbeidsrettens nettsider ([www.arbeidsretten.no](http://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 mer omfattende enn 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 rettsens 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 rettsens 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 2025 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. I 2025 ble tre tidligere høyesterettsdommere oppnevnt for perioden 1. september 2025 til 31. august 2026. 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 minst 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 påbegynnes 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:

<b>Saksbehandling 2023–2025</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Innkomne saker	28	21	33
Saker avgjort ved dom	17	19*	12**
Tid (måneder) fra stevning ble forkynt til hovedforhandling ble påbegynt	9,3	7,4***	5,8****
Avqjørelser som avslutter sak	20	29	20
Antall dager med rettsmøter	44	39	26*****
Dager fra forhandling avsluttes til domsavsigelse	25	24,3	22

\*Dette er antall dommer avsagt av Arbeidsretten. I tillegg ble det i 2025 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.

\*\* Det ble avsagt elleve dommer i 2025, men den ene dommen avgjorde to saker som ble forent til felles forhandling og pådømmelse.

\*\*\* 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 berømmelse, er gjennomsnittlig tidsbruk 6,4 måneder uten fradrag for rettsferie. Med fradrag for rettsferie blir gjennomsnittlig saksbehandlingstid 5,2 måneder.

\*\*\*\* Med fradrag for rettsferie er gjennomsnittlig saksbehandlingstid fra stevning ble forkynt til hovedforhandling ble påbegynt, 4,6 måneder.

\*\*\*\*\* Dette inkluderer to rettsdager til en sak som ble forhandlet 16.-17. desember 2025, men hvor dom ble avsagt 9. januar 2026.

Dommer ble i 2025 med unntak for to saker avsagt innen fire uker fra saken ble tatt opp til doms, i samsvar med lovens krav, og også i samsvar med tidspunktet som ble meddelt partene ved avslutningen av forhandlingene.

Hovedtall for økonomi de tre siste årene er:

<b>Nøkkeltall fra årsregnskapet 2023–2025</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Samlet tildeling	13 500 000	21 100 000	15 952 000
Sum utbetalinger til drift og sum investerings- og finansutgifter	15 294 670	20 216 092	6 192 631
Lønnsandel av driftsutgifter	9 219 149	10 613 804	9 852 506

### 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

Saksinngangen i 2025 var høyere enn i 2024. Det er 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 behandlet én hastesak behandling i 2025.

I noen saker vil lovens hovedregel om at hovedforhandling skal påbegynnes innen seks måneder ikke være oppfylt. Gjennomsnittlig tidsforløp var i 2025 5,8 måneder fra stevning ble forkynt til hovedforhandlingen ble påbegynt. Enkelte saker har ikke latt seg gjennomføre innenfor fristen på seks måneder. 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 berammingsstidspunkt 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 og som har særlig kompetanse innen rettsfeltet kan påta seg oppdraget. Dette er også viktig for å ivareta partenes tillit til rettergangen. I tillegg kan forfall blant aktørene føre til omberømming. Hvis fraværet gjelder partsrepresentanter og vitner vil hensynet til sakens opplysning være et viktig moment for utsettelse av saken. Ved forfall blant prosessfullmektiger eller rettens medlemmer, vil man undersøke muligheten for å engasjere en annen prosessfullmektig eller tilkalle varamedlem for dommeren. Fordi slike hindringer kan inntre kort tid før hovedforhandling og gjøre det vanskelig å unngå utsettelse.

For det tredje kan berømminger måtte endres på grunn av sykdom eller annet gyldig forfall. Omberømming må da skje innenfor et allerede fastlagt berømmingsprogram for retten og prosessfullmektigene, hvor også hensynet til dommernes arbeidsbyrde må tillegges vekt. I 2025 hadde retten tre saker som måtte omberømmes til 2026 på grunn av sykdom. Dette vil få konsekvenser for saksbehandlingstiden for sakene som avgjøres i 2026.

For det fjerde vil retten søke å unngå et for tett berammingsprogram. 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 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. Hvis beregningen justeres for rettsferien, er gjennomsnittlig tidsforløp fra stevning forkynnes og til hovedforhandlingen begynner 4,6 måneder.

Gjennomsnittlig saksbehandlingstid, uten fradrag for rettsferien for alle saker som ble avgjort i 2025, det vil si fra saken kom inn til retten til den ble avgjort ved dom eller hevingskjennelse, var 5,2 måneder. I 2024 var gjennomsnittlig saksbehandlingstid fra saken kom inn til den ble avgjort ved dom eller hevingskjennelse 7 måneder og i 2023 var den 7,4 måneder. Hvis det gjøres fradrag for rettsferien, er gjennomsnittlig saksbehandlingstid i 2025 for alle saker som ble avgjort på 4,2 måneder.

Antallet dager til rettsmøter (hovedforhandling og domsavsigelse) var noe lavere i 2025 enn i 2024. 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 vært 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 2025 omfattende og variert.

Dommerne deltok i 2025 på to internasjonale møter: Arbeidsrettens fagdommere deltok på møte i regi av European Association of Labour Court Judges (EALCJ) i Warszawa og på European Labour Court Judges Meeting i Helsinki.

Arbeidsrettens leder og nestleder har også verv i arbeidsrettslige fora. Arbeidsrettens leder er president i EALCJ. Arbeidsrettens nestleder er nestleder i Norsk Arbeidsrettslig forening. Arbeidsrettens leder er i tillegg medlem av den norske lokalstyret for De nordiske juristmøter.

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. 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 utdanningscenter (JUS).

## Oversikt over rettens begrunnede avgjørelser i 2025

### **AR-2025-2, saksnr. 24/7**

#### *Pensjon- ensidig endring av proSENTSATS for pensjonsinnskudd*

Partene er bundet av IndustrioVerenskomsten mellom LO/Fellesforbundet og NHO/Norsk Industri. Etter lokal avtale, inngått som en del av lønnsoppgjør i 2016, skulle arbeidsgiver innbetale 5 % i pensjonsinnskudd på lønn mellom 1–7,1 G. Etter lovendringen i 2022, som påla arbeidsgivere å innbetale minimum 2 % i pensjonsinnskudd på lønn fra 0–7,1 G, reduserte bedriften ensidig pensjonsinnskuddet fra 5 % til 4,3%. Med 4,3 % innskudd på lønn mellom 0–7,1 G fikk de ansatte fortsatt like høyt eller høyere pensjonsinnskudd enn de tidligere hadde fått med 5 % på lønn mellom 1–7,1 G. Etter LOs syn var dette tariffstridig, mens de saksøkte hevdet at bedriften hadde bundet seg til et kostnadsnivå for pensjon og ikke en bestemt innskuddsprosent. Arbeidsretten kom til at avtalen måtte forstås etter sin ordlyd, som ga en ubetinget rett til 5 % pensjonsinnskudd på lønn mellom

### **AR-2025-3, saksnr. 24/34**

#### *Fredsplikt – annen arbeidskamp. Plassoppsigelse. Plassfratredelse.*

Det Norske Maskinistforbund (DNMF) fremmet krav om opprettelse av tariffavtale med NHO/Norsk Industri for forbundets medlemmer i to virksomheter. Kravet ble avvist. Forbundet meddelte først plassoppsigelse for alle forbundets 504 medlemmer i virksomhetene. Etter diskusjon om plassoppsigelsen omfattet medlemmer som ikke kunne tas ut i streik, ble oppsigelsen senere trukket tilbake og erstattet av plassoppsigelse som omfattet 359 medlemmer. Riksmekleren nedla forbud mot arbeidsstans, og mekling ble gjennomført med utløp 31. januar, samtidig som plassoppsigelsesfristen. NHO begjærte meklingen avsluttet 29. januar 2025, men varslet ikke plassfratredelse. DNMF gjorde gjeldende at iverksettelse av arbeidskamp forutsatte at det var gitt varsel om plassfratredelse med minst fire dagers varsel, jf. Hovedavtalen DNMF-NHO § 3-1 nr. 2. Dette førte ikke frem. Arbeidstvistlovens og Hovedavtalens regler om plassoppsigelser suppleres av alminnelige avtalerettslige regler. Hvis det er gitt en plassoppsigelse, er dette en rettslig bindende disposisjon, uansett om det er en plassoppsigelse etter de alminnelige reglene i arbeidstvistloven § 15 eller etter reglene i Hovedavtalen § 3-1 nr. 1. Varsel om plassfratredelse gir adgang til å begrense virkningen av den kollektive plassoppsigelsen, slik at den i første omgang bare gjelder en del av medlemmene det er gitt plassoppsigelse for. Ordlyden kan ikke forstås slik at varsel om plassfratredelse er et vilkår for at en kollektiv plassoppsigelse skal kunne iverksettes. Dersom antallet ikke begrenses gjennom varsel om plassfratredelse, er utgangspunktet etter loven og Hovedavtalen at den kollektive plassoppsigelsen får virkning for det antall medlemmer i de virksomheter som plassoppsigelsen omfatter. Virksomhetene hadde en ikke ubetydelig arbeidsinnleie på grunnlag av avtaler med fagforeninger med innstillingsrett. Som følge av tvisten om opprettelse av tariffavtale hadde virksomheten justert bestemmelser i innleieavtalene om innleie i forbindelse med streik. DNMF gjorde gjeldende at dette var annen arbeidskamp i strid med fredsplikten, men fikk under dissens 5–2 ikke medhold. Det var ingen realitetsendring av innleieavtalene rettet mot tvisten med DNMF. Selv om reguleringen utvilsomt hadde en side mot en mulig konflikt med DNMF og virkningen av en eventuell arbeidsstans, var ikke hovedformålet med endringene å fremtvinge en løsning av interessetvisten. Endringene tydeliggjorde hvor langt bestemmelsene om innleie under konflikt rakk, i tråd med det som måtte sies å ha vært forutsetningen mellom partene fra de første innleieavtalene ble inngått mellom virksomhetene, Fellesforbundet og SAFE.

#### **AR-2025-4, saksnr. 24-34**

*Permisjon med lønn for tillitsvalgtarbeid. Praksis i annet avtaleforhold.*

Mellom Spekter og YS Spekter gjelder overenskomst om lønns- og arbeidsvilkår for medlemmer i YTF og Sporveien. I kapittel 10.4 er det særbestemmelser for helgedagsbetjeningen. Punkt 17 nr. 2 gir rett til permisjon med lønn lørdager og søndager for en tillitsvalgt fra helgedagsbetjeningen for å «utføre administrasjonsarbeid for foreningen.» Spørsmålet var om bestemmelsen innebærer en ubetinget rett til permisjon hver lørdag og søndag, eller om det er en behovsprøvd rettighet i tråd med Hovedavtalen § 45. Verken ordlyd eller tariffhistorie ga et utvetydig svar, og det var heller ingen praksis mellom partene som kunne få betydning. Punkt 17 nr. 2 har sitt utspring i en tariffavtale fra 1987 mellom Helgedagsbetjeningens Forening og Sporveien. I 2000, da Sporveien gikk inn i Navo/Spekter meldte Helgedagsbetjeningens Forening seg inn i Kommuneforbundet/Fagforbundet. Den tidligere tariffavtalen mellom heldagsbetjeningen og Sporveien kom inn som et eget kapittel i B-delen for Sporveien i overenskomstforholdet mellom Spekter og LO Stat og mellom Spekter og YS Spekter. I 2024 gikk styret for helgedagsbetjeningen ut av Fagforbundet og inn YTF. Langvarig og konsekvent praksis i avtaleforholdet mellom Sporveien og Helgedagsbetjeningens Forening og deretter Spekter og LO Stat, måtte tillegges avgjørende vekt også i avtaleforholdet mellom Spekter og YS Spekter. I henhold til praksis hadde tillitsvalgte for helgedagsbetjeningen hatt en ubetinget rett til permisjon med lønn hver lørdag og søndag. Det forelå spesielle forhold i saken. Ordlyden i de to overenskomstene var identiske og hadde det samme utspringet, og Sporveien hadde hele tiden hatt en rolle på arbeidsgiversiden. Det måtte da kreves klare holdepunkter for at avtalebestemmelsene skulle forstås ulikt i de to overenskomstene da Sporveien gikk inn i Spekter. Slike holdepunkter forelå ikke. Sporveien hadde vært kjent med den langvarige og konsekvente praksisen, og hadde ikke tatt avstand fra den overfor YTF. Dissens 5-2.

#### **AR-2025-5, saksnr. 24/29**

*Lønn. Fastsettelse av lønn til individuelt avlønnede*

Det følger av Flyteriggavtalen mellom Norges Rederiforbund og LO/Forbundet Styrke (2024–26) punkt 4.1 at noen grupper ansatte med lederfunksjoner skal lønnes individuelt. Bestemmelsen oppregner hvilke hensyn som skal vektlegges ved lønnsfastsettelsen for disse gruppene, og i punkt 27 er det gitt en «Felleserklæring» hvor disse hensynene og prosessen rundt lønnsfastsettelsen er nærmere angitt. De individuelt avlønnede er unntatt fra mange av Flyteriggavtalens bestemmelser, blant annet arbeidstidsbestemmelsene, bestemmelsene om overtid og nattarbeid. For de individuelt avlønnede har avtalen fastsatt minstelønnsatser. Spørsmålet i saken var om virksomhetens fastsettelse av lønn for de individuelt avlønnede var tariffstridig. Tolv av femten ansatte i denne gruppen fikk tilnærmet minstelønnsats ved virksomhetens oppstart i 2018. Det var både et spørsmål om bestemmelsen forutsetter at det lønnes over minstelønnsatsene og om kriteriene for lønnsfastsettelsen i punkt 4.1 var tilstrekkelig hensyntatt ved fastsettelsen av den enkeltes lønn. På bakgrunn av bestemmelsens ordlyd og tariffhistorien la retten til grunn at punkt 4.1 ikke gir en plikt til å lønne over minstelønnsatsene, uavhengig av de kriteriene som etter bestemmelsen skal hensyntas ved lønnsfastsettelsen. Selv om lønnsfastsettelsen etter bestemmelsen er et forhandlingsspørsmål la retten til grunn at dersom lønnsfastsettelsen ikke reflekterer kriteriene i punkt 4.1 vil lønnen kunne være tariffstridig. Det ble understreket at retten ikke skal ta stilling til lønnsnivået, men om de faktiske forholdene tilsier at kriteriene for lønnsfastsettelsen i punkt 4.1 er tilstrekkelig hensyntatt. Etter rettens syn forelå det spesielle omstendigheter da lønnen for de individuelt avlønnede ble fastsatt. Disse omstendighetene, samt de øvrige faktiske forholdene i saken, kunne etter rettens syn forklare det lønnsnivået virksomheten la seg på. Retten viste videre til at lønnsnivået for de individuelt avlønnede i virksomheten nå ligger 10-15 % over avtalens minstelønnsatser.

### **AR-2025-6, saksnr. 24/22**

*Lønn – overtidstillegg. Arbeidstidsbegrepet. Beredskapsvakt. Etterbetaling. Foreldelse*  
Saken gjaldt spørsmål om tariffrettslig krav på overtidstillegg for ansatte med beredskapsvakt ved Grytåga Settefisk AS. Etter Havbruksoverenskomsten § 3-1 må faste beredskapsvakter utenfor arbeidsstedet fylle vilkårene i arbeidsmiljøloven § 10-4 tredje ledd, og minst 1/5 av vakttiden skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden. Partene var enige om at de alminnelige bestemmelser om overtidstillegg mv. gjaldt hvis vilkårene for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet ikke var oppfylt. Arbeidsretten kom til at perioder med beredskapsvakt i Grytåga var arbeidstid etter definisjonen i arbeidsmiljøloven § 10-1 første ledd sammenholdt med arbeidstidsdirektivet artikkel 2 nr. 1. De ansatte var for alle praktiske formål bundet til vaktboligen i vakttiden og underlagt et strengt krav til responstid. Antallet utrykninger varierte, men kom i tillegg til oppgaver med tilsynsrunder om kvelden og håndtering av eventuelle skipsanløp. De tariffrettslige reglene om etterbetaling ga ikke grunnlag for å avkorte etterbetalingskravet når sakens hovedtema er lovanvendelse. Etterbetalingskravet kunne da ikke begrenses utover det som fulgte av foreldelseslovens regler.

### **AR-2025-9, saksnr. 24/40**

#### *Utmåling av menerstatning*

Overenskomsten mellom Spekter og Norsk Sykepleierforbund for overenskomstperiodene 2022–2026 har i II A1 punkt 7.6 bestemmelser om rett til menerstatning for yrkesskader/yrkessykdommer som medfører medisinsk invaliditetsgraden på minst 15 %. A fikk ved vedtak fra NAV om menerstatning for yrkesskade etter folketrygdloven, menerstatning basert på en samlet vurdering av tre yrkesskader A hadde blitt påført hos samme arbeidsgiver, jf forskrift til folketrygdloven § 2 punkt 3, og den samlede invaliditetsgraden ble satt til 36 %. Bare en av de tre skadene hadde en medisinsk invaliditetsgrad på over 15 %. Partene var enige om at NAVs vedtak om at det foreligger en yrkesskade og fastsettelse av invaliditetsgrad for denne, skal legges til grunn for retten til menerstatning etter overenskomsten, jf. overenskomsten punkt 7.1. Spørsmålet i saken var om dette også gjaldt for den delen av NAVs vedtak hvor de tre yrkesskadene ble behandlet samlet. Saksøker hevdet at utmålingsreglene for menerstatning etter folketrygdloven måtte komme til anvendelse for erstatningsutmålingen etter overenskomsten og at hun på dette grunnlaget hadde krav på 2 G i menerstatning. De saksøkte anførte at erstatningsutmålingen ikke reguleres av folketrygdlovens bestemmelser, men av overenskomsten og yrkesskadeforsikringsloven. Her er det ingen bestemmelser om at flere yrkesskader skal behandles samlet. Arbeidsretten la til grunn at en kobling til folketrygdlovens regler på dette punkt ikke kan utledes av overenskomstens ordlyd, men at ordlyden ikke er til hinder for en slik kobling. Retten fant ikke grunnlag i overenskomsten for at erstatningsutmålingen etter denne skulle følge bestemmelsene i yrkesskadeforsikringsloven. Etter rettens syn innebærer likevel ikke dette at erstatningsutmålingen i et hvert tilfelle hvor skadelidte har flere yrkesskader skal følge reglene i folketrygdloven om at disse skal vurderes samlet. Overenskomsten inngår i en erstatningsrettslig sammenheng og alminnelige erstatningsrettslige prinsipper vil etter omstendighetene kunne tilsi en annen fremgangsmåte for utmålingen. I den aktuelle saken, hvor yrkesskadene hadde oppstått hos samme arbeidsgiver og nokså nært tidsmessig, forelå det etter rettens syn ikke forhold som tilsier noe annet enn at NAVs fastsettelse av samlet medisinsk invaliditet ble lagt til grunn for erstatningsutmålingen.

### **AR-2025-11, saksnr. 25/3**

#### *Lønn – godtgjørelse for pålagt opphold om bord.*

Overenskomst for flyttbare innretninger mv. mellom LO og Norges Rederiforbund punkt 3.7 har bestemmelser om ansattes rett til å gå i land i fritiden under innretningens opphold i havn. Ved nektelse av landlov har de ansatte rett til kompensasjon. Etter punkt 3.7 siste ledd gjelder bestemmelsene om landlov og kompensasjon for landlovnekt ikke når innretningene er på

kontrakt og operatøren av beredskapshensyn forlanger full bemanning. Saken for Arbeidsretten gjaldt rett til kompensasjon da innretningen Noble Integrator oppholdt seg ved verksted i Åmøyfjorden i perioden 23. september 2023 til 1. januar 2024. Arbeidsrettens flertall bemerket at unntaket i punkt 3.7 siste ledd lest i sammenheng tilsa at det bare gjaldt hvor det var et kontraktsfestet krav om full bemanning uavhengig av hva som etter rederiets og plattformsjefens vurderinger ville være en forsvarlig bemanning innenfor de rammer som ble trukket opp av ufravikelige regler. Etter en gjennomgang av kontakten mellom rederi og operatør, samt deler av kontrakten, kom Arbeidsrettens flertall til at det ikke var sannsynliggjort at operatøren i dette tilfellet hadde forlangt full bemanning. En eventuell forventning fra operatøren som ble kontraktsfestet etter at de ansatte var nektet landlov, kunne ikke oppfylle vilkårene i punkt 3.7 siste ledd. Dissens 5-2.

#### **AR-2025-13, saksnr. 25/5**

##### *Ferie – plassering av ekstraferie for piloter over 60 år*

Spørsmålet i saken var om piloter over 60 år i SAS selv har rett til å bestemme tidspunktet for avvikling av ekstraferie etter ferieloven, eller om Pilotavtalen § 8 innebærer at denne retten er avtalt bort. Flertallet kom til at Pilotavtalen § 8 utgjør en avtale om «noe annet» etter ferieloven § 6 nr. 1 andre ledd. Avtalen inneholder detaljerte regler om ferie, inkludert antall dager, plassering av ferie og fritid, rotasjonssystemer og «bidding»-ordninger, og måtte som sådan anses som en helhetlig regulering av ferieordningen for piloter i SAS som pilotforeningene har vært med og forhandlet frem. Retten til seks ekstra feriedager for arbeidstakere over 60 år ble innført i ferieloven i 1976 som et sosialpolitisk tiltak for å lette arbeidsbelastningen for eldre arbeidstakere. I lys av forarbeidene forsto Arbeidsretten særreglene i ferieloven for arbeidstakere som er 60 år eller eldre slik at det er de ekstra feriedagene som er det sentrale virkemiddelet for å oppfylle formålet med reglene, mens retten til å velge når feriedagene skal tas ut, må kunne avpasses av hensyn til virksomhetens drift og de øvrige arbeidstakerne i virksomheten gjennom avtale. Dissens 5-2.

#### **AR-2025-15, saksnr. 25/13**

##### *Sykelønn – sykelønnsgrunnlag. Etterbetaling.*

Etter Hovedtariffavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO)/Fellesorganisasjonen (FO) på den ene siden og KS på den andre siden (HTA) § 8.2.2 har ansatte krav på full lønn under sykdom. Full lønn er i HTA § 8.1.2 definert som «ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan». Spørsmålet i saken var om en miljøveileder som skulle ha ledsaget en elev til leirskole, skulle ha sykelønn beregnet med utgangspunkt i arbeidsplanen som var fastsatt for reise og opphold på leirskolen. Etter denne arbeidsplanen ville den ansatte ha arbeidet 29,51 timer utover den arbeidstiden som fulgte av den ordinære arbeidsplanen. I oversikten over arbeidstiden i forbindelse med leirskolen var det med utgangspunkt i SGS 1010 også angitt beregninger av betaling for arbeidstid og døgngodtgjøring for oppholdet. Arbeidsrettens flertall bemerket at utgangspunktet for retten til sykelønn er derfor den lønn som gjelder for stillingen, innenfor rammen av den ordinære arbeidstiden og arbeidsplikten; den ansatte skal ha lønn som om vedkommende var i arbeid. Overtidsarbeid var på den andre siden varierende og tilfeldige innslag som ikke skulle virke inn på sykelønnsgrunnlaget. Men hvis overtid var et fast element i arbeidet, skulle det likevel regnes med. I dette tilfellet fulgte det av SGS 1010 at det skulle avtales gjennomsnittsberegning for arbeidet for reise og opphold på leirskolen. Antall arbeidstimer i arbeidsplanen som overstiger arbeidstiden i den ansattes ordinære arbeidsplan, skulle godtgjøres med ordinær timelønn. Pålagt arbeidstid utover arbeidsplanen for turen, fulgte reglene om kompensasjon for overtid. På denne bakgrunn kom flertallet til at ordinær lønn og variable tillegg etter oppsatt turnusplan omfattet arbeidsplaner som ble fastsatt i henhold til bestemmelsene SGS 1010 punkt 5.1.1. Døgngodtgjørelsen som ble utbetalt for slike opphold, var et tillegg for ulempen ved å være borte fra hjemmet, og derfor et variabelt tillegg som fulgte av den oppsatte turnusplanen. Kravet hadde ikke falt bort på grunnlag av tariffrettslige passivitetsregler. Den ansatte tok opp spørsmålet om beregningen

av sykelønn kort tid etter lønnsutbetalingen, og viste til informasjon den ansatte hadde fått fra fagforeningen. Arbeidsgiver ble samtidig oppfordret til å avklare spørsmålet med KS. På dette tidspunktet måtte arbeidsgiver forstå at det ble reist et krav om etterbetaling. Den etterfølgende tvistebehandlingen tilsa heller ikke at kravet hadde falt bort. Dissens 5-2.

#### **AR-2025-17, saksnr. 25/9**

##### *Lønn - beredskapstillegg*

Overenskomst mellom Det norske maskinistforbund (DNMF) og Kystrederiene har bestemmelser om rett til beredskapstillegg for tjeneste på skip hvor det praktiseres periodevis ubemannet maskinrom. Tvisten gjaldt spørsmålet om dette tillegget skulle beregnes og utbetales på samme måte som den faste dreierende månedslønnen, herunder for perioder hvor maskinisten avvikler fritid eller ferie på land, eller om den skulle beregnes ut fra arbeidet tid om bord. Arbeidsrettens flertall bemerket at ordlyden ikke ga et klart svar på tolkningsspørsmålet. Bestemmelsens systematikk og historikk tilsa imidlertid at tillegget skulle beregnes ut fra faktisk arbeidet tid om bord på skipet. Dissens 5-2.

#### **AR-2025-18, saksnr. 25/7 og 25/17**

##### *Særavtaler. Ettervirkning*

Hovedavtalen Lederne-NHO § 4-3 første ledd bestemmer at når en særavtale utløper etter oppsigelse mens overenskomsten ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av Overenskomstens bestemmelser. En tilsvarende bestemmelse er inntatt i Parallellavtalen mellom Lederne og Hovedorganisasjonen Virke. Partene var enige om at avtalene skulle tolkes på samme måte. Tolkingsspørsmålet for Arbeidsretten ble reist i kjølvannet av en lagmannsrettsavgjørelse, hvor det ble lagt til grunn at en lokal særavtale hadde såkalt individuell ettervirkning. Virke og NHO gjorde gjeldende at Hovedavtalens og Parallellavtalens bestemmelser om opphør av særavtaler som ikke følger overenskomsten, måtte forstås slik at særavtalen verken hadde kollektiv eller individuell ettervirkning. Lederne gjorde gjeldende at bestemmelsene bare regulerte den kollektive ettervirkningen av særavtalen, det vil si ettervirkning som tariffavtale.

Arbeidsrettens flertall kom til at ordlyden, tariffhistorikken og rettspraksis viste at Hovedavtalen § 4-3 første ledd måtte forstås slik at de alminnelige normene om ettervirkning ikke gjaldt for særavtaler som gjaldt inntil videre eller hadde en bestemt løpetid. Når slike særavtaler ble sagt opp, falt bestemmelsene i særavtalen bort, og de gjaldt ikke videre som tariffnormer eller arbeidsavtalenormer gjennom ettervirkning fra den oppsagte særavtalen. Hvorvidt andre rettslige grunnlag kunne gi grunnlag for å videreføre lønns- og arbeidsvilkårene, var ikke tema i den foreliggende saken. Dissens 5-2.

##### **Oppsummering**

Arbeidsretten har i 2025 hatt en effektiv saksavvikling samtidig som virksomheten har blitt installert i nye, tidsmessige lokaler. Saksmengden gjelder 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 fredsplikt og om ettervirkning av særavtaler.

## IV. STYRING OG KONTROLL I VIRKSOMHETEN

### Organisering og administrasjon

Samarbeidet mellom Arbeidsretten og Riksmekleren er videreutviklet i 2025 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 2025 gjennomført en anbudskonkurranse for å digitalisere Arbeidsrettens saksarkiv frem til 2023, med sikte på at arkivverket skal motta rettens arkiv. Arbeidet startet opp desember 2025, og de første kostnadene til dette arbeidet er hovedårsaken til merforbruket i 2025. Prosjektet vil bli ferdigstilt i 2026.

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 påbegynt er oppfylt i de fleste saker. Kravet er ikke absolutt. I tilfeller hvor det ikke har vært mulig å påbegynne hovedforhandlingen innen 6 måneder, er dette 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.

Utsendelse av fysiske saksdokumenter er kostnadskrevende og usikkert, og denne kostnaden har blitt vesentlig redusert etter at retten har gått over til å sende elektroniske kopier av saksdokumentene slik at dommere i god tid før hovedforhandlingen kan forberede saken og eventuelt kunne varsle retten dersom dommeren oppdager at vedkommende kan være inhabil. Innføringen av nytt saksbehandlingssystem og ny IKT-løsning har gitt større innslag av digitale løsninger for utsendelse av saksdokumenter. Domstolen har i 2025 hatt et større innslag av digital saksbehandling, og flere dommer benytter nå elektroniske dokumenter også under hovedforhandlingen.

### Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Arbeidsretten har en liten grunnbemanning. Av domstolens 4 faste ansatte er det 75 % kvinner. Protokollførerne er hovedsakelig 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 2026, 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. Det ble i desember 2025 inngått ny avtale om renhold.

Den effektive ressursutnyttelsen av Arbeidsrettens og Riksmeklerens nye og funksjonelle lokaler videreføres i 2026, med bruk fra blant annet offentlige virksomheter som Borgarting lagmannsrett, Rikslønnsnemnda og andre offentlige utvalg og nemnder. Norsk Arbeidsrettslig Forening holder også 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 slik at det kan gjøres lyd- og bildeopptak fra forhandlingene og eventuelt strømming av forhandlingene.

Virksomheten i 2025 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 2026 vil bygge videre på dette.

Arbeidsretten vil i 2026 få digitalisert rettens manuelle registre, saksmapper, doms- og møteprotokoller for perioden 1981 til og med 2022. Digitaliseringen er en forutsetning for at Arkivverket mottar disse dokumentene. I samråd med departementet ble dette arbeidet startet opp i desember 2025. Fra 2023 lagres saksdokumenter 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 2025.*

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

### *Bekreftelse*

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

### *Vurdering av vesentlige forhold*

Arbeidsretten hadde 15 952 000 kroner til disposisjon for 2025, men hadde et merforbruk på 93 136 kroner. Samlede lønnsutgifter, honorarer til eksterne dommere, arbeidsgiveravgift og andre personalkostnader utgjorde 9 852 506 kroner. Utgifter til lønn til rettens faste ansatte og ekstrahjelp er holdt innenfor budsjett.

Andre utbetalinger til drift utgjorde 6 096 218 kroner. I tillegg kommer investeringer med 96 413 kroner.

Gjeldende husleiekontrakt i Akersgata 45 løper til 31.10.2038.

Mellomværende med statskassen utgjorde 1 114 578 kroner pr. 31. desember 2025. Oppstillingen av artskontorrapporteringen viser hvilke eiendeler og gjeld mellomværende består av. Foruten rapportert mellomværende har Arbeidsretten en leverandørgjeld på 899 424 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 2025. Revisjonsberetningen blir publisert sammen med årsrapporten.

Oslo, 13. mars 2026



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 2025 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 leverandørreskontro) 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 leverandørspefikasjon. 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, 13. mars 2026



Tron Løkken Sundet

Arbeidsrettens leder

Virksomhet: Arbeidsretten

**Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2025**

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling**	Regnskap 2025	Merutgift (-) og mindregift	Postert på avgiftte belastnings fullmakter**	Avvik fra tildeling
0648	Arbeidsretten, Riksmekleren m.v.	01	Driftsutgifter	A,B,C	15 952 000	16 045 136	-93 136		
1633	Nettoordning, statlig betalt menverdiavgift	01	Driftsutgifter			1 294			
<b>Sum utgiftsført</b>					<b>15 952 000</b>	<b>16 046 430</b>			
<b>Inntektskapittel</b>	<b>Kapittelnavn</b>	<b>Post</b>	<b>Posttekst</b>		<b>Samlet tildeling**</b>	<b>Regnskap 2025</b>	<b>Merinntekt og mindreinntekt(-)</b>	<b>Postert på avgiftte belastnings fullmakter**</b>	<b>Avvik fra tildeling</b>
5309	Tilfeldige inntekter	29	Ymse			15 399			
5700	Folketrygdens inntekter	72	Arbeidsgiveravgift			1 231 052			
<b>Sum inntektsført</b>						<b>1 246 452</b>			
<b>Netto rapportert til bevilgningsregnskapet</b>									
<b>Kapitalkontoer</b>						<b>14 799 979</b>			
60088101	Norges Bank KK/innbetalinger					237 232			
60088102	Norges Bank KK/utbetalinger					-14 785 161			
706002	Endring i mellomværende med statskassen					-252 049			
<b>Sum rapportert</b>						<b>0</b>			
<b>Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12.)</b>									
<b>Konto</b>	<b>Tekst</b>				<b>2025</b>	<b>2024</b>	<b>Endring</b>		
706002	Mellomværende med statskassen				-1 114 578	-862 529	-252 049		

Virksomhet:

Arbeidsretten

### Note A Forklaring av samlet tildeling utgifter

Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
064801		15 400 000	15 952 000
064801		320 000	
064801		232 000	

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

Kapittel og post	Stikkord	Merutgift(-)/ mindre utgift	Utgiftsført av andre iht. avgitte belastnings- fullmakter(-)	Merutgift(-)/ mindreutgift etter avgitte belastnings- fullmakter	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**
064801		-93 136		-93 136				-93 136		

Virksomhet: Arbeidsretten

**Note C Oversikt over binding på framtidige års bevilgninger**

Avtaler om leie av kontorkalender		Av neste års bevilgning	Av senere års bevilgning	Samlet binding på framtidige års bevilgninger
<b>Gjenværende varighet per 31.12.</b>		<b>Årlig løbebeløp</b>		
Varighet inntil 1 år		2 523 759	2 707 343	5 319 929
Varighet 1-5 år				
Varighet over 5 år		<b>2 612 586</b>	<b>2 707 343</b>	<b>5 319 929</b>
<b>Totalt</b>		<b>2 523 759</b>	<b>2 707 343</b>	

**Andre vesentlige leieavtaler\***

Gjenværende varighet per 31.12.		Av neste års bevilgning	Av senere års bevilgning	Samlet binding på framtidige års bevilgninger
<b>Gjenværende varighet per 31.12.</b>		<b>Årlig løbebeløp</b>		
Varighet inntil 1 år		2 519 083	2 699 528	5 307 273
Varighet 1-5 år		995 860	1 059 570	2 083 115
Varighet over 5 år				
<b>Totalt</b>		<b>3 514 943</b>	<b>3 759 098</b>	<b>7 390 388</b>

**Vesentlige avtaler om kjøp av tjenester**

Gjenværende varighet per 31.12.		Av neste års bevilgning	Av senere års bevilgning	Samlet binding på framtidige års bevilgninger
<b>Gjenværende varighet per 31.12.</b>		<b>Årlig beløp</b>		
Varighet inntil 1 år		450 585	213 527	450 586
Varighet 1-5 år		278 400		419 795
Varighet over 5 år				
<b>Totalt</b>		<b>728 985</b>	<b>213 527</b>	<b>670 381</b>

\*Andre vesentlige leieavtaler gjelder IT-tjenester, audiovisuelle tjenester, saksbehandlingssystem, hjemmeside og biblioteksystem

## Oppstilling av artskontorrapporteringen 31.12.2025

	Note	2025	2024
Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
<i>Sum innbetalinger fra drift</i>			
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetalinger til lønn	1	9 852 506	10 613 804
Andre utbetalinger til drift	2	6 096 218	5 769 858
<i>Sum utbetalinger til drift</i>		15 948 724	16 383 661
<b>Netto rapporterte driftsutgifter</b>		<b>15 948 724</b>	<b>16 383 661</b>
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	96 413	3 832 430
<i>Sum investerings- og finansutgifter</i>		96 413	3 832 430
<b>Netto rapporterte investerings- og finansutgifter</b>		<b>96 413</b>	<b>3 832 430</b>
<i>Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>			
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten*			
<i>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</i>			
Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler **			
Grupplivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		15 399	13 320
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		1 231 052	1 433 042
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		1 294	3 221
<i>Netto rapporterte utgifter på felleskapitler</i>		-1 245 157	-1 443 141
<b>Netto rapportert til bevilgningsregnskapet</b>		<b>14 799 979</b>	<b>18 772 951</b>
<b>Oversikt over mellomværende med statskassen ***</b>			
<b>Eiendeler og gjeld</b>		<b>2025</b>	<b>2024</b>
Skyldig skattetrekk og andre trekk		-436 458	-455 114
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse**		-678 120	-407 415
<b>Sum mellomværende med statskassen</b>	4	<b>-1 114 578</b>	<b>-862 529</b>

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

Virksomhet: Arbeidsretten

## Note 1 Utbetaling til lønn

	31.12.2025	31.12.2024
Lønn	6 411 869	6 145 040
Arbeidsgiveravgift	1 231 052	1 433 042
Pensjonsutgifter	1 400 735	1 450 575
Sykepenger og andre refusjoner (-)	-172 420	-13 347
Andre ytelser	981 270	1 598 494
<b>Sum utbetalinger til lønn</b>	<b>9 852 506</b>	<b>10 613 804</b>

Antall utførte årsverk: 4 4

Lønn og andre ytelser til virksomhetsleder 1 355 418 1 283 819

Tron Løkken Sundet

**Virksomhet: Arbeidsretten**

**Note 2 Andre utbetalinger til drift**

	31.12.2025	31.12.2024
Husleie	2 523 759	2 433 539
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	774 218	996 834
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	152 087	191 225
Mindre utstyrsanskaffelser	66 034	20 984
Leie av maskiner, inventar og lignende	808 892	387 427
Kjøp av konsulenttjenester	543 777	238 795
Kjøp av andre fremmede tjenester	190 067	411 941
Reiser og diett	282 363	309 129
Øvrige driftsutgifter	755 022	779 983
<b>Sum andre utbetalinger til drift</b>	<b>6 096 218</b>	<b>5 769 858</b>

Virksomhet: Arbeidsretten

### Note 3 Utbetaling til investering og kjøp av aksjer

31.12.2025      31.12.2024

Utbetaling til investeringer

Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	96 413	3 832 430
<b>Sum utbetaling til investeringer</b>	<b>96 413</b>	<b>3 832 430</b>

