

Arbeidsretten

**Årsrapport
2018**

I. LEIARENS MELDING

Arbeidsretten er ein spesialdomstol som behandlar tvistar som fell innanfor domstolens jurisdiksjon etter arbeidstvistlova og tenestetvistlova, jf. del II nedanfor. Omfanget av rettens dømmande verksemd beror på talet på saker som kjem inn frå organisasjonane. I 2018 kom det inn 24 nye saker. Det blei avsagd 16 dommar i 2018, mot 17 dommar i 2017. Det blei avsagd 3 grunngjevne orskurdar. Talet på dagar med hovudforhandling i 2018 var 35, mot 36 i 2017.

Etter arbeidstvistlova kapittel 4 skal hovudforhandling haldast seinast seks månader etter at stemninga er forkynt, og dom skal avseiast seinast fire veker etter at hovudforhandlinga er avslutta. I 2017 var gjennomsnittleg saksbehandlingstid 4 månader og 8 dagar frå saka kom inn til Arbeidsretten til hovudforhandlinga blei avvikla. I 2018 var gjennomsnittleg saksbehandlingstid 5 månader og 8 dagar. I 2018 har det i gjennomsnitt gått 23 dagar – det same som i 2017 – frå avslutta hovudforhandling til dom er blitt avsagd. Saksbehandlingstida oppfyller krava i lova.

I tillegg til si dømande verksemd, skal Arbeidsretten vera ein synleg del av det arbeidsrettslege fagmiljøet og bidra til fagleg utvikling av den kollektive arbeidsretten. Dommarane i Arbeidsretten har i 2018 mellom anna halde foredrag for praktiserande advokatar og undervist og rettleia studentar ved dei juridiske fakulteta i Oslo, Bergen og Tromsø, på Handelshøgskulen BI og Høgskulen Kristiania. Dommar Marit B. Frogner har sidan januar 2015 og fram til august 2018 vore medlem av Den europeiske sosialrettskomité.

Arbeidsretten og Riksmeklaren er lokalisert i same bygg og samarbeider godt om praktiske og kontortekniske gjeremål. Institusjonane yter kvarandre tenester ved behov. Det er til stor nytte og bidrar til ein effektiv utnytting av dei økonomiske ressursane. Dette er òg eit ledd i å gjere verksemdene mindre sårbare ved at dei kan hjelpe kvarandre ved uventa hendingar eller behov for ekstra ressursar.

Departementet stilte 11 800 000 kroner til disposisjon for verksemda i 2018. Den samla ressursbruken blei 11 319 895 kroner, som er 480 105 kroner mindre enn budsjетtramma. Løyvinga er disponert i samsvar med føresegnene i løyvingsreglementet. For nærmare detaljar sjå del VI Årsrekneskap.

Føringane i tildelingsbrevet om økonomiforvaltninga er etterlevd. Mi vurdering er at opplegget for styring og kontroll viser at system, rutinar og prosessar gjennomgåande fungerer godt og kan bli dokumentert i tråd med økonomiregelverket. Krava til standard kontoplan blir følgde og Arbeidsrettens rekneskap blir avlagt etter kontantprinsippet.

Dommar Marit Frogner vart utnemnd til dommar i Borgarting lagmannsrett og slutta i Arbeidsretten 3. august 2018. Fyrsteamanuensis Alexander Næss Skjønberg blei konstituert

som dommar frå same tidspunkt og ut januar 2019. Fagdirektør Eli Mette Jarbo blei i statsråd 28. september 2018 utnemnd til ny dommar i Arbeidsretten, og tiltredde 1. januar 2019. Det er 10 varadommarar for fagdommarane og i alt 107 dommarar og varadommarar oppnemnde etter innstilling frå organisasjonane, jf. arbeidstvistlova § 39 og tenestetvistlova § 25 nr. 2. Funksjonstida for desse dommarane og varadommarane er 1. september 2017 – 31. august 2020.

Arbeidsretten sitt personale består av to kvinner og to menn. Det har i 2018 ikkje vore registrert sjukefråværsdagar.

For meg som leiar av Arbeidsretten er det ei glede å konstatere at det faste personalet og dei tilkalla dommarane på ein særdeles god og samvitsfull måte har medverka til at verksemda i Arbeidsretten har vore særst effektiv. Eg legg til grunn at dei krav som fyljer av lova og dei føringane som departementet har gitt i tildelingsbrevet for 2018, er oppfylte.

Oslo, 3. april 2019



Jakob Wahl

Leiar i Arbeidsretten

II. INTRODUKSJON TIL VERKSEMDA OG HOVUDTAL

Arbeidsretten er ein spesialdomstol for rettstvistar mellom arbeidslivets organisasjonar om tariffavtaler og enkelte andre kollektivarbeidsrettslege spørsmål. Domstolen har sete i Oslo og har heile landet som virkekrets. Domstolen har kontoradresse og rettslokale i Grensen 3, 0159 Oslo. Avgjerdene frå retten, opplysningar om domstolen og oversikt over dommarar er tilgjengeleg på nettsidene til Arbeidsretten (www.arbeidsretten.no).

Verksemda til domstolen blir først og fremst regulert av arbeidstvistlova og tenestetvistlova. Det er i hovudsak arbeidstvistlova § 33, jf. §§ 1, 8 og 9 som bestemmer kva slag saker Arbeidsretten skal behandle. Tenestetvistlova viser til reglene i arbeidstvistlova om Arbeidsretten, og dei sakane retten skal behandle etter tenestetvistlova er i hovudsak dei same som etter arbeidstvistlova. Arbeidsretten skal for det første behandle tvistar mellom tariffpartar om «en tariffavtales gyldighet, forståelse eller eksistens» og om «krav som bygger på en tariffavtale». Arbeidsretten skal for det andre behandle saker om brot på dei lovbestemte fredspliktreglane i arbeidstvistlova § 8 andre ledd, jf. §§ 18 og 25. Arbeidsretten behandlar òg saker om erstatningsansvar for tariffbrot og ulovleg og tariffstridig arbeidskamp. Etter arbeidstvistlova § 34 fyrste ledd kan Arbeidsretten òg treffe avgjerd i saker om individuelle krav som spring ut av ei arbeidsavtale, så framt avgjerda av desse krava fylgjer direkte av avgjerda av en tariffvist i same sak. Tvistar om slike krav høyrer i utgangspunktet under de alminnelege domstolar.

Arbeidsretten dømmer i første og siste instans, og avgjerdene til retten er endelege. Nokre særlege spørsmål, mellom anna om jurisdiksjon, kan ankast til Høgsterett, jf. arbeidstvistlova § 58. I den enkelte sak setjast Arbeidsretten med sju dommarar, jf. arbeidstvistlova § 38. To av dommarane er oppnemnde etter innstilling frå arbeidstakarorganisasjonar og to etter innstilling frå arbeidsgjevarorganisasjonar. Dei tre andre er fagdommarar.

Arbeidstvistlova har enkelte føresegner om fristar for sakshandsaminga i retten. Hovudforhandling skal haldast snarast mogleg, men seinast seks månader etter at stemninga er forkynt for saksøkte, jf. arbeidstvistlova § 45 sjette ledd. Dette gjeld likevel ikkje dersom særlege grunnar talar for at det vert brukt meir tid til sakførebuing. Dom skal avseiast snarast mogleg, men seinast fire veker etter at hovudforhandlinga er avslutta, jf. § 56 anna ledd. Sjå punkt 1 for detaljar om behandlingstida.

Personalet ved kontoret til Arbeidsretten bestod i 2018 av fire tilsette på heiltid:

- Leiar : Jakob Wahl
- Nestleiar : Tron Løkken Sundet
- Dommar : Marit B. Frogner (fram til 3.august)
- Sekretær : Tove Kirkeby Høgfoss

Alexander Næss Skjønberg var konstituert dommar i tida 8. august 2018 – 31. januar 2019.

Varadommarar for fagdommarane blir oppnemnde av Kongen etter forslag frå departementet. Dei resterande dommarane (såkalla innstilte dommarar) blir oppnemnde av Kongen etter innstilling frå organisasjonane på arbeidstakar- og arbeidsgjevarsida, jf. arbeidstvistlova § 39 og tenestetvistlova § 25. Retten blir sett med ulike innstilte dommarar avhengig av om saka har sitt grunnlag i arbeidstvistlova eller tenestetvistlova. Samansetninga til retten er òg avhengig av partsstillinga i den enkelte saka, jf. arbeidstvistlova § 38 og tenestetvistlova § 25. Fire av dommarane oppnemnde etter innstilling utgjer dei faste dommarane og gjer teneste dersom ikkje varadommarar skal tilkallast. Seks arbeidstakarorganisasjonar og ni arbeidsgjevarorganisasjonar har innstilt dommarar etter arbeidstvistlova. Etter tenestetvistlova har fire hovudorganisasjonar og Kommunal- og moderniseringsdepartementet innstilt dommarar.

Leiar, nestleiar og dommar (dei faste fagdommarane i Arbeidsretten) er fast tilsette embetsdommarar. Varadommarane for dei faste fagdommarane og dei innstilte dommarane gjer teneste i Arbeidsretten som verv eller bistilling og er oppnemnde på åremål for tre år, sist frå 1. september 2017. Ein oversikt over rettens dommarar og varadommarar er tilgjengeleg på nettsida til Arbeidsretten.

I den enkelte sak deltar det også ein protokollfører for retten. Dette arbeidet blir normalt utført av særskild tilkalla personer. Det har i lang tid vore nytta juridiske studentar til dette arbeidet.

Nøkkeltal saksbehandling 2014–2018¹	2014	2015	2016	2017	2018
Saker til behandling ved årets byrjing	23	14	17	15	19
Innkomne saker	39	34	33	37	24
Saker avgjort ved dom	27	15	21	17	16
Tid frå stemning kom inn til retten til hovudforhandling vart halde (månader)	6	5 og ½ månad	4 og 20 dagar	4 månader og 8 dagar	5 månader og 20 dagar
Avgjerder som avsluttar sak	48	31	36	33	26
Tal på dagar med hovudforhandling	54	32	46	36	35

Samandrag av Arbeidsrettens dommar og grunngeivne orskurdar i 2018 er inntatt nedanfor.

Nøkkeltal frå årsregnskapet 2016–2018	2016	2017	2018
Samla tildeling	10 700 0000	12 100 000	11 800 000
Driftsutgifter	11 024 202	10 667 852	11 318 895
Lønsdel av driftsutgifter	7 238 428	7 329 618	7 847 223

III. ÅRETS AKTIVITETER OG RESULTAT

Som nemnd i del II, gjeld det normalfristar for gjennomføring av hovudforhandling og for avseiing av dom. Tydinga av effektiv saksbehandling er òg understreka i tildelingsbrevet. Dette kravet må sjåast i samanheng med at Arbeidsretten skal gjennomføre ei forsvarleg og effektiv saksbehandling, jf. prinsippet i arbeidstvistlova § 48 første ledd om at retten skal sørge for at saka blir fullt opplyst. Arbeidsretten vil òg understreka at kravet til effektiv saksbehandling må sjåast i samanheng med at det som hovudregel er ein ein-instansbehandling. Omsynet til opplysning av saka kan i nokre tilfelle vera til hinder for at saka vert behandla innan seks månader.

Etter eit målretta arbeid med saksavvikling i dei seinare åra, blir kravet om at hovudforhandling skal byrja innan seks månader med mindre særlege grunner talar for at det blir brukt lengre tid til saksførebuinga, oppfylt. Dom blir i gjennomsnitt avsagd 23 dagar etter at hovudforhandlingane blei avslutta.

¹ Statistikkane er endra i forhold til tidligare rapportar frå verksemda. Løpenummer er endra til avgjerder som avsluttar saken.

Nokre av sakane som står for Arbeidsretten vil likevel ikkje oppfylle kravet til saksbehandlingstid. Det er fleire grunnar for dette. Ofte er det behovet for tilstrekkelig tid til saksførebuing som gjer at ein ikkje får byrja hovudforhandling i rett tid. Hovudforhandlinga har i andre tilfelle blitt forsinka grunna sjukdomsforfall.

I nokre tilfelle har det vore vanskeleg å fastsetta tid for hovudforhandling fordi advokatane eller andre som skal møte i saka er opptekne på anna hold. Det må likevel understrekast at dette normalt ikkje er til hinder for å byrja hovudforhandling innan seks månader.

Arbeidsretten er godt rusta til effektiv behandling av hastesaker.

Dommane frå Arbeidsretten og andre viktige avgjerder har frå 1916 blitt gjevne ut i bokform, i dei seinare år under tittelen *Dommer og kjennelser av Arbeidsretten*. Frå og med 2006 har samlingane blitt gjevne ut i egen regi.

Fagdommarane i Arbeidsretten har i 2018 delteke på diverse kurs og konferansar. Dommarane har delteke på konferanse for dei nordiske arbeidsrettsdomstolane på Færøyene, konferanse i regi av European Association of Labour Court Judges i København og the XXVI Meeting of European Labour Court Judges i regi av ILO. Fagdommarane har òg delteke på kurs i regi av Utdanningssenteret til Juristane som kursleiarar, foredragshaldarar og ordinære kursdeltakarar. Dommarane har hatt oppgåver ved fleire lærestader, mellom anna ved universiteta i Bergen, Oslo og Tromsø, ved Handelshøgskulen BI og Høgskulen Kristiania. Dommarane har bidrege som førelesarar, rettleiarar for oppgåveskrivande studentar og som sensorar til eksamen. Dommar Marit B. Frogner var tilsett som høgskulelektor II ved Handelshøgskulen BI. Dommarane har i tillegg halde foredrag eller gjeve orienteringar om verksemda til Arbeidsretten til besøkjande, mellom anna frå LO-skulen.

Dommar Marit B. Frogner var fram til august 2018 medlem av det rettslege kontrollorganet, Den europeiske sosialrettskomité, (komiteen av uavhengige ekspertar) for Den europeiske sosialpakta under Europarådet.

Dommarane i Arbeidsretten kan ta på seg oppdrag som leiarar av nemnder oppretta med heimel i tariffavtaler eller andre skilsdomsoppdrag. Slike oppdrag blir registrerte som sidegjeremål, og gjev relevant erfaring innanfor det arbeidsrettslege feltet. Oppdrag skal godkjennast av departementet.

IV. STYRING OG KONTROLL I VERKSEMDA

Arbeidsretten har i 2018 halde fram arbeidet med å effektivisere saksbehandlingstida, i tråd med krava i lova og føringane som er gitt i tildelingsbrevet.

Samarbeidet mellom Arbeidsretten og Riksmekklaren er òg vidareført i 2018 . Dette samarbeidet bidreg til effektiv nytting av ressursane til verksemdene, og til at verksemdene vert mindre sårbare på det administrative og kontortekniske området.

Det er Arbeidsretten si vurdering at opplegget for styring og kontroll viser at system, rutinar og prosessar gjennomgåande fungerer godt, og kan bli dokumentert i tråd med økonomiregelverket.

V. VURDERING AV FRAMTIDSUTSIKTER

Perioden 2012–2018 viser at tiltaka for å gjera Arbeidsretten meir robust har vore vellukka. Saksbehandlingstida er redusert og dommarane i Arbeidsretten er aktive og synlege i arbeidsrettslege samanhengar. Dette er i tråd med dei prinsipielle betraktningane som ligg til grunn for arbeidstvistlova av 2012. Verksemda vil halde fram i dette sporet i 2019.

Samarbeidet mellom Arbeidsretten og Riksmekklaren vil halde fram og vidareutviklast i 2019, ved å legge til rette for gjensidig bistand og støtte mellom anna med kontortekniske oppgåver og felles innkjøp av varer og tenester.

VI. ÅRSREKNESKAP

Føremål

Arbeidsretten blei oppretta i 1916 og er administrativt underlagd Arbeids- og sosialdepartementet. Arbeidsretten er ein særdomstol oppretta i medhald av arbeidstvistlova. Arbeidsretten behandlar tvistar mellom ei fagforeining og ein arbeidsgjevar eller arbeidsgjevarforeining om ei tariffavtale si gyldigheit, forståing eller eksistens eller krav som byggjer på ei tariffavtale. Retten behandlar òg saker om fredspliktbrot og tvistar om erstatningsansvar ved tariffbrot. Rekneskap blir ført i samsvar med kontantprinsippet, slik det går fram av prinsippnoten til årsrekneskapen. Årsrekneskapen utgjer del VI i årsrapporten til Arbeidsretten.

Stadfesting

Årsrekneskapen er avlagd i samsvar med føresegnar om økonomistyring i staten, rundskriv R-115 frå Finansdepartementet og krav frå Arbeids- og sosialdepartementet i instruks om økonomistyring. Rekneskapen gjev eit dekkande bilete av Arbeidsretten sine disponible løyvingar, rekneskapsførte utgifter, inntekter, egedelar og gjeld.

Vurdering av vesentlege tilhøve

Arbeidsretten hadde 11 800 000 kroner til disposisjon for 2018 . Totalt blei det brukt 11 319 895 kroner, dvs. eit mindreforbruk på 480 105 kroner. Samla utgifter til løn, honorar til eksterne dommarar, arbeidsgjevaravgift og andre personalkostnadar utgjorde 7 847 223

kroner. Utgifter til løn til dei faste tilsette i retten og ekstrahjelp er halde innanfor budsjett.

Andre utgifter til drift utgjorde 3 431 379 kroner.

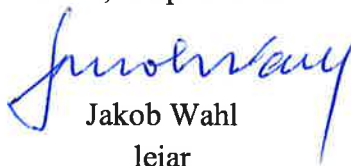
Det ikkje gjort investeringar ut over ordinær utskifting av naudsynt utstyr.

Gjeldande husleigekontrakt i Grensen 3 går ut 31. desember 2023.

Mellomværet med statskassa utgjorde 459 710 kroner per 31. desember 2018. Oppstillinga av artskontorapporteringa viser kva for eigedeler og gjeld mellomværet består av. Forutan rapportert mellomvære, har Arbeidsretten ei leverandørgjeld på 70 203 kroner, sjå note 4.

Riksrevisjonen er ekstern revisor og stadfestar årsrekneskapen for Arbeidsretten. Revisjonsberetninga vil bli publisert på nettsida til Arbeidsretten så snart dokumentet er offentlig.

Oslo, 3. april 2019



Jakob Wahl
leiar

Prinsippnote årsrekneskapen

Årsrekneskap for Arbeidsretten er utarbeidd og avlagt etter nærare retningslinjer i føresegner om økonomistyring i staten («bestemmelsene»), fastsette 12. desember 2003 med endringar, seinast 5. november 2016. Årsrekneskapen er i samsvar med krava i føresegnene punkt 3.4 .1, nærare føresegner i Rundskriv frå Finansdepartementet R-115 og eventuelle tilleggskrav fastsett av eige departement.

Oppstilling av løyvingsrapporteringa omfattar ein øvre del med løyvingsrapporteringa og ein nedre del som viser beholdningar verksemda står oppført med i kapitalrekneskapen.

Oppstillinga av artskontorrapporteringa har ein øvre del som viser kva som er rapport til statsrekneskapen etter standard kontoplan for statlege verksemdar og ein nedre del som viser grupper av kontoar som inngår i mellomværet med statskassa.

Oppstillinga av løyvingsrapporteringa er utarbeidd med utgangspunkt i føresegna punkt 3.4 .2 – dei grunnleggjande prinsippa for årsrekneskapen:

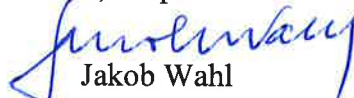
Rekneskapen følgjer kalenderåret.

- a) Rekneskapen inneheld alle rapporterte utgifter og inntekter for rekneskapsåret
- b) Utgifter og inntekter er ført i rekneskapen med brutto beløp
- c) Rekneskapen er utarbeidd i tråd med kontantprinsippet

Oppstillingane av løyvings- og artskontorrapportering er utarbeidd etter dei same prinsippa, men gruppert etter ulike kontoplanar. Prinsippa korresponderer med krav i føresegnene punkt 3.5 til korleis verksemdene skal rapportera til statsrekneskapen. Sumlinja «Netto rapportert til bevilgningsregnskapet» er lik i begge oppstillingane.

Alle statlege verksemdar er knytte til statens konsernkontoordninga i Noregs Bank i samsvar med krav i føresegnene pkt. 3.8 .1. Ordinære forvaltingsorgan (bruttobudsjetterte verksemdar) vert ikkje tilført likviditet gjennom året. Ved slutten av året blir saldoen på den enkelte oppgjerskonto nullstilt ved overgang til nytt år.

Oslo, 3. april 2019


Jakob Wahl
Arbeidsrettens leiar

Virksomhet:

AO - Arbeidsretten

Rapport kjørt: 12.02.2019

Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2018

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2018	Merutgift (-) og mindreutgift
0648	Arbeidsretten, Riksmekleren mm.	01	Driftsutgifter	A	11 800 000	11 319 895	480 105
1633	Nettoordning for mva i staten	01	Driftsutgifter	B		1 690	
Sum utgiftsført					11 800 000	11 321 585	

Inntektskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling*	Regnskap 2018	Merinntekt og mindreinntekt(-)
5309	Tilfeldige inntekter	29	Ymse		3 770	
5700	Arbeidsgiveravgift	72	Arbeidsgiveravgift		971 097	
Sum inntektsført					974 867	
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet						
Kapitalkontoer					10 346 718	
60088102	Norges Bank KK/utbetalinger				-10 291 854	
706002	Endring i mellomværende med statskassen				-54 864	
Sum rapportert						

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)						
706002	Mellomværende med statskassen			31.12.2018	31.12.2017	Endring
				-459 710	-404 846	-54 864

* Samlet tildeling skal ikke reduseres med eventuelle avgitte belastningsfullmakter. Se note B for nærmere forklaring.

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Note A Forklaring av samlet tildeling utgifter			
Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
0648 01		11 800 000	11 800 000

Oppstilling av artskontorrapporteringen 31.12.2018

	Note	2018	2017
Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
<i>Sum innbetalinger fra drift</i>			
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetalinger til lønn	1	7 847 223	7 329 618
Andre utbetalinger til drift	2	3 431 379	3 338 234
<i>Sum utbetalinger til drift</i>		11 278 601	10 667 852
Netto rapporterte driftsutgifter		11 278 601	10 667 852
Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
<i>Sum investerings- og finansinntekter</i>			
Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetaling til investeringer	3	41 294	
<i>Sum investerings- og finansutgifter</i>		41 294	
Netto rapporterte investerings- og finansutgifter		41 294	
Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten			
<i>Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</i>			
Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler *			
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		3 770	13 750
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		971 097	907 356
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		1 690	708
<i>Netto rapporterte utgifter på felleskapitler</i>		-973 177	-920 398
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet		10 346 718	9 747 454
Oversikt over mellomværende med statskassen **			
Eiendeler og gjeld		2018	2017
Skyldig skattetrekk		-459 710	-404 846
Sum mellomværende med statskassen	4	-459 710	-404 846

Kontrollsum:

10 346 718

10 346 718

0

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Note 1 Utbetaling til lønn

	31.12.2018	31.12.2017
Lønn	5 111 057	4 857 093
Arbeidsgiveravgift	971 097	907 356
Pensjonsutgifter*	479 468	466 129
Sykepenger og andre refusjoner (-)		-405
Andre ytelser	1 285 600	1 099 446
Sum utbetalinger til lønn	7 847 223	7 329 618
Antall årsverk:	4	4

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Note 2 Andre utbetalinger til drift

	31.12.2018	31.12.2017
Husleie	1 482 035	1 554 095
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	584 639	480 480
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	16 995	89 857
Mindre utstyrsanskaffelser	110 624	58 923
Leie av maskiner, inventar og lignende	295 578	251 069
Kjøp av fremmede tjenester	94 022	42 035
Reiser og diett	294 311	307 133
Øvrige driftsutgifter	553 176	554 642
Sum andre utbetalinger til drift	3 431 379	3 338 234

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Note 3 Utbetaling til investering og kjøp av aksjer

	31.12.2018	31.12.2017
<i>Utbetaling til investeringer</i>		
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	41 294	
Sum utbetaling til investeringer	41 294	

	31.12.2018	31.12.2017
<i>Utbetaling til kjøp av aksjer</i>		
Sum utbetaling til kjøp av aksjer		

Note 4 Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen

Del A Forskjellen mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen

	31.12.2018 Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2018 Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Finansielle anleggsmidler			
Sum			
Omløpsmidler			
Sum			
Langsiktig gjeld			
Sum			
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	-70 203		-70 203
Skyldig skattetrekk	-459 710	-459 710	
Sum	-529 913	-459 710	-70 203
Sum	-529 913	-459 710	-70 203

Del B Spesifisering av investeringer i aksjer og selskapsandeler

Arbeidsretten eier ingen finansielle anleggsmidler i form av investeringer i aksjer eller selskapsandeler.	
Balanseført verdi 31.12.2018	0

--

ARBEIDSRETTE
Org. nr.: 971525681

Riksrevisjonens beretning

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Riksrevisjonen har revidert Arbeidsretten sitt årsregnskap for 2018. Årsregnskapet består av ledelseskommentarar og oppstilling av bevilgnings- og artskontorapportering, inklusiv noter til årsregnskapet for regnskapsåret avsluttet per 31. desember 2018.

Bevilgnings- og artskontorapporteringen viser at 10 346 718 kroner er rapportert netto til bevilgningsregnskapet.

Etter Riksrevisjonens mening gir Arbeidsretten sitt årsregnskap et dekkende bilde av virksomhetens disponible bevilgninger, inntekter og utgifter i 2018 og av mellomværende med statskassen per 31. desember 2018, i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig revisjon (ISSAI 1000–2999). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet under «Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet». Vi er uavhengige av virksomheten slik det kreves i lov og instruks om Riksrevisjonen og de etiske kravene i ISSAI 30 fra International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI etikkregler), og vi har overholdt de øvrige etiske forpliktelsene våre i samsvar med disse kravene og INTOSAI etikkregler. Etter vår oppfatning er revisjonsbevisene vi har innhentet tilstrekkelige og hensiktsmessige som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon i årsrapporten

Ledelsen er ansvarlig for årsrapporten, som består av årsregnskapet (del VI) og øvrig informasjon (del I–V). Riksrevisjonens uttalelse omfatter revisjon av årsregnskapet og virksomhetens etterlevelse av administrative regelverk for økonomistyring, ikke øvrig informasjon i årsrapporten (del I–V). Vi attesterer ikke den øvrige informasjonen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese den øvrige informasjonen i årsrapporten. Formålet er å vurdere om det foreligger vesentlig inkonsistens mellom den øvrige informasjonen, årsregnskapet og kunnskapen vi har opparbeidet oss under revisjonen. Vi vurderer også om den øvrige informasjonen ser ut til å inneholde vesentlig feilinformasjon. Dersom vi konkluderer med at den øvrige informasjonen inneholder vesentlig feilinformasjon, er vi pålagt å rapportere dette i revisjonsberetningen.

Det er ingenting å rapportere i så måte.

Uttalelse om øvrige forhold

Konklusjon knyttet til administrative regelverk for økonomistyring

Vi uttaler oss om hvorvidt vi er kjent med forhold som tilsier at virksomheten har disponert bevilgningene på en måte som i vesentlig grad strider mot administrative regelverk med betydning for økonomistyring i staten. Uttalelsen gis med moderat sikkerhet og bygger på ISSAI 4000-serien for etterlevelsesrevisjon. Moderat sikkerhet for uttalelsen oppnår vi gjennom revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi finner nødvendige.

Basert på revisjonen av årsregnskapet, er vi ikke kjent med forhold som tilsier at virksomheten har disponert bevilgningene i strid med administrative regelverk med betydning for økonomistyring i staten.

Oslo; 25.04.2019

Etter fullmakt

Tora Struve Jarlsby
ekspedisjonssjef

Knut G. Lien
avdelingsdirektør

Brevet er ekspedert digitalt og har derfor ingen håndskreven signatur

ARBEIDSRETTENS AVGJØRELSER I 2018

SAKSREGISTER

Ansiennitet			AR-2018-18
Avvisning			AE-2018-17
Fagbrevtillegg			AR-2018-7
Forhandlingsrett			AR-2018-3
Forhandlingskrav			AR-2018-17
Hovedavtalen § 3-7			AR-2018-29
Inhabilitet	AR-2018-9		AR-2018-14
Kompetansetillegg			AR-2018-10
Landlov			AR-2018-20
Lovhenvvisning i tariffavtale			AR-2018-21
Lønn	AR-2018-27	AR-2018-10	AR-2018-25
Lønn i oppsigelsestid			AR-2018-15
Medisinsk uskikkethet			AR-2018-28
Minstelønn			AR-2018-10
Offshorearbeid			AR-2018-15
Oppsigelse			AR-2018-18
Overenskomstens virkeområde			AR-2018-16
Pensjon – Minstegrense for rett til medlemskap			AR-2018-4
Permittering – hjemmel for			AR-2018-16
Prosentlønn – omregning til fastlønn			AR-2018-27
Prosess	AR-2018-25	AR-2018-14	AR-2018-17
Påstandsutforming			AR-2018-25
Reiseregulativ – forholdet til statens reiseregulativ			AR-2018-11
Reservasjonserklæring ved virksomhetsoverdragelse			AR-2018-16
Stillingskoder			AR-2018-25
Styringsrett			AR-201825
Sykelønn – rett til			AR-201821
Særavtaler		AR-2018-28	AR-2018-3
Tariffavtale			AR-2018-6
Tariffavtale – krav om			AR-2018-29
Tariffavtalens virkeområde			AR-2018-29
Tillitsvalgt – rett til å velge			AR-2018-5
Utvalgskrets			AR2018-18

SAMMENDRAG AV ARBEIDSRETTENS DOMMER OG BEGRUNNEDE KJENNELSER I 2018 (fra Lovdata)

AR-2018-3 – sak 23/2017 – dom av 29. januar 2018

Forhandlingsrett - Særavtaler

Ifølge merknad til overenskomsten mellom Oslo kommune og Skolelederforbundet del C har ein organisasjon [rett] til å få og å forhandle om særlege føresegner for ei særskild verksemd eller ei særskild gruppe arbeidstakarar, dersom han organiserer meir enn 17,5 % av dei arbeidstakarane føresegna gjeld for. I overenskomsten del C mellom Oslo kommune og Utdanningsforbundet var det mellom anna føresegner om lønn og arbeidstid for skoleleiarar. Arbeidsretten kom til at skoleleiarar var ei særskild gruppe arbeidstakarar, og organisasjonskravet var oppfylt. Det var ikkje i tariffhistorikk eller føremålet med merknadene til overenskomsten grunnlag for ei innskrenkande tolking. Kommunens nekting av å forhandle om særlege føresegner for medlemmene av Skolelederforbundet var då i strid med merknaden til overenskomsten.

AR-2018-4 – sak 22/2017 – dom av 5. mars 2018

Pensjon. Ensidig endring av minstegrense for rett til medlemskap. Arbeidsrettens domsmyndighet – avvisning. Tariffstridig fremgangsmåte.

Med virkning fra 1. april 2016 ble grensen for rett til medlemskap i de lovbestemte pensjonsordningene i Statens pensjonskasse, pensjonsordningen for apotekvirksomhet og pensjonsordningen for sykepleiere redusert fra 14 timer i gjennomsnitt til minst 20 prosent stilling. Spekter besluttet ensidig å gjennomføre en tilsvarende reduksjon for ansatte i helseforetakene som ikke var omfattet av lovendringen. LO med LO Stat gjorde gjeldende at grensen på 20 prosent var i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av at arbeidstaker arbeider deltid, og at det innebar indirekte diskriminering av kvinner siden en større andel kvinner enn menn arbeider deltid. Arbeidsretten kom til at den ikke hadde domsmyndighet, og at påstanden måtte avvises. Grensen på 20 prosent var ikke tariffavtalt, og spørsmålet om lovligheten av den grensen som Spekter ensidig hadde fastsatt hørte da under de ordinære domstoler. Arbeidsretten kom til at Spekter hadde opptrådt tariffstridig ved ensidig å endre grensen. «Frysbestemmelsen» i Overenskomsten mellom Spekter og LO ved LO Stat innebar begrensninger i adgangen til å beslutte endringer i vilkårene for rett til medlemskap. Fremgangsmåten innebar på denne bakgrunn et tariffbrudd. Påstand om at endringen var ugyldig, ble ikke tatt til følge. Det kunne ikke avsies dom for en plikt til å gjenopprette en tilstand som det var enighet om at var diskriminerende.

AR-2018-5 – sak 29/2017 – dom av 12. mars 2018

Tillitsvalde.

Etter Hovudavtala/parallellavtala mellom Norsk Sykepleierforbund (NSF) og Hovedorganisasjonen Virke § 6-1 kan NSF velje tillitsvalde ut frå kor mange medlemmer forbundet har i verksemda. Spørsmålet i saka var om retten blei avgrensa dersom verksemda var bunden av fleire hovudavtaler. Virke hevda at forbund som var bundne av parallellavtala i slike tilfelle ikkje kunne ha fleire tillitsvalde i verksemda enn det LO og YS hadde etter deira hovudavtale. Dette førte ikkje fram. Ordlyden talte for NSF's tolking. Det som var opplyst om forhandlingane om parallellavtala ga ikkje grunnlag for å seie at partane hadde ein sams oppfatning i tråd med Virkes tolking.

AR-2018-6 – sak 28/2017 – dom av 21. mars 2017

Tariffavtale. Reservasjonserklæring ved virksomhetsoverdragelse.

Overdragende selskap var ved virksomhetsoverdragelse bundet av tariffavtale inngått mellom Yrkestrafikkforbundet og Norges Lastebilarbeiderforbund. Ny arbeidsgiver sendte erklæring om at han ikke ønsket å bli bundet av denne avtalen til den lokale tillitsvalgte. Spørsmålet i saken var hvem som var rett adressat for den erklæring ny arbeidsgiver må avgi etter arbeidsmiljøloven § 16-2. Arbeidsretten kom til at erklæringen må rettes til det nivå som har inngått den tariffavtale man vil reservere seg fra, og at rett adressat var Yrkestrafikkforbundet. Vist til uttalelsene i forarbeidene om at det er den part som har rådigheten i tariffavtaleforholdet som skal varsles. Den tillitsvalgte ble ikke ansett legitimert til å motta erklæringen på vegne av Yrkestrafikkforbundet. Dissens.

AR-2018-7 – sak 26/2017 – dom av 16. april 2018

Fagbrevtillegg

Oljeavtalen har bestemmelse om rett til lønnstillegg for ansatte med relevant fagbrev, blant annet yrkessjåfør. Det fulgte av bestemmelsen at de lokale parter skulle avtale hvilke fagbrev som ville være relevant «for bedriften». Ordlyden var klar, og det var ingen holdepunkter for at partene hadde ment at fagbrevtillegg kunne tilstås uten at partene lokalt hadde inngått avtale om det. Rett til fagbrevtillegg utelukkende basert på en vurdering av fagbrevets relevans for utførelsen av arbeidet kunne ikke hjemles i overenskomsten. Avvisningspåstand ikke tatt til følge. Arbeidstakersiden pretenderte å ha et krav, og dette måtte Arbeidsretten ta stilling til.

AR-2018-10 – sak 17/2017 – dom av 8. mai 2018

Lønn. Forhold mellom minstelønn og personlige tillegg. Kompetansetillegg.

Saken gjaldt tvister om lønnsspørsmål ved to avdelinger i bedriften SAR AS. Bedriften var blant annet bundet av Miljøoverenskomsten mellom LO/Norsk transportarbeiderforbund og NHO/Norsk industri. Overenskomsten er en minstelønnsoverenskomst. Tvisten ved bedriftens avdeling i Hammerfest gjaldt betydningen av at det ved gjennomføring av overenskomsten ved avdelingen i 2015 ble inngått en protokoll som blant annet anga et personlig tillegg for de enkelte ansatte. LO gjorde gjeldende at tillegget skulle bestå uendret ved heving av minstelønnssatsen, og Arbeidsrettens flertall (5 dommere) ga LO medhold i dette. Det var også tvist om protokollen var sagt opp på gyldig måte. LO gjorde gjeldende at protokollen skulle følge overenskomstperioden og at det ikke var gjennomført forhandlinger i samsvar med Hovedavtalen § 4-2 nr. 1 før protokollen ble sagt opp. En enstemmig Arbeidsrett la til grunn at oppsigelsesfristen for særavtalen var én måned. Arbeidsrettens flertall (4 dommere) kom til at det ikke var gjennomført forhandlinger i samsvar med Hovedavtalen LO–NHO § 4-2 nr. 1, og oppsigelsen måtte derfor kjennes ugyldig.

Tvisten ved bedriftens avdeling i Tananger gjaldt om de ansatte mottok kompetansetillegg i samsvar med Miljøoverenskomsten del III § 2.3. Arbeidsretten kom enstemmig til at de ansatte ved avdelingen i Tananger mottok kompetansetillegg i samsvar med Miljøoverenskomsten del III § 2.3. Det var derfor ikke tariffmessig grunnlag for krav om ny betaling av tillegget.

AR-2018-15 – sak 2/2018 – dom av 28. juni 2018**Offshorearbeid. Lønn i oppsigelsestid.**

Spørsmål om arbeidstaker har rett til å arbeide/motta lønn ut oppholdsperioden når oppsigelsesfristen utløper på en dato som faller i oppholdsperioden. Flyteriggavtalen mellom SAFE og Norges Rederiforbund punkt 2.2 har bestemmelse om at når oppsigelsestiden utløper på en bestemt dato som etter arbeidstakerens arbeidsplan faller i en oppholdsperiode, opphører arbeidsforholdet først etter at denne oppholdsperiode er avsluttet. I forbindelse med nedbemanningen i to selskap i 2016 hadde arbeidstakerne ikke vært sysselsatt i oppsigelsestiden. Flertallet kom til at punkt 2.2 ikke kunne forstås slik at arbeidsplanen bortfalt i en situasjon der det ikke var arbeid. Arbeidsplanen ga begge parter en forutsigbarhet. Partene var uenige om Flyteriggavtalens bestemmelse om endring av arbeidsplan i punkt 3.4 gjelder for oppsagte arbeidstakere. Flertallet tok ikke stilling til dette, idet arbeidsplanene til de arbeidstakerne som var omfattet av tvisten ikke var blitt endret. Dissens 5–2.

AR-2018-18 – sak 27/2017 – dom av 27. september 2018**Oppsigelse – ansiennitet. Utvelgelseskrets**

Hovedavtalen mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Norsk journalistlag § 36 bestemmer at arbeidsgiver ved utvelgelse for oppsigelse kan fravike ansienniteten dersom det foreligger saklig grunn. Ved oppsigelser i forbindelse med omorganisering i Norsk rikskringkasting AS ble ansienniteten fraveket for to arbeidstakere med 16 og 19 års ansiennitet. Ved utvelgelsen hadde NRK brukt regionskontoret NRK Østlandssendingen i Oslo som krets, slik at arbeidstakere ved NRKs avdelinger på Marienlyst ble holdt utenfor utvelgelsen. Det oppstod tvist om utvelgelseskretsen var tariffstridig. Spekter anførte at § 36 ikke regulerte spørsmålet om utvelgelseskrets, men fikk ikke medhold i dette. Det var ikke holdepunkter i Hovedavtalens ordlyd eller historikk for å legge til grunn en annen forståelse av ansiennitetsbestemmelsen enn det som var lagt til grunn for den likelydende bestemmelsen i Hovedavtalen LO–NHO § 8-2. Høyesteretts dom i HR-2017-561-A (Posten II) ga ikke grunnlag for å fravike den forståelsen av Hovedavtalen LO–NHO som var lagt til grunn i ARD-2016-151 (Nokas). Arbeidsretten kom til at utvelgelseskretsen som var anvendt ikke var i strid med Hovedavtalen. NRK hadde et reelt behov for å redusere kostnader, og omorganiseringen var ikke utelukkende en følge av ensidige beslutninger fra NRKs side. Behovet for omstilling og virksomhetens art talte til en viss grad for at NRK kunne begrense utvalgskretsen. For vurderingen i det konkrete tilfellet måtte det legges vekt på at tilpasningen av utvelgelseskretsen hadde støtte i en entydig og langvarig praksis ved omstillinger i NRK. Det ble også lagt vekt på den generelle betydningen det hadde for utvelgelsen at man begrenset kretsen til Østlandssendingen hvor det arbeidet om lag 60 journalister. Den ene arbeidstakeren som ble sagt opp var den eneste ansatte i Østlandssendingen i stillingskategorien grafiker. Partene var uenige om denne arbeidstakeren ved utvelgelsen også hadde blitt vurdert opp mot stillingskategorien journalist, eller om det var lagt til grunn en enpersonskrets. Dette kunne etter Arbeidsrettens vurdering ikke være avgjørende for spørsmålet om NRK hadde tilstrekkelig saklig grunn til fravike bedriftsansiennitet. Spørsmålet om det for de to arbeidstakerne var tilstrekkelig saklig grunn for å fravike ansiennitet på grunnlag av kompetansekrav mv., var ikke en del av temaene i saken for Arbeidsretten, og måtte vurderes i søksmålene om gyldigheten av oppsigelsene som var til behandling i tingretten.

AR-2018-25 – sak 11/2018 – dom av 16. november 2018

Lønn – stillingskoder. Styringsrett. Prosess – påstandsutforming.

Hovedtariffavtalen KS–Utdanningsforbundet har to stillingskoder for pedagogisk personell i barnehager: Stillingskode 6709 Barnehagelærer og stillingskode 7637 Pedagogisk leder. Ved tariffoppgjøret i 2000 krevde Utdanningsforbundet en mer omfattende bruk av stillingskode 7637. Partene ble da enige om at kommunene skulle bygge på en del kriterier ved innplasseringen i stillingskode 7637 Pedagogisk leder. Utdanningsforbundet gjorde gjeldende at barnehagelærere som oppfylte kriteriene i Riksmeklingsmannens møtebok, skulle innplasseres i stillingskode 7637 Pedagogisk leder. Dette førte ikke frem. Møteboken brukte formuleringen at det «blant annet» kunne legges vekt på momentene som var angitt der, men det betød også at momenter eller kriterier ut over de som var angitt i møteboken kunne inngå i vurderingen. Senere tariffoppgjør hadde ikke endret dette. Det hørte da som utgangspunkt under arbeidsgivers skjønn å avgjøre hvilken stillingskode som skulle benyttes. Merknader om påstandsutforming og forholdet til tvistetemaet i saken.

AR-2018-11 – sak 35/2017 – dom av 22. mai 2018

Bedriftens reiseregulativ Forholdet til statens reiseregulativ.

Oljeserviceavtalen mellom NHO og LO har bestemmelser om at reiser i bedriftens tjeneste skal godtgjøres etter bedriftens reiseregulativ. I en protokolltilførsel het det at ytelsene i bedriftens reiseregulativ ikke skulle være dårligere enn det som fulgte av statens reiseregulativ. Hovedspørsmålet i saken var om ytelsene samlet sett ikke kan være dårligere enn det som til enhver tid er bestemt i statens reiseregulativ. Arbeidsretten (5-2) kom til at endringer i statens reiseregulativ fikk betydning for hvilke type oppdrag og hvilke satser som bedriftens reiseregulativ minst måtte være i samsvar med. Bedriftens reiseregulativ åpnet for at bedriften kunne velge å dekke alle utgiftene eller godtgjøre etter regulativet. Dersom bedriftens dekker alle utgiftene er det ikke krav om at statens satser må følges. Bedriften pålagt etterbetalingsplikt.

AR-2018-16 – sak 1/2018 – dom av 5. juli 2018

Overenskomstens virkeområde. Hjemmel for permittering.

Flyteriggavtalen mellom Norges Rederiforbund og SAFE kommer til anvendelse for arbeid på innretninger på norsk kontinentalsokkel I ARD 2016-135 ble det lagt til grunn at avtalen bare kommer til anvendelse når det er virksomhet på fartøyet. Virksomhetskriteriet tilsa at det måtte være en viss aktivitet på innretningen. Hovedspørsmålet i saken var om avtalen kom til anvendelse for en innretning som lå ved dokk ved et skipsverft. Under oppholdet ved verftet ble innretningen bemannet med en mannskapsstyrke for diverse aktiviteter som etter Arbeidsrettens syn tilsa at det var virksomhet på innretningen i avtalens forstand. En del av den opprinnelige bemanningen på innretningen ble permittert. Bedriften søkte etter og prosjektansatte medarbeidere til arbeids som skulle utføres under verftsoppholdet. Arbeidsretten kom til at bedriften ikke hadde saklig grunn til å permittere i det omfang som ble gjort. Bedriften måtte erstatte tap som ansatte hadde blitt påført som følge av urettmessig permittering. (5-2).

AR-2018-20 – sak 7/2018 – dom av 22. oktober 2018

Landlov.

Tariffavtaler for ansatte på flyttbare offshoreinnretninger mv. (Riggavtalen) mellom Norges Rederiforbund og LO/IE har bestemmelser om at ansatte har rett til å gå i land på sin fritid blant annet når innretningen har opphold på «annen sikker ankerplass inshore». Spørsmålet i saken var om en rigg som ligger dynamisk posisjonert kan anses å ha opphold «annen sikker ankerplass». Dynamisk posisjonering er betegnelse på at en innretning holdes i posisjon ved hjelp av flere propeller i stedet for ankere for å holde den i samme posisjon uansett bølger, vind og strøm. Arbeidsretten kom til at ordlyden tilsa at innretningen må ha ankret opp – ha kastet anker eller ligge fortøyd til kai – for at den skal anses å ha opphold på sikker ankerplass. Ingen holdepunkter for å fravike en objektiv språklig forståelse av ordlyden. Det første norske dynamisk posisjoneringsanlegget ble første gang montert om bord på et fartøy i 1977. Overenskomsten hadde tidligere en henvisning til sjømannslovens bestemmelse om rett til landlov. I 1990 fikk overenskomsten særskilt bestemmelse landlov. Det var daværende NOPEF som hadde oppfordring til å få overenskomstfestet at retten til landlov også kunne omfatte dynamisk posisjonerte rigger. IE måtte bære risikoen for egne forutsetninger om bestemmelsens rekkevidde.

AR-2018-21 – sak 10/2018 – dom av 25. oktober 2018

Rett til sykelønn. Betydning av lovhenvisning i tariffavtale.

Saken gjaldt tvist om vilkårene for rett til sykelønn etter tariffavtale var oppfylt. I hovedtariffavtalen (HTA) mellom KS og LO kapittel 1 § 8 er det bestemmelser om rett til lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon. I innledningen til HTA § 8 er det vist til folketrygdloven. For å ha rett til sykepenger etter folketrygden er det et vilkår at evnen til å utføre inntektsgivende arbeid er nedsatt med minst 20 prosent, jf. folketrygdloven § 8-13 første ledd annet punktum. Spørsmålet i saken var om dette også er et vilkår for rett til sykelønn etter HTA § 8. Arbeidsrettens flertall kom til at dette måtte besvares benektende. Henvisningen til folketrygdloven kunne ikke forstås som en inkorporasjon av de til enhver tid gjeldende regler i folketrygdloven. Ordlyden i henvisningsbestemmelsen var tvetydig, jf. ARD 2011 s. 175, og det var ikke tilstrekkelig holdepunkter i tariffhistorien eller praksis for at partene har ment å avtale en slik inkorporasjon. Uttalelser om at Arbeidsretten i sin praksis har lagt til grunn en presumpsjon mot at en lovhenvisning innebærer en inkorporasjon av de til enhver tid gjeldende lovbestemmelser.

AR-2018-27 – sak 5/2018 – dom av 10. desember 2018

Lønn. Beregningsgrunnlag for omregning fra prosentlønn til fastlønn.

Riksavtalen har bestemmelser om hvordan ny lønn skal beregnes når arbeidsgiver beslutter å avvikle prosentavlønning. Denne skal baseres på gjennomsnittsinntekten i «siste kalenderår». Arbeidsgiversiden mente at siste kalenderår skulle være året før bedriften treffer sin beslutning om omlegging, mens arbeidstakersiden mente det skulle være siste år forut for ikrafttreddelsen av ny fastlønn. Arbeidsretten kom til at det er inntekten i siste år forut for overgangen til ny fastlønn som skal legges til grunn. En naturlig forståelse av ordlyden tilsa en slik løsning. Retten fant også støtte for resultatet i tariffhistorien.. Det var arbeidsgiversiden som formulerte teksten til bestemmelsen og som måtte bære risikoen for egne forutsetninger, som ikke hadde blitt medelt motparten, om hvilket kalenderår som skulle legges til grunn.

Dissens 5-2.

AR-2018-28 – sak 8/18 – dom av 10. desember 2018

Særavtaler – rett til fritak fra arbeidsplikt mot 72 % lønn.

Særavtalen mellom Avinor Flysikring AS og Norsk Flygelederforening (NFF) om medisinsk uskikkethet (MedUsk-avtalen) § 5 bestemmer at flygeledere som blir erklært medisinsk uskikket til tjeneste, eller som på grunn av alder eller slitasje mv. mister autorisasjonen, skal tilbys «vilkårene i ordningen om 72 % lønn for operative flygeledere». Etter særavtalen om 72 % lønn mot fritak fra arbeidsplikt var det et vilkår for slik avgangsordning at flygelederen hadde fylt 60 år. Spørsmålet i saken var om henvisningen fra MedUsk-avtalen til 72 %-ordningen bare gjaldt innholdet i ordningen, eller om alderskravet gjaldt på samme måte for flygeledere som var omfattet av MedUsk-avtalen. Arbeidsretten kom ut fra bestemmelsens systematikk og historikk til at MedUsk-avtalen § 5 ikke gjorde unntak fra 60-årskravet som gjaldt for rett til ordningen med 72 % lønn mot fritak fra arbeidsplikt.

AR-2018-29 – sak 18/2018 – dom av 19. desember 2018

Krav om tariffavtale i medhold av Hovedavtalen § 3-7. Tolkning av Hovedavtalen § 3-7 nr. 4. Tariffavtales virkeområde.

Arbeidsretten ble gitt kompetanse til å avgjøre krav fra Norsk Sykepleierforbund (NSF) om å gjøre Pleie- og omsorgsoverenskomsten (PLO, avtale 527) mellom NSF og NHO gjeldende i åtte bedrifter etter reglene i Hovedavtalen NSF–NHO § 3-7 flg. Dette er en tvist som normalt hører under Den faste tvistenemnd NSF–NHO. Tvisten dreiet seg om vilkåret om at tariffkravet må gjelde den bestående tariffavtale mellom NSF og NHO for bedrifter av samme art, jf. HA § 3-7 nr. 4, var oppfylt. Spørsmålet var om bedrifter som tidligere hadde blitt bundet av PLO som følge av oversittelse av søksmålsfristen etter HA § 3-9 nr. 4, kunne inngå i sammenligningsgrunnlaget etter HA § 3-7 nr. 4. Arbeidsretten besvarte dette bekreftende, og dette måtte innebære at omfangsbestemmelsen etter PLO var blitt utvidet til også å gjelde for den typen bedrifter som var blitt bundet på grunn av fristoversittelsen. Det ble vist til at bestemmelsen i HA § 3-7 nr. 4 ikke skiller mellom måter en tariffavtale har blitt gjeldende i bedrifter av samme art. Det var ikke grunnlag i tariffhistorien for å innfortolke en begrensning i bestemmelsen. Særuttalelser fra to dommere om disse spørsmålene.

Partene var enige om at det for syv av de åtte bedriftene som tariffkravet gjaldt, fantes bedrifter av samme art som var bundet som følge av fristoversittelsen. Rettens konklusjon om at bedrifter som var blitt bundet på denne måten også inngikk i sammenligningsgrunnlaget etter HA § 3-7 nr. 4, innebar da at vilkåret etter bestemmelsen var oppfylt for disse bedriftenes del. For den ene bedriften forelå det ikke slik enighet, og retten gjorde en nærmere realitetsvurdering. Retten konkluderte med at bedriften ikke var av samme art som bedrifter bundet av PLO. Det ble lagt avgjørende vekt på at en ikke ubetydelig del av aktiviteten i bedriften bestod av utleie av personell.

Saken gjaldt videre tvist om det personelle omfanget til PLO. NHO gjorde gjeldende at overenskomsten var en såkalt *horisontal* bransjeoverenskomst begrenset til å gjelde for arbeidstakere som i hovedsak utfører operativ pasientpleie. NSF hevdet på sin side at overenskomsten var *vertikal* i den forstand at den omfattet alle forbundets medlemmer i en tariffbundet bedrift uavhengig av stilling. Arbeidsrettens flertall (5) la til grunn at overenskomstens tilblivelseshistorie viste at overenskomsten ikke var ment å omfatte alle NSF's medlemmer uavhengig av stilling, og at den derfor ikke kunne karakteriseres som vertikal.

AR-2018-9 – sak 27/2017 – kjennelse av 8. mai 2018**Inhabilitet.**

I sak som gjaldt spørsmålet om brudd på tariffbestemmelse om ansiennitet som utvelgelseskriterium ved nedbemanning, ble det fra de saksøktes side under saksforberedelsen gjort gjeldende at Arbeidsrettens leder var inhabil. Begrunnelsen var at han som dommer i AR-2016-17 (Nokas) hadde tatt stilling til likeartede spørsmål, sammenholdt med uttalelser han hadde kommet med i det saksforberedende telefonmøtet. Arbeidsretten viste til at for rettens fagdommere var vurderingstemaet etter arbeidstvistloven § 40 det samme som etter domstolloven § 108. Den skjerpelsen som var skjedd i habilitetskravet i nyere rettspraksis måtte også legges til grunn for vurderingen etter arbeidstvistloven § 40.

Inhabilitetsinnsigelsen ble først fremsatt mer enn fire måneder etter det saksforberedende møtet, og at det var fremsatt habilitetsinnsigelse, kunne da ikke ha særlig vekt. Det avgjørende var hvordan allmennheten ville oppfatte situasjon. Arbeidsretten kom til at det ikke var grunnlag for å trekke dommerens upartiskhet og uavhengighet i tvil.

AR-2018-14 – sak 27/2017 – kjennelse av 19. juni 2018**Prosess – inhabilitet.**

På bakgrunn av saksøktes anførsler knyttet til tolkningen av Hovedavtalen for Spekter, tok Arbeidsretten på hovedforhandlingens andre dag opp spørsmål om habilitet for den ene av dommerne oppnevnt etter innstilling fra Spekter. Dommeren hadde vært forhandlingsleder for daværende NAVO, nå Spekter, under forhandlingene om etableringen av hovedavtale for NAVO i 1994–1995. Arbeidsretten kom til at påstandsgrunnlaget og bevisstemaet som ble presentert i Spekters innledningsforedrag objektivt sett var egnet til å svekke tilliten til dommeren, uten hensyn til om han faktisk deltok i forhandlinger om utformingen av selve ansiennitetsbestemmelsen eller hvilke oppgaver som lå til forhandlingslederen. Dommeren måtte derfor vike sete. Merknader om behandlingsmåten for habilitetsspørsmål etter arbeidstvistloven § 40 andre ledd i situasjon hvor habilitetsspørsmål reises etter at hovedforhandlingen er påbegynt.

AR-2018-17 – sak 9/2018 – kjennelse av 6. september 2018**Prosess – forhandlingskrav.**

Saken gjaldt spørsmål om avvisning av søksmål om den generelle forståelsen av ansiennitetsbestemmelsen i Hovedavtalen LO-NHO. NHO påstod saken avvist fordi det ikke forelå en tvist som var behandlet i samsvar med forhandlingsordningen i Hovedavtalen LO-NHO § 2-3. Arbeidsretten kom til at det i ordlyd, historikk, praksis og reelle hensyn ikke var tilstrekkelige holdepunkter for å legge til grunn at Hovedavtalen § 2-3 begrenset tariffpartenes søksmålsrett etter arbeidstvistloven § 35 første ledd jf. § 33 andre ledd sammenholdt med § 45 fjerde ledd. Søksmålet måtte derfor fremmes til behandling i Arbeidsretten.