



ARBEIDSRETTE

Arbeidsretten

Årsrapport
2020

I. LEDERS BERETNING

Arbeidsretten er en spesialdomstol som behandler tvister som faller innenfor domsmyndigheten etter arbeidstvistloven og tjenestetvistloven, jf. del II nedenfor. Omfanget av rettens dømmende virksomhet beror på det antall saker som bringes inn av organisasjonene. I 2020 innkam det 36 nye saker. Det ble avsagt 15 dommer i 2020 mot 18 dommer i 2019. Antallet dager med hovedforhandling i 2020 var 39 mot 34 i 2019. Det gjennomsnittlige antall dager til hovedforhandling i perioden 2010 – 2020 var 39.

Etter arbeidstvistloven kapittel 4 skal hovedforhandling avholdes senest seks måneder etter at stevningen er forkynt, og dom skal avsies senest fire uker etter at hovedforhandling er avsluttet. Departementet har i tildelingsbrevet også understreket viktigheten av å redusere saksbehandlingstiden i saker for Arbeidsretten. I 2020 var gjennomsnittlig saksbehandlingstid fem måneder og 20 dager fra saken innkam Arbeidsretten til hovedforhandling ble avholdt. Tilsvarende tall for 2019 var seks måneder og fem dager. I 2020 har det i gjennomsnitt gått 17 dager fra avsluttet hovedforhandling til dom er blitt avsagt. Tilsvarende tall for 2019 var 31 dager. Saksbehandlingstiden oppfyller lovens krav.

I tillegg til den dømmende virksomheten, skal Arbeidsretten være en synlig del av det arbeidsrettslige fagmiljøet. Koronapandemien har lagt noen begrensninger for denne del av virksomheten, men dommerne har også i 2020 holdt foredrag via Teams for praktikere samt forestått undervisning for og veiledning av studenter ved de juridiske fakultetene i Oslo, Bergen og Tromsø, Handelshøyskolen BI og Høyskolen Kristiania.

Arbeidsretten og Riksmekleren er lokalisert i samme bygg og samarbeider godt om praktiske og kontortekniske gjøremål. Institusjonene yter hverandre tjenester ved behov. Dette er til stor nytte og bidrar til en effektiv utnyttelse av de ressurser som stilles til disposisjon for virksomhetenes drift. Dette er også et ledd i å gjøre virksomhetene mindre sårbare ved at vi bistår hverandre på disse områdene ved uforutsette hendelser eller ved behov for ekstra ressurser.

Departementet stilte 12 mill. kroner til disposisjon for Arbeidsrettens virksomhet i 2020. Den samlede ressursbruken ble 13 216 068 kroner, det vil si et merforbruk på 1 216 968. kroner. Merforbruket skyldes i hovedsak installering av et digitalt møterom i rettssalen. Dette var ikke tatt med i vårt budsjettforslag. Systemet muliggjør at aktørene – dommerne, advokater, parter og vitner – kan delta i behandlingen av sakene uten fysisk å være til stede i rettssalen. Dette har gjort oss i stand til å gjennomføre hovedforhandlinger samtidig som vi ivaretar Folkehelseinstituttets retningslinjer for smittevern. Publikum kan nå følge forhandlingene via det elektroniske møterommet. På vår hjemmeside ligger det veiledning for oppkobling til systemet. Behovet for og nødvendigheten av å få på plass en slik digital tilgang for rettens aktører ble varslet i budsjettmøte med departementet, og det ble gitt klarsignal til de nødvendige anskaffelser.

Bevilgningen er disponert i samsvar med bevilgningsreglementets bestemmelser. For nærmere detaljer vises til del VI Årsregnskap.

De føringer som er gitt i tildelingsbrevet om økonomiforvaltningen er etterlevd. Det er min vurdering at opplegget for styring og kontroll viser at systemer, rutiner og prosesser gjennomgående fungerer godt, og disse kan dokumenteres i tråd med økonomiregelverket. Det avholdes kontaktmøter med Riksrevisjonen som har funnet økonomistyringen tilfredsstillende.

Det er 10 varadommere for fagdommerne og totalt 106 dommere/varadommere oppnevnt etter innstilling fra organisasjonene etter arbeidstvistloven § 39 og tjenestetvistloven § 25 nr. 2.

Arbeidsrettens personale består av to kvinner og to menn. Det har i 2020 ikke vært registrert sykefravær.

For meg som leder av Arbeidsretten er det en glede å konstatere at rettens faste personale og tilkalte dommere på en særdeles god og samvittighetsfull måte har bidratt til at rettens virksomhet har vært meget effektiv. De krav som følger av loven, og de forutsetninger departementet har lagt til grunn i tildelingsbrevet for 2019 anses oppfylt.

Oslo, 16. mars 2021



Jakob Wahl

Arbeidsrettens leder

II. INTRODUKSJON TIL VIRKSOMHETEN OG HOVEDTALL

Arbeidsretten er en spesialdomstol for behandling av rettstvister mellom arbeidslivets organisasjoner om tariffavtaler og enkelte andre arbeidsrettslige spørsmål av kollektiv karakter..

Domstolen har sete i Oslo og har hele landet som virkekrets. Domstolen har kontoradresse og rettslokale i Grensen 3, 0159 Oslo. Rettens avgjørelser, opplysninger om domstolen og oversikt over dommere er tilgjengelig på Arbeidsrettens nettsider (www.arbeidsretten.no).

Arbeidsrettens virksomhet reguleres først og fremst av lov om arbeidstvister av 27. januar 2012 nr. 9 (arbeidstvistloven) og lov om tjenestetvister av 18. juli 1958 nr. 2 (tjenestetvistloven). Arbeidsrettens domsmyndighet fremgår i hovedsak av arbeidstvistloven § 34 jf. §§ 1, 8 og 9. Tjenestetvistloven viser i hovedsak til arbeidstvistlovens regler om Arbeidsretten, slik at domsmyndigheten i saker etter tjenestetvistloven som utgangspunkt er den samme som for saker etter arbeidstvistloven. Arbeidsretten skal for det første behandle tvister mellom tariffparter om tariffavtalers «gyldighet, forståelse eller eksistens» og om «krav som bygger på en tariffavtale». Arbeidsretten skal for det andre behandle saker om brudd på de lovbestemte fredspliktregler i arbeidstvistloven § 8 annet ledd, jf. §§ 18 og 25. Arbeidsretten behandler også saker om erstatningsansvar for tariffbrudd og ulovlig og tariffstridig arbeidskamp. Etter arbeidstvistloven § 34 femte ledd kan Arbeidsretten også treffe avgjørelse i saker om individuelle krav som springer ut av en arbeidsavtale, forutsatt at avgjørelsen av disse kravene følger direkte av avgjørelsen av en tariffvist i samme sak. Tvister om slike krav hører i utgangspunktet under de alminnelige domstoler.

Arbeidsretten dømmer i første og siste instans, slik at rettens avgjørelser er endelige. Enkelte spørsmål om Arbeidsrettens domsmyndighet mv. kan ankes til Høyesterett. I den enkelte sak settes Arbeidsretten med syv dommere, jf. arbeidstvistloven § 38. To av disse er oppnevnt etter innstilling fra arbeidstakerorganisasjoner og to etter innstilling fra arbeidsgiverorganisasjoner. De tre øvrige er juridiske dommere.

Arbeidstvistloven oppstiller frister for saksbehandlingen i retten. Hovedforhandling skal holdes snarest mulig, men senest seks måneder etter at det er besluttet at stevningen skal forkynnes for saksøkte, jf. arbeidstvistloven § 45 sjette ledd. Dette gjelder likevel ikke dersom særlige grunner taler for at det brukes mer tid til saksforberedelse. Dom skal avsies snarest mulig, men senest fire uker etter at hovedforhandlingen er avsluttet, jf. § 56 annet ledd. Det vises til punkt I hvor det er redegjort for behandlingstiden.

I tillegg til den dømmende virksomhet, skal Arbeidsretten generelt være en synlig og aktiv del av det arbeidsrettslige fagmiljøet og spesielt bidra til å sikre faglig utvikling av den kollektive arbeidsretten, jf. Prop. 134 L (2011–2012) side 16.

Arbeidsretten har et fast ansatt personale. I tillegg utnevnes det dommere og varadommere for en periode på tre år. Personalet ved Arbeidsrettens kontor bestod i 2020 av fire ansatte på heltid:

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

Arbeidsrettens leder, nestleder og dommer (Arbeidsrettens fagdommere) utnevnes av Kongen uten innstilling fra organisasjonene i arbeidslivet. Kongen oppnevner også varadommere for fagdommerne. De øvrige dommerne blir oppnevnt av Kongen etter innstilling fra organisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden etter nærmere regler i arbeidstvistloven § 39 og tjenestetvistloven § 25. Retten blir satt med forskjellige arbeidslivskyndige dommere avhengig av om den behandler en sak etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven, og også avhengig av partsstillingen i den enkelte sak jf. arbeidstvistloven § 38 og tjenestetvistloven § 25. Fire av dommerne utnevnt etter innstilling fra Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon utgjør Arbeidsrettens faste medlemmer og gjør tjeneste så fremt ikke varamedlem skal tilkalles. Seks arbeidstakerorganisasjoner og åtte arbeidsgiverorganisasjoner har innstilt dommere etter arbeidstvistloven. På tjenestetvistlovens område har fire hovedorganisasjoner og Kommunal- og moderniseringsdepartementet innstilt dommere.

Arbeidsrettens leder, nestleder og dommer er embetsmenn. De er knyttet til Arbeidsretten i full stilling. De øvrige dommerne har tjeneste i Arbeidsretten som verv og oppnevnes på åremål for tre år, sist fra 1. september 2020. En oversikt over rettens dommere og varadommere er tilgjengelig på Arbeidsrettens nettsider.

I den enkelte sak tjenestegjør også en protokollfører for retten. Det har i lang tid blitt benyttet juridiske studenter til dette arbeidet.

Nøkkeltall saksbehandling 2016–2020	2016	2017	2018	2019	2020
Saker til behandling ved årets begynnelse	17	15	19	17	24
Innkomne saker	33	37	24	37	36
Saker avgjort ved dom	21	17	16	18	15
Tid fra stevning kom inn til retten til hovedforhandling ble avholdt (måneder)	4 måneder og 20 dager	4 måneder og 8 dager	5 måneder og 20 dager	6 måneder og 5 dager	5 måneder og 20 dager
Avgjørelser som avslutter sak	35	33	26	30	31
Antall dager med hovedforhandling	46	36	35	34	39

Sammendrag av Arbeidsrettens dommer og begrunnede kjennelser i 2020 er inntatt nedenfor.

Nøkkeltall fra årsregnskapet 2018–2020	2018	2019	2020
Samlet tildeling	11 800 000	11 800 000	12 000 000
Driftsutgifter	11 318 895	11 579 819	13 216 968
Lønnsandel av driftsutgifter	7 847 223	7 834 612	7 709 971

III. ÅRETS AKTIVITETER OG RESULTATER

Året 2020 har vært preget av de begrensninger som koronapandemien har satt for virksomheten. Etter «nedstengningen» 12. mars 2020 ble en rekke saker utsatt, blant annet som følge av at noen av aktørene måtte i karantene. Fra midten av mai 2020 ble virksomheten gjenopptatt med ivaretagelse av Folkehelseinstituttets smittevernregler, blant annet med begrensninger for hvor mange som kan være til stede i rettssalen. Normalt er det nå kun prosessfullmektigene og partsrepresentantene som er til stede ved avviklingen av hovedforhandlingen. Vitner forklarer seg via fjernavhør. Etter installeringen av vårt digitale møterom skjer dette nå på en mer hensiktsmessig og betryggende måte. Systemet muliggjør også at dommere kan delta digitalt. Rettssalen har vært stengt for publikum, men de har mulighet til å følge forhandlingene via det digitale møterommet. På vår hjemmeside er det en orientering for oppkobling til systemet.

For avviklingen av en sak over fem dager med flere parter og partshjelpere, som ble satt med forsterket rett, jf. arbeidstvistloven § 38 fjerde ledd, var det nødvendig å leie lokaler eksternt for å kunne ivareta smittevern hensynene.

Rettens faste personale har i den utstrekning tilstedeværelse på kontoret ikke har vært strengt nødvendig utført arbeidet hjemmefra. Kontakt er blitt opprettholdt via Teams-møter.

Korrespondanse og kontakt med advokatene skjer i all hovedsak via e-post. Fysiske møter er blitt erstattet med konferanser via Teams. Vi er i ferd med å inngå ny avtale med leverandør for våre IT-systemer. I den forbindelse er det et mål å få etablert en aktørportal som vil gjøre dokumentutveksling med advokatene sikker og effektiv.

Til tross for de utfordringer som koronapandemien har medført, har vi overholdt de frister for saksavviklingen som arbeidstvistloven foreskriver.

Som nevnt i del II foran, gjelder det normalfrister for gjennomføring av hovedforhandling og for domsavsigelse. Betydningen av effektiv saksbehandling er også understreket i tildelingsbrevet. Dette kravet må ses i sammenheng med at Arbeidsretten skal ha fokus på forsvarlig og effektiv saksbehandling, jf. også prinsippet i arbeidstvistloven § 48 første ledd om at retten skal sørge for at saken blir fullt opplyst. Arbeidsretten har i praksis også understreket at kravet

til effektiv saksbehandling må ses i sammenheng med at saken undergis en en-instansbehandling. Hensynet til opplysning av saken kan i noen tilfeller være til hinder for at saken berammes innen seks måneder.

Etter et målrettet arbeid med saksavvikling i de senere år, oppfylles kravet om at hovedforhandling skal påbegynnes innen seks måneder etter at stevning er forkynt, med mindre særlige grunner taler for at det brukes lengre tid til saksforberedelsen. Lovens frist på fire uker fra avsluttet hovedforhandling til avsigelse av dom er oppfylt.

Enkelte saker som nå står for Arbeidsretten vil ikke oppfylle kravet til saksbehandlingstid. Det er flere årsaker til dette. I de fleste tilfeller er det behovet for tilstrekkelig tid til saksforberedelse som gjør at hovedforhandlingen ikke kan berammes. Hovedforhandlingen har i andre tilfeller blitt forsinket på grunn av sykdomsforfall og at saker blir utsatt etter ønske fra prosessfullmektigene, f. eks. på grunn av andre prosessoppdrag.

I noen tilfeller har berømmelse vært vanskelig fordi advokatene eller andre som skal møte i saken har vært opptatt på annet hold. Det må likevel understrekes at dette normalt sett ikke er til hinder for å påbegynne hovedforhandling innen seks måneder, men vil oftest legge begrensninger på hvor tidlig saken kan berammes. På den andre siden er Arbeidsretten rustet til effektiv behandling av hastesaker.

Koronapandemien har også medført ekstra utfordringer for advokatenes arbeid.

Arbeidsrettens dommer og andre viktige avgjørelser har fra 1916 blitt utgitt i bokform, i de senere år under tittelen *Dommer og kjennelser av Arbeidsretten*. Fra og med 2006 har domsamlingene vært utgitt i egenregi. Arbeidsrettens dommer legges forløpende ut på vår hjemmeside og er tilgjengelige på Lovdata.

Som følge av koronapandemien har fagdommernes utadrettede virksomhet vært sterkt begrenset i 2020. Alle møter og konferanser i regi av internasjonale fora/organisasjoner som fagdommerne årlig deltar i er blitt avlyst.

Fagdommerne har deltatt på kurs i regi av Juristenes Utdanningssenter som kursledere, foredragsholdere eller ordinære kursdeltakere. Disse kursene er blitt avviklet via digitale plattformer. Dommerne har forestått undervisningen ved flere læresteder, herunder universitetene i Bergen, Oslo og Tromsø, ved Handelshøyskolen BI og Høyskolen Kristiania. Arbeidsrettens dommere bidrar her som forelesere, veiledere for oppgaveskrivende studenter og som sensorer til eksamen. Hovedtyngden av dette har skjedd digitalt.

Arbeidsrettens dommere kan påta seg oppdrag som ledere av nemnder opprettet med hjemmel i tariffavtaler eller andre voldgiftsoppdrag. Slike oppdrag registreres som sidegjøremål, og gir relevant erfaring innenfor det arbeidsrettslige feltet.

IV. STYRING OG KONTROLL I VIRKSOMHETEN

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

Samarbeidet mellom Arbeidsretten og Riksmekleren er videreført i 2020. Dette samarbeidet bidrar til effektiv utnyttelse av virksomhetenes ressurser, og til at virksomhetene blir mindre sårbare på det administrative og kontortekniske området.

Det er Arbeidsrettens vurdering at opplegget for styring og kontroll viser at systemer, rutiner og prosesser gjennomgående fungerer godt, og at disse kan dokumenteres i tråd med økonomiregelverket. Det avholdes kontaktmøter med Riksrevisjonen, som har funnet økonomistyringen tilfredsstillende.

V. VURDERING AV FRAMTIDSUTSIKTER

Perioden 2012–2020 viser at tiltakene for å gjøre Arbeidsretten mer robust har vært vellykkede. Saksbehandlingstiden er redusert og Arbeidsretten deltar aktivt i utadrettet virksomhet. Dette er i tråd med de prinsipielle betraktninger som ligger til grunn for arbeidstvistloven av 2012. Virksomheten vil fortsette i dette sporet i 2021.

Samarbeidet mellom Arbeidsretten og Riksmekleren vil fortsette og videreutvikles i 2021, ved å legge til rette for gjensidig bistand og støtte blant annet med kontortekniske oppgaver og felles innkjøp av varer og tjenester.

VI. ÅRSREGNSKAP

Formål

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

Bekreftelse

Årsregnskapet er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, rundskriv R-115 fra Finansdepartementet og krav fra Arbeids- og sosialdepartementet i instruks om

økonomistyring. Regnskapet gir et dekkende bilde av Arbeidsrettens disponible bevilgninger, regnskapsførte utgifter, inntekter, eiendeler og gjeld.

Vurdering av vesentlige forhold

Arbeidsretten hadde 12 000 000 kroner til disposisjon for 2020. Totalt ble det brukt 13 216 068 kroner, dvs. et merforbruk på 1 216 968 kroner. Det vises til del I hvor det er redegjort for årsaken til merforbruket. Samlede lønnsutgifter, honorarer til eksterne dommere, arbeidsgiveravgift og andre personalkostnader utgjorde 7 709 971 kroner. Utgifter til lønn til rettens faste ansatte og ekstrahjelp er holdt innenfor budsjett.

Øvrige driftsutgifter utgjorde 4 290 029 kroner.

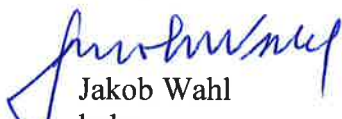
Som det fremgår av del I er det investert i utstyr i rettsalen – et såkalt digitalt møterom. For øvrig er det foretatt investeringer knyttet til løpende utskifting av nødvendig utstyr. Tilsammen er det foretatt investeringer for 1 261 797 kroner.

Gjeldende husleiekontrakt i Grensen 3 løper til 31. desember 2023.

Mellomværende med statskassen utgjorde 345 906 kroner pr. 31. desember 2020. Oppstillingen av artskontorrapporteringen viser hvilke eiendeler og gjeld mellomværende består av. Foruten rapportert mellomværende har Arbeidsretten en leverandørgjeld på 560 537 kroner. Det vises til note 4.

Riksrevisjonen er ekstern revisor og bekrefter årsregnskapet for Arbeidsretten. Årsregnskapet er ikke ferdig revidert per d.d., men revisjonsberetningen antas å foreligge i løpet av 2. kvartal 2020. Revisjonsberetningen blir publisert sammen med årsrapporten.

Oslo, 16. mars 2021


Jakob Wahl
leder

Prinsippnote årsregnskapet

Årsregnskap for Arbeidsretten er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten («bestemmelsene»), fastsatt 12. desember 2003. Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 og eventuelle tilleggskrav fastsatt av eget departement.

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen omfatter en øvre del med bevilgningsrapporteringen og en nedre del som viser beholdninger virksomheten står oppført med i kapitalregnskapet. Oppstillingen av artskontorapporteringen har en øvre del som viser hva som er rapport til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter og en nedre del som viser grupper av kontoer som inngår i mellomværende med statskassen.

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

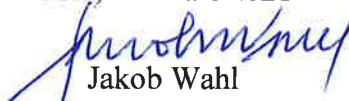
Regnskapet følger kalenderåret.

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

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

Alle statlige virksomheter er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til krav i bestemmelsene pkt. 3.8.1. Ordinære forvaltningsorgan (bruttobudsjetterte virksomheter) tilføres ikke likviditet gjennom året. Ved årets slutt nullstilles saldoen på den enkelte oppgjørskonto ved overgang til nytt år.

Oslo, 16. mars 2021


Jakob Wahl
Arbeidsrettens leder

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Rapport kjørt: 12.04.2021

Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2020

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2020	Merutgift (-) og mindregift
0648	Arbeidsretten, Riksmekleren m.v.	01	Driftsutgifter	A	12 000 000	13 216 968	-1 216 968
1633	Nettoordning, statlig betalt merverdiavgift	01	Driftsutgifter	B		15 062	
Sum utgiftsført					12 000 000	13 232 030	

Inntektskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling*	Regnskap 2020	Merinntekt og mindreinntekt(-)
5309	Tilfeldige inntekter	29	Ymse		8 400	
5700	Folketrygden	72	Arbeidsgiveravgift		955 114	
Sum inntektsført					963 514	
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet						
Kapitalkontoer					12 268 516	
60088102	Norges Bank KK/utbetalinger				-12 273 735	
706002	Endring i mellomværende med statskassen				5 219	
Sum rapportert					0	
Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)						
					12.12.2020	31.12.2019
					Endring	
706002	Mellomværende med statskassen				-345 906	-351 125
						5 219

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

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

Oppstilling av artskontorapporteringen 31.12.2020

	Note	2020	2019
Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
<i>Sum innbetalinger fra drift</i>			
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetalinger til lønn	1	7 709 971	7 834 612
Andre utbetalinger til drift	2	4 242 200	3 745 208
<i>Sum utbetalinger til drift</i>		11 952 171	11 579 819
Netto rapporterte driftsutgifter		11 952 171	11 579 819
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	1 264 769	
Utbetaling av finansutgifter	4	28	9
<i>Sum investerings- og finansutgifter</i>		1 264 797	9
Netto rapporterte investerings- og finansutgifter		1 264 797	9
Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten			
<i>Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>			
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten			
<i>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</i>			
Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler *			
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		8 400	8 000
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		955 114	971 033
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		15 062	618
<i>Netto rapporterte utgifter på felleskapitler</i>		-948 452	-978 415
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet		12 268 516	10 601 413

Oversikt over mellomværende med statskassen **

Eiendeler og gjeld	2020	2019
Skyldig skattetrekk og andre trekk	-420 786	-347 049
Annen gjeld	74 880	-4 076
Sum mellomværende med statskassen	5	-345 906

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Note 1 Utbetaling til lønn

	31.12.2020	31.12.2019
Lønn	5 386 117	5 217 306
Arbeidsgiveravgift	955 114	971 033
Pensjonsutgifter*	507 110	510 307
Andre ytelser	861 630	1 135 966
Sum utbetalinger til lønn	7 709 971	7 834 612
Antall utførte årsverk:	4	4

Virksomhet: AO - Arbeidsretten**Note 2 Andre utbetalinger til drift**

	31.12.2020	31.12.2019
Husleie	2 236 809	1 851 744
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler		83 219
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	264 383	398 264
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	30 355	24 094
Mindre utstyrsanskaffelser	157 193	77 656
Leie av maskiner, inventar og lignende	310 771	332 416
Kjøp av konsulenttjenester	184 941	134 781
Kjøp av andre fremmede tjenester	357 374	
Reiser og diett	197 465	330 022
Øvrige driftsutgifter	502 909	513 013
Sum andre utbetalinger til drift	4 242 200	3 745 208

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Note 3 Utbetaling til investering og kjøp av aksjer

	31.12.2020	31.12.2019
<i>Utbetaling til investeringer</i>		
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	1 264 769	
Sum utbetaling til investeringer	1 264 769	

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Note 4 Finansinntekter og finansutgifter

	31.12.2020	31.12.2019
<i>Utbetaling av finansutgifter</i>		
Renteutgifter	28	
Sum utbetaling av finansutgifter	28	

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Rapport kjørt:

12.04.2021

Note 5 Sammenheng mellom avregning med statkassen og mellomværende med statskassen

Del A Forskjellen mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen

	31.12.2020	31.12.2020	Forskjell
	Spesifisering av bokført avregning med statskassen	Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	-560 537		-560 537
Skyldig skattetrekk	-420 786	-420 786	
Annen kortsiktig gjeld	74 880	74 880	
Sum	-906 443	-345 906	-560 537
Sum	-906 443	-345 906	-560 537

Riksrevisjonens beretning

Til Arbeidsretten

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Riksrevisjonen har revidert Arbeidsretten sitt årsregnskap for 2020. Årsregnskapet består av ledelseskommentarer og oppstilling av bevilgnings- og artskontorrapportering, inklusiv noter til årsregnskapet for regnskapsåret avsluttet per 31. desember 2020.

Bevilgnings- og artskontorrapporteringen viser at 12 268 516 kroner er rapportert netto til bevilgningsregnskapet.

Etter Riksrevisjonens mening gir Arbeidsretten sitt årsregnskap et dekkende bilde av virksomhetens disponible bevilgninger, inntekter og utgifter for 2020 og kapitalposter pr 31. desember 2020, 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 finansiell revisjon (ISSAI 2000–2899). 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 ISSAI 130 (INTOSAI¹ etikkregler), og har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Etter vår oppfatning er revisjonsbevisene vi har innhentet tilstrekkelige og hensiktsmessige som grunnlag for vår konklusjon.

Sentrale forhold ved revisjonen

Sentrale forhold ved revisjonen er de forholdene vi mener var av størst betydning ved revisjonen av årsregnskapet for 2020. Disse forholdene har vi håndtert gjennom revisjonen og da vi dannet oss vår mening om årsregnskapet som helhet. Vi konkluderer ikke særskilt når det gjelder disse forholdene.

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.

¹ International Organization of Supreme Audit Institutions

Ledelsens og det overordnede departementets ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide et årsregnskap som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten. Ledelsen er også ansvarlig for å etablere den interne kontrollen som de mener er nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Det overordnede departementet har det overordnede ansvaret for at virksomheten rapporterer relevant og pålitelig resultat- og regnskapsinformasjon og har forsvarlig internkontroll.

Riksrevisjonens oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Målet med revisjonen er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som gir uttrykk for Riksrevisjonens konklusjon. Betryggende sikkerhet er et høyt sikkerhetsnivå, men det er ingen garanti for at en revisjon som er utført i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir ansett som vesentlig dersom den, enkeltvis eller samlet, med rimelighet kan forventes å påvirke de beslutningene brukere treffer på grunnlag av årsregnskapet.

Vi utøver profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen, i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon.

Vi identifiserer og anslår risikoene for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapet, enten den skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Videre utformer og gjennomfører vi revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer og innhenter tilstrekkelig og hensiktsmessig revisjonsbevis som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon ikke blir avdekket, er høyere for feilinformasjon som skyldes misligheter, enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil. Grunnen til det er at misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, feilpresentasjoner eller overstyring av intern kontroll.

Vi gjør også følgende:

- opparbeider oss en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige ut fra omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om hvor effektiv virksomhetens interne kontroll er
- evaluerer om regnskapsprinsippene som er brukt, er hensiktsmessige, og om tilhørende opplysninger som er utarbeidet av ledelsen, er rimelige
- evaluerer den totale presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapet, inkludert tilleggsopplysningene
- evaluerer om årsregnskapet representerer de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten

Vi kommuniserer med ledelsen, blant annet om det planlagte omfanget av revisjonen og når revisjonsarbeidet skal utføres. Vi vil også ta opp forhold av betydning som er avdekket i løpet av revisjonen, for eksempel svakheter av betydning i den interne kontrollen, og informerer det overordnede departementet om dette.

Når det gjelder forholdene som vi tar opp med ledelsen, og informerer det overordnede departementet om, tar vi standpunkt til hvilke som er av størst betydning ved revisjonen av årsregnskapet, og avgjør om disse skal regnes som sentrale forhold ved revisjonen. De beskrives i så fall i et eget avsnitt i revisjonsberetningen, med mindre lov eller forskrift hindrer offentliggjøring. Forholdene omtales ikke i beretningen hvis Riksrevisjonen beslutter at det er rimelig å forvente at de negative konsekvensene av en slik offentliggjøring vil være større enn offentlighetens interesse av at saken blir omtalt. Dette vil bare være aktuelt i ytterst sjeldne tilfeller.

Dersom vi gjennom revisjonen av årsregnskapet får indikasjoner på vesentlige brudd på administrative regelverk med betydning for økonomistyring i staten, gjennomfører vi utvalgte revisjonshandlinger for å kunne uttale oss om hvorvidt det er vesentlige brudd på slike regelverk.

Uttalelse om øvrige forhold

Konklusjon om etterlevelse av 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 for etterlevelserevisjon. 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; 15.04.2021

Etter fullmakt

Tor Digranes
ekspedisjonssjef

Knut G. Lien
avdelingsdirektør

Beretningen er godkjent og ekspedert digitalt

VEDLEGG
ARBEIDSRETTENS AVGJØRELSER 2020

SAKSREGISTER

Annen arbeidskamp		AR-2020-18
Ansiennitet	AR-2020-9	AR-2020-8
Arbeidstid	AR-2020-26	AR-2020-25
Drøftingsplikt		AR-2020-6
Forhandlingskrav	AR-2020-9	AR-2020-8
Forsikring (medisinsk invaliditet)		AR-2020-14
Fredsplikt	AR-2020-18	AR-2020-13
Fridager – omdisponering		AR-2020-29
Lokal særavtale (bostedskrav)		AR-2020-15
Lønnsplikt under konflikt		AR-2020-23
Oppsigelse av hovedtillitsvalgt		AR-2020-12
Oppsigelse – tariffstridig		AR-2020-6
Partshjelp (vilkårene for partshjelp)	AR-2020-17	AR-2020-16
Permittering	AR-2020-9	AR-2020-8
Plassoppsigelse		AR-2020-13
Prosess – rettslig interesse	AR-2020-22	AR-2020-21
Prosess – søksmålsbetingelser		AR-2020-14
Tariffavtalens omfang/virkeområde	AR-2020-30	AR-2020-22
Tariffavtalens stilling ved kommunesammenslåing	AR-2020-25	AR-2020-26

AR 2020-6 sak 30/2019 dom av 2. mars 2020

Tariffavtaletolkning – drøftingsplikt før oppsigelse. Tariffstridig oppsigelse.

I Widerøe's Flyveselskap ble en pilot oppsagt grunnet i sykefravær. Spørsmålet i saken var om tariffavtalens bestemmelse i § 11 om arbeidsgivers plikt til å avholde drøftingsmøte med fagforeningen før en arbeidstaker kan sies opp, kommer til anvendelse ved oppsigelse som følge av sykefravær. I forlengelsen av dette var spørsmålet også om unnlatt drøfting er et tariffbrudd som innebærer at oppsigelsen blir ugyldig. Under dissens (5-2) kom Arbeidsretten til at en objektiv språklig forståelse tilsa at sykefravær som oppsigelsesgrunn var omfattet av drøftingsplikten. Det var ikke bevisførsel om tariffhistorikken som tilsa en annen forståelse. Heller ikke bestemmelsens overskrift, «Disiplinære tiltak», var tilstrekkelig entydig til at ordlyden kunne fravikes. Det kunne ikke legges til grunn at drøftingsplikten etter tariffavtalen hadde mistet sin betydning etter at arbeidsmiljøloven fikk regler om drøfting ved oppsigelse. En samlet rett kom til at det var begått tariffbrudd ved å ikke innkalle fagforeningen til drøftingsmøte før oppsigelsen ble gitt. En oppsigelse som er utført i strid med tariffforpliktelsen må kjennes ugyldig. En slik ugyldighetsvirkning følger av tariffforholdet og krever ingen særskilt hjemmel i lov eller tariffavtale. Arbeidsgiver er forpliktet til å gjenopprette en korrekt tariffmessig tilstand.

AR-2020-8 – sak 24/2018 dom av 20. april 2020

Ansiennitet. Saklighetskrav ved permittering og oppsigelse. Prosess – forhandlingskrav

Hovedavtalen mellom Norges Rederiforbund og De samarbeidende organisasjoner (DSO) har bestemmelser om at utvelgelse i forbindelse med permittering og oppsigelse skal gjøres på grunnlag av ansiennitet. Spørsmålet i saken var om det var i strid med Hovedavtalen at Saipem Drilling Norway AS ved ansiennitetsvurderingen inkluderte italienske arbeidstakere som fra 2001 formelt sett var innleid til selskapet. Partene var enige om at arbeidsgiver som utgangspunkt ved permittering eller nedbemanning må avvikle innleieforhold og midlertidige arbeidsavtaler før det gjennomføres permittering eller oppsigelse blant de fast ansatte. Innleieforholdet som var grunnlag for at de italienske arbeidstakerne ble inkludert i ansiennitetsvurderingen, hadde en spesiell bakgrunn. Saipem Drilling Norway AS hadde ut fra formålet med ordningen og tidsforløpet i det minste et felles arbeidsgiveransvar overfor de innleide italienske arbeidstakerne. Det var da ikke i strid med saklighetskravet i Hovedavtalen å inkludere de italienske arbeidstakerne ved gjennomføring av permitteringer eller oppsigelser i selskapet. De saksøkte ble på denne bakgrunn frifunnet for saksøkers påstandspunkter. Merknader om forhandlingskravet.

AR-2020-9 – sak 7/2019 dom av 20. april 2020

Ansiennitet. Saklighetskrav ved permittering og oppsigelse. Prosess – forhandlingskrav

Hovedavtalen mellom Norges Rederiforbund og Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren har bestemmelser om at utvelgelse i forbindelse med permittering og oppsigelse skal gjøres på grunnlag av ansiennitet. Spørsmålet i saken var om det var i strid med Hovedavtalen at Saipem Drilling Norway AS ved ansiennitetsvurderingen inkluderte italienske arbeidstakere som fra 2001 formelt sett var innleid til selskapet. Partene var enige om at arbeidsgiver som utgangspunkt ved permittering eller nedbemanning må avvikle innleieforhold og midlertidige arbeidsavtaler før det gjennomføres permittering eller oppsigelse blant de fast ansatte. Innleieforholdet som var grunnlag for at de italienske

arbeidstakerne ble inkludert i ansiennitetsvurderingen, hadde en spesiell bakgrunn. Saipem Drilling Norway AS hadde ut fra formålet med ordningen og tidsforløpet i det minste et felles arbeidsgiveransvar overfor de innleide italienske arbeidstakerne. Det var da ikke i strid med saklighetskravet i Hovedavtalen å inkludere de italienske arbeidstakerne ved gjennomføring av permitteringer eller oppsigelser i selskapet. De saksøkte ble på denne bakgrunn frifunnet for saksøkers påstandspunkter. Merknader om forhandlingskravet.

AR-2020-12 sak 2/2020 dom av 12. juni 2020

Oppsigelse av hovedtillitsvalgt

Hovedavtalen mellom Norges Rederiforbund og SAFE har bestemmelse om at det ved oppsigelse av tillitsvalgt, i tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal legges vekt på den spesielle stilling tillitsvalgte har i bedriften. En bedrift måtte nedbemanne, og det var enighet om at bedriften hadde saklig grunn til å nedbemanne. Bedriften og klubben var enige om utvelgelseskriterier, og at bedriftsansiennitet under eller like vilkår skulle følges. Hovedtillitsvalgt ble oppsagt begrunnet i lav ansiennitet. Anførsel om at forhold vedrørende utførelse av tillitsvervet hadde påvirket bedriftens beslutning om å si opp hovedtillitsvalgte førte ikke frem. Arbeidsretten kom til at bedriften ikke i tilstrekkelig grad hadde tillagt den hovedtillitsvalgtes rolle ved saklighetsvurderingen. Han hadde disponert den alt overveiende del av den tid tillitsvalgtapparatet hadde til rådighet, vært tillitsvalgt i hele ansettelsesforholdet og hovedtillitsvalgt i 10 år. Vist til at kontinuitet i tillitsvalgtapparatet er særdeles fremtreden i en nedbemanningsprosess. Arbeidsretten kom til at oppsigelse av han ville være et vesentlig inngrep i kontinuiteten i tillitsvalgtarbeidet, og oppsigelsen ble kjent tariffstridig og ugyldig.

AR-2020-13 sak 10/2020 dom av 29. juni 2020

Fredsplikt. Plassoppgivelse

Plassoppgivelse gitt av SAFE i anledning krav om opprettelse av tariffavtale for arbeid i utlandet ble kjent tariffstridig og ulovlig. Bedriften Tios Crewing AS hadde meldt seg inn i NHO/Norsk Industri og det var en pågående prosess for å avklare om Brønnserviceavtalen (BSA) var anvendelig for virksomheten, jf. Hovedavtalen YS-NHO § 3-7 flg. Selv om lønns- og arbeidsvilkårene i BSA bare gjaldt direkte for norsk sokkel, hadde BSA punkt 2.4 «Arbeid i utlandet» en bestemmelse om hvilke tariffplikter som gjaldt for slikt arbeid. Tariffavtalen oppstilte derfor tariffforpliktelser for arbeid som ellers ikke er omfattet av BSA. Partene var uenige om rekkevidden av disse forpliktelsene, og om det betyr at det foreligger tariffomt rom. Situasjonen var derfor en annen enn i ARD-2001-406 (West Epsilon). SAFEs krav om en særskilt avtale for arbeid i utlandet og en aksjon som har som formål å oppnå slik avtale, vil gripe inn i kravet etter BSA punkt 2.4 om at det «skal» opprettes individuell eller kollektiv avtale om lønns- og arbeidsvilkår, og uenigheten om hvor langt bestemmelsen rekker.

AR-2020-14 sak 37/2019 dom av 30. juni 2020

Prosess – søksmålsbetingelser. Forsikring

Pilotavtalen i Bristow mellom Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)/Arbeidstakerorganisasjonen Parat/Bristow Norway Flygerforening og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)/Bristow Norway AS (Bristow) for tariffperioden 2015-2017 punkt 20.4 hadde bestemmelser om rett til menerstatning ved annen sykdom enn yrkesskade mv. Slik menerstatning skulle utbetales ved varig medisinsk invaliditet mellom 1 og 100 %. Bedriftens forsikringsavtale ga bare rett til menerstatning for invaliditetsgrad mellom 50 og

100 %. En flyger som fikk avslag fra forsikringsselskapet på krav om menerstatning for 10 % invaliditet, fremmet krav om slik erstatning fra bedriften. NHO og bedriften bestred at tariffavtalen ga rett til erstatning fra bedriften. Det ble senere inngått en minnelig ordning mellom bedriften og flygeren om utbetaling av et beløp som tilsvarte menerstatning basert på 10 %. På den bakgrunn ble tariffpartene enige om å bilegge tolkningstvisten, men opprettholde standpunktene. I forbindelse med utbetaling, oppstod det tvist mellom flygeren og bedriften, og Parat tok ut stevning for Arbeidsretten for å få avklart tariffavtaletolkningen så langt det hadde betydning for den underliggende tvisten. NHO påstod prinsipielt at saken måtte avvises, og subsidiært frifinnelse. Arbeidsretten fant at forliket i den individuelle tvisten ikke var til hinder for saksanlegget, men at tariffpartene var enige om å frafalle retten til å få avklart tolkningsspørsmålet så langt det var av betydning for tvisten mellom flygeren og bedriften. Dette Det forelå en bindende avtale mellom bedriften og flygeren om å betale menerstatning uten at tariffpartene tok stilling til tariff forståelsen. Dette forliket var bindende, selv om det hadde oppstått uenighet mellom bedriften og arbeidstakeren om hvordan det skulle forstås. Tariffpartenes forutsetning om å bilegge tvisten på grunn av den minnelige løsningen var derfor oppfylt. I en slik situasjon måtte NHO frifinnes for kravet om dom for hvordan tariffbestemmelsen skulle forstås.

AR-2020-15 sak 25/2019 dom av 30. juni 2020

Tariffavtaletolkning – lokal særavtale. Tariffstridig oppsigelse.

I Østre Agder Brannvesen var det inngått lokal særavtale om innkalling på de ansattes fritid til forsterket beredskap på brannstasjonen, såkalt UMS-ordning. Det var et vilkår for å delta i ordningen at de ansatte var bosatt innen 15 minutters reisetid fra brannstasjonen. Spørsmålene i saken var om krav i individuell arbeidsavtale om deltakelse i beredskapsordningen og om bosted var i strid med særavtalen. To brannkonstabler var gitt oppsigelse på grunn av manglende oppfyllelse av bostedskravet, som både fremgikk da stillingene var utlyst og av arbeidsavtalene. Også krav om deltakelse i UMS-ordningen fremgikk av utlysningen og arbeidsavtalene. På bakgrunn av klar ordlyd kom Arbeidsretten til at krav om pliktig deltakelse i UMS-ordningen i individuell arbeidsavtale var i strid med særavtalen og dermed ugyldig. Når det gjaldt kravet til bosted, kom Arbeidsretten til at arbeidsgiver kunne stille et slikt krav, uavhengig av særavtalen. Det hadde vært vanlig å stille bostedskrav også før særavtalen ble inngått. Ut fra generelle beredskapsmessige hensyn må arbeidsgiver, i kraft av styringsretten, kunne stille et slikt krav, så lenge det ikke strider mot ufravikelige bestemmelser i lov eller tariffavtale. Oppsigelsene av de to brannkonstablene var ikke begrunnet i manglende deltakelse i UMS-ordningen og bostedskravet knyttet til dette. Arbeidstakersiden fikk dermed ikke medhold i at oppsigelsene var tariffstridige.

AR-2020-16 sak 31/2019 kjennelse av 1. juli 2020

Adgang til partshjelp

I sak 31/2019 erklærte Samfunnsviterne, Juristforbundet, Tekna, Naturviterne, AFAG, Econa og NITO partshjelp til støtte for LO/Fagforbundet. KS og de tre saksøkte kommunene bestred at vilkårene for partshjelp i arbeidstvistloven § 46 var til stede. Etter denne bestemmelsens første ledd bokstav b) kan partshjelp tillates for arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon som har et reelt behov begrunnet i egne medlemmers rettsstilling for at den ene parten vinner. Partshjelperne er bundet av likelydende, men formelt sett selvstendige hovedtariffavtaler med KS, som LO/Fagforbundet. Prejudikatsinteresse eller bare indirekte faktiske følger for partshjelpernes medlemmer er i utgangspunktet ikke tilstrekkelig for å fylle lovens krav, men det er heller ikke et krav om at dommen må få rettskraftsvirkninger. Arbeidsretten kom til at

det foreligger en reell mulighet for at utfallet av saken vil få faktisk betydning for partshjelpenes medlemmer. Det tilsier at det er grunnlag for partshjelp. Arbeidsretten bygger dette på særtrekkene ved forhandlingsordningen i KS-område, samt uttalelser fra KS til de nye kommunene om spørsmålet som er omtvistet i hovedsaken. Også prosessøkonomiske hensyn taler for at partshjelp tillates.

AR-2020-17 sak 32/2019 kjennelse av 1. juli 2020

Adgang til parthjelp

I sak 32/2019 erklærte Samfunnsviterne, Juristforbundet, Tekna, Naturviterne, AFAG, Econa og NITO partshjelp til støtte for Delta. KS og de tre saksøkte kommunene bestred at vilkårene for partshjelp i arbeidstvistloven § 46 var til stede. Etter denne bestemmelsens første ledd bokstav b) kan partshjelp tillates for arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon som har et reelt behov begrunnet i egne medlemmers rettsstilling for at den ene parten vinner. Partshjelperne er bundet av likelydende, men formelt sett selvstendige hovedtariffavtaler med KS, som LO/Fagforbundet. Prejudikatsinteresse eller bare indirekte faktiske følger for partshjelpenes medlemmer er i utgangspunktet ikke tilstrekkelig for å fylle lovens krav, men det er heller ikke et krav om at dommen må få rettskraftsvirkninger. Arbeidsretten kom til at det foreligger en reell mulighet for at utfallet av saken vil få faktisk betydning for partshjelpenes medlemmer. Det tilsier at det er grunnlag for partshjelp. Arbeidsretten bygger dette på særtrekkene ved forhandlingsordningen i KS-område, samt uttalelser fra KS til de nye kommunene om spørsmålet som er omtvistet i hovedsaken. Også prosessøkonomiske hensyn taler for at partshjelp tillates.

AR-2020-18 sak 11/2020 dom av 3. juli 2020

Fredsplikt – annen arbeidskamp

Heisfirmaet Schindler AS endret 15. mai 2020 dataverktøyet FieldLink. Endringen var begrunnet i behov for å unngå at menyer mv. gikk i lås i forbindelse med registrering av oppdrag som kombinerte service/reparasjon og tilsyn. Montørklubben i bedriften protesterte på endringen, og de ansatte besluttet å ikke bruke FieldLink til å registrere oppdrag og timebruk, og leverte i stedet slike opplysninger gjennom excel-filer. Selskapet meddelte at det bare var innrapportering av tidsbruk mv. gjennom FieldLink som ville gi grunnlag for lønnsutbetaling. For lønnskjøringene 18. juni og 1. juli ble det ikke betalt lønn for arbeid innrapportert på annen måte enn gjennom FieldLink. Arbeidsretten kom til at unnlatelsen av å bruke FieldLink og unnlatelsen av å betale lønn var i strid med fredsplikten. Etter omstendighetene var det ikke grunnlag for å tilkjenne kostnader.

AR-2020-21 sak 6/2020 dom av 24. september 2020

Tariffavtalers omfang. Prosess – rettslig interesse

Oljeserviceavtalen mellom LO/Industri Energi og NHO/Norsk olje og gass punkt 2.1 om virkeområde bestemmer at avtalen blant annet får anvendelse for «ansatte i bedrifter som driver virksomhet på eller mot norsk kontinentalsokkel innen eller i tilknytning til undervannsaktiviteter, bore- og brønnaktiviteter» m.m. Arbeidsrettens flertall (5 dommere) fant at avtalen kom til anvendelse for virksomheter innenfor såkalt brønnintervensjon og lett brønnintervensjon, det vil si virksomheter som utfører arbeid med vedlikehold og tilsyn med brønner for å ivareta sikkerhet og drift i brønnens levetid, og ledelse av dette arbeidet. Det var i overenskomstens systematikk og forhistorie ikke grunnlag for en innskrenkende tolkning av omfangsbestemmelsen. Merknader om krav til rettslig interesse som vilkår for krav om dom

for den generelle forståelsen av tariffavtalen. Saken ble behandlet og avgjort sammen med sak nr. 7/2020 (AR-2020-22).

AR-2020-22 sak 7/2020 dom av 24. september 2020

Tariffavtalers omfang. Prosess – rettslig interesse

Brønnserviceavtalen mellom YS/SAFE og NHO/Norsk olje og gass punkt 2.1 om virkeområde bestemmer at avtalen blant annet får anvendelse for «ansatte i bedrifter som driver virksomhet på eller mot norsk kontinentalsokkel innen eller i tilknytning til undervannsaktiviteter, bore- og brønnaktiviteter» m.m. Arbeidsrettens flertall (5 dommere) fant at avtalen kom til anvendelse for virksomheter innenfor såkalt brønnintervensjon og lett brønnintervensjon, det vil si virksomheter som utfører arbeid med vedlikehold og tilsyn med brønner for å ivareta sikkerhet og drift i brønnens levetid, og ledelse av dette arbeidet. Det var i overenskomstens systematikk og forhistorie ikke grunnlag for en innskrenkende tolkning av omfangsbestemmelsen. Merknader om krav til rettslig interesse som vilkår for krav om dom for den generelle forståelsen av tariffavtalen. Saken ble behandlet og avgjort sammen med sak nr. 6/2020 (AR-2020-21).

AR-2020-23 sak 33/2019 dom av 7. oktober 2020

Lønnsplikt under konflikt

Saken gjaldt forståelsen av Hovedavtalen mellom Norges Rederiforbund (NR) og Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren (SAFE) punkt 17.8 «Lønnsforhold under arbeidsstans». SAFE anførte at det fulgte av Hovedavtalen at lønn ikke skulle utbetales for den tid «arbeidsstansen varer», og at dette siktet til en pågående konflikten som pågår. Når en meklingen var avsluttet og møteboken var signert, ville det tilsi at arbeidsgivers lønnsplikt gjenoppstod umiddelbart etter at konflikten opphørte. Dette førte ikke frem. Arbeidsretten bemerket at en plassoppsigelsen rettslig sett innebar en suspensjon av arbeidsforholdet mens konflikten pågikk, og at rettigheter og plikter etter arbeidsavtalen gjenoppstod når arbeidskampen var avsluttet. Arbeidskampen for rettslig sett avsluttet i det øyeblikk partene kom til enighet. Det kunne imidlertid fra disse utgangspunktene ikke utledes at rett og plikt i arbeidsforholdet alltid ville gjenoppstå i det øyeblikk arbeidskampen formelt var avsluttet og uavhengig av hvordan virksomhetene er organisert eller når det tidligst er mulig å gjenoppta driften. Hovedavtalen kunne på den andre siden ikke tolkes slik at plikten gjenoppstod når det var «praktisk mulig», slik NR hadde nedlagt påstand om. Det måtte gjøres konkrete vurderinger, hvor en rekke momenter kunne spille inn. SAFE hadde også krevd dom for at beregning av lønnsbortfall under konflikten skulle beregnes på grunnlag av 1/11 av månedslønn per dag fraværet varte. Arbeidsrettens flertall (6 dommere) kom til at beregningen måtte skje på grunnlag av den tarifferte arbeidstidsordning. Dette betød at fradraget skulle være dagslønnen som utgjorde 1/11 månedslønn ved årsverk på 1 582 timer og 1/10 månedslønn ved årsverk 1460 timer.

AR-2020-25 sak 31/2019 dom av 16. november 2020

Arbeidstid. Tariffavtalens stilling ved virksomhetsoverdragelse

Saken gjaldt spørsmål om det var tariffstridig at det ved sammenslåing av kommuner ble besluttet å øke arbeidstiden for ansatte i kontoradministrasjonen som før sammenslåingen hadde ordinær ukentlig arbeidstid under 37,5 timer. I forbindelse med sammenslåing til de nye kommunene Orkdal, Heim og Ålesund, ble det klart at ansatte i kontoradministrasjonen i flere av de tidligere kommunene hadde hatt ordinær ukentlig arbeidstid under 37,5 timer per

uke. Hovedtariffavtalen for KS punkt 4.2 bestemmer at ordinær arbeidstid ikke skal overstige 37,5 timer per uke, mens punkt 4.2.1 bestemmer at kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte kommune, men ikke ut over hva som følger av punkt 4.2. Arbeidsretten kom på grunnlag av bestemmelsens ordlyd, historikk og relevant praksis til at punkt 4.2.1 gjaldt ved kommunesammenslåinger slik at de nye kommunene ikke ensidig kunne beslutte at ordinær ukentlig arbeidstid for kontoradministrasjonen skulle økes til 37,5 timer. Merknader om tariffavtalens stilling ved virksomhetsoverdragelse. Krav om dom for at KS hadde opptrådt tariffstridig ved å veilede kommunene til å øke arbeidstiden førte ikke frem. På den bakgrunn var det heller ikke grunnlag for å tilkjenne sakskostnader. Saken ble behandlet sammen med sak nr. 32/2019.

AR-2020-26 sak 32/2019 dom av 16. november 2020

Arbeidstid. Tariffavtalens stilling ved virksomhetsoverdragelse

Saken gjaldt spørsmål om det var tariffstridig at det ved sammenslåing av kommuner ble besluttet å øke arbeidstiden for ansatte i kontoradministrasjonen som før sammenslåingen hadde ordinær ukentlig arbeidstid under 37,5 timer. I forbindelse med sammenslåing til de nye kommunene Orkdal, Heim og Ålesund, ble det klart at ansatte i kontoradministrasjonen i flere av de tidligere kommunene hadde hatt ordinær ukentlig arbeidstid under 37,5 timer per uke. Hovedtariffavtalen for KS punkt 4.2 bestemmer at ordinær arbeidstid ikke skal overstige 37,5 timer per uke, mens punkt 4.2.1 bestemmer at kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte kommune, men ikke ut over hva som følger av punkt 4.2. Arbeidsretten kom på grunnlag av bestemmelsens ordlyd, historikk og relevant praksis til at punkt 4.2.1 gjaldt ved kommunesammenslåinger slik at de nye kommunene ikke ensidig kunne beslutte at ordinær ukentlig arbeidstid for kontoradministrasjonen skulle økes til 37,5 timer. Merknader om tariffavtalens stilling ved virksomhetsoverdragelse. Krav om dom for at KS hadde opptrådt tariffstridig ved å veilede kommunene til å øke arbeidstiden førte ikke frem. På den bakgrunn var det heller ikke grunnlag for å tilkjenne sakskostnader. Saken ble behandlet sammen med sak nr. 31/2019.

AR- 2020-29 – sak 1/2020 dom av 16. desember 2020

Omdisponering av fridager for piloter

Pilotavtalen mellom NHO/NHO Luftfart/SAS og LO/Norsk Flygerforbund/Norske SAS-Pilots forening har bestemmelser om adgangen til å omdisponere etterfølgende fridager ved utkall på standby. SAS og pilotene var uenige om denne adgangen bare gjaldt ved utkall på standby som lå inne i arbeidsplanen eller om den også gjaldt der planlagte produksjonsdager var omdisponert til standby. Ordlyden i bestemmelsen er helt generell og gir ikke i seg selv grunnlag for en slik avgrensning. Det var uklart hva som gjaldt etter den fellesskandinaviske tariffavtalen, «Grøna boken», og Arbeidsretten fant uansett ikke å kunne legge til grunn at praksis og forutsetninger etter den gamle avtalen fulgte med da det ble forhandlet frem nye, nasjonale avtaler. SAS' praksis med å ikke omdisponere pilotenes fridager ved standby utkall etter omdisponering på grunn av kansellering, kunne ikke ses som en erkjennelse av pilotenes forståelse av avtalen. Hensynet til forutberegnelighet for fridager kunne ikke tillegges avgjørende vekt. Arbeidsretten kom til at verken tariffhistorikk eller praksis mellom partene tilsa en innskrenkende fortolkning av ordlyden og frifant saksøkte.

AR-2020-30 sak 5/2020 dom av 17. desember 2020

Overenskomstens virkeområde

Flyteriggavtalen mellom Norges Rederiforbund (NR) og SAFE kommer til anvendelse for arbeid på innretninger i virksomhet på norsk kontinentalsokkel. (Se også ARD-2006-135 og AR-2018-16). Spørsmålet i saken var om overenskomsten kom til anvendelse for en rigg som lå ved verksted i Norge i ca. fem måneder. Rikken lå ved verkstedet for klargjøring for oppdrag på britisk sokkel. Rikken utførte aldri noe arbeid på norsk sokkel. Rikken hadde ikke samsvarsuttalelse fra Petroleumstilsynet for å kunne delta i virksomhet på norsk sokkel. Arbeidsretten kom til at overenskomsten ikke kom til anvendelse i den tid rikken lå ved verksted i Norge. Anførsler fra NR om foreningsrettslige forutsetninger for tariffbundethet ble ikke behandlet.