

# **Arbeidsretten**

## **Årsrapport**

### **2023**

## Innhold

I. Leders beretning .....	3
II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall .....	5
Virksomheten og samfunnsoppdraget.....	5
Arbeidsrettens organisasjon og ledelse.....	6
Presentasjon av utvalgte hovedtall.....	7
III. Årets aktiviteter og resultater .....	8
Innledning.....	8
Sakstilfang, saksavvikling og saksbehandlingstid .....	8
Arbeidsrettens faglige virksomhet .....	11
Oversikt over rettens begrunnede avgjørelser i 2023.....	11
Oppsummering .....	18
IV. Styring og kontroll i virksomheten.....	20
Organisering og administrasjon.....	20
Saksbehandling.....	20
Aktivitets- og redegjørelsesplikten.....	21
Universell utforming og økt tilgjengelighet.....	21
V. Vurdering av framtidutsikter .....	22
VI. Årsregnskap .....	23

## I. LEDERS BERETNING

Arbeidsretten er en spesialdomstol som avgjør kollektivrettslige tvister, innenfor de rammer for domsmyndigheten som trekkes opp av arbeidstvistloven og tjenestetvistloven. Omfanget av rettens dømmende virksomhet beror på det antall saker som bringes inn for retten. I tillegg til den dømmende virksomheten, skal Arbeidsretten ha en utadrettet faglig virksomhet.

I 2023 kom det inn 28 saker til retten. Dette er lavere enn de tre foregående årene, men gir i snitt en sakstilgang på om lag 35 saker i perioden 2020–2023.

Det ble avsagt 17 dommer som avgjorde 18 saker og 1 kjennelse i sak om gjenåpning. Det har gått noe mer tid fra stevning ble avgitt til forkynning til hovedforhandling ble påbegynt, dels på grunn av omberammelser på grunn av sykdom og fordi retten ikke avviklet saker i fra om lag 20. november og ut året på grunn av flytting til nye lokaler. Det samlede antallet avgjørelser (dommer og hevingskjennelser) var litt lavere i 2023 enn i 2022. To tredeler av sakene som ble avgjort i 2023, var innkommet i 2022.

Etter arbeidstvistloven kapittel 4 skal hovedforhandling avholdes senest seks måneder etter at stevningen er forkynt, og dom skal avsies senest fire uker etter at hovedforhandling er avsluttet. Departementet har i tildelingsbrevet også understreket viktigheten av effektiv saksbehandling. I 2023 var gjennomsnittlig saksbehandlingstid – uten justering for rettsferie – om lag 9 måneder fra saken kom inn til Arbeidsretten til den ble avsluttet ved dom eller hevingskjennelse. Dette er en økning fra 2022.

I tillegg til den dømmende virksomheten skal Arbeidsretten være en synlig del av det arbeidsrettslige fagmiljøet. Arbeidsrettens dommere har i 2023 hatt en omfattende utadrettet virksomhet, blant annet ved å holde foredrag for praktikere, samt undervise og veilede studenter ved de juridiske fakultetene i Oslo, Bergen og Tromsø, Handelshøyskolen BI og Kristiania, og som deltakere på kurs og konferanser.

Arbeidsretten og Riksmekleren er fra 1. desember 2023 samlokalisert i Akersgata 45, med felles resepsjon og enkelte andre fellestjenester. Institusjonene samarbeider om praktiske og kontortekniske gjøremål og yter hverandre tjenester ved behov. Dette bidrar til en effektiv utnyttelse av de ressurser som stilles til disposisjon for virksomhetenes drift og gjør virksomhetene mindre sårbare ved fravær eller hvis uforutsette hendelser fører til behov for ekstra ressurser.

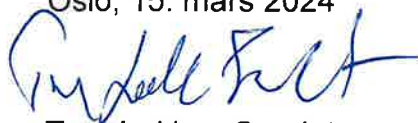
Departementet stilte 13 500 000 kroner til disposisjon for Arbeidsrettens virksomhet i 2023. De samlede driftsutgifter ga et merforbruk på 1 794 670 kroner. Bevilgningen er disponert i samsvar med bevilgningsreglementets bestemmelser. For nærmere detaljer vises til del VI Årsregnskap.

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

Arbeidsrettens personale i 2023 har bestått av fire ansatte på heltid og tre deltidsansatte protokollførere. Det har i 2023 vært sykefravær for én av rettens fagdommere.

Arbeidsrettens faste personale og tilkalte dommere har på en god og samvittighetsfull måte bidratt til at rettens virksomhet har vært meget effektiv. Arbeidsretten har i 2023 avholdt alle hovedforhandlinger i egne lokaler. De krav som følger av arbeids- og tjenestetvistloven, og de forutsetninger departementet har lagt til grunn i tildelingsbrevet for 2023, anses derfor oppfylt.

Oslo, 15. mars 2024



Tron Løkken Sundet  
Arbeidsrettens leder

## II. INTRODUKSJON TIL VIRKSOMHETEN OG HOVEDTALL

### ***Virksomheten og samfunnsoppdraget***

Arbeidsretten er en spesialdomstol for behandling av tvister mellom arbeidslivets organisasjoner om tariffavtaler og enkelte andre kollektivarbeidsrettslige spørsmål. Domstolen har sete i Oslo og har hele landet som virkekrets. Domstolen hadde frem til 1. desember 2023 kontoradresse og rettslokale i Grensen 3, 0159 Oslo. Fra 1. desember 2023 har domstolen kontoradresse og rettslokale i Akersgata 45, 0158 Oslo.

Rettsens avgjørelser, opplysninger om domstolen og oversikt over dommere er tilgjengelig på Arbeidsrettens nettsider ([www.arbeidsretten.no](http://www.arbeidsretten.no)).

Domstolen er administrativt tilknyttet Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Domstolen er i den dømmende virksomheten uavhengig og upartisk, jf. Grunnloven § 95.

Arbeidsrettens virksomhet reguleres først og fremst av lov om arbeidstvister av 27. januar 2012 nr. 9 (arbeidstvistloven) og lov om tjenestetvister av 18. juli 1958 nr. 2 (tjenestetvistloven).

Arbeidsrettens domsmyndighet fremgår av arbeidstvistloven § 34 jf. § 1 bokstav i, § 8 og § 9. Arbeidsretten skal for det første behandle tvister mellom tariffparter om tariffavtalers «gyldighet, forståelse eller eksistens» og om «krav som bygger på en tariffavtale». Arbeidsretten skal for det andre behandle saker om brudd på de lovbestemte fredspliktreger i arbeidstvistloven § 8 annet ledd jf. §§ 18 og 25. Arbeidsretten behandler også saker om erstatningsansvar som følge av tariffbrudd og som følge av ulovlig og tariffstridig arbeidskamp. Etter arbeidstvistloven § 34 femte ledd kan Arbeidsretten også avgjøre krav som springer ut av arbeidsavtaler, forutsatt at avgjørelsen av disse kravene følger direkte av avgjørelsen av en tariffvist i samme sak. Tvister om slike arbeidsavtalekrav hører ellers under de alminnelige domstoler.

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

Arbeidsretten dømmer i første og siste instans i de saker som hører under domstolen, slik at rettsens avgjørelser er endelige. Enkelte spørsmål om Arbeidsrettens

domsmyndighet mv. kan ankes til Høyesterett, jf. arbeidstvistloven § 59. Kravene til saksbehandling og saksbehandlingstid må tolkes og anvendes på denne bakgrunn.

I den enkelte sak settes Arbeidsretten med syv dommere, jf. arbeidstvistloven § 38. To av disse er oppnevnt etter innstilling fra arbeidstakerorganisasjoner og to etter innstilling fra arbeidsgiverorganisasjoner. De tre øvrige dommerne er juridiske dommere. En tilsvarende regel om rettens sammensetning finnes i tjenestetvistloven § 25.

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

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

### ***Arbeidsrettens organisasjon og ledelse***

Arbeidsretten har et fast ansatt personale. I tillegg utnevnes det dommere og varadommere for en periode på tre år.

Arbeidsretten hadde i 2023 fire ansatte på heltid:

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

Arbeidsrettens leder, nestleder og dommer (Arbeidsrettens faste fagdommere) utnevnes av Kongen uten innstilling fra organisasjonene i arbeidslivet. Kongen oppnevner også varadommere for fagdommerne. De øvrige dommerne blir oppnevnt av Kongen etter innstilling fra organisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden etter nærmere regler i arbeidstvistloven § 39 og tjenestetvistloven § 25. Det er for perioden 1. september 2023 til 31. august 2026 oppnevnt 98 dommere og varadommere for Arbeidsrettens fagdommere og de faste medlemmene av Arbeidsretten. Tre dommere har oppnevning frem til 1. september 2024. En oversikt over dommere og varadommere er tilgjengelig på domstolens nettsider.

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

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

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

### ***Presentasjon av utvalgte hovedtall***

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

Hovedtall for saksbehandlingen de tre siste årene er:

<b>Saksbehandling 2021–2023</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Innkomne saker	31	44	28
Saker avgjort ved dom	21	20	17
Tid fra stevning ble forkynt til hovedforhandling ble påbegynt	7,87 måneder	7,6 måneder	9,3 måneder
Avgjørelser som avslutter sak	16	22	20
Antall dager med rettsmøter	48	54	44
Dager fra forhandling avsluttes til domsavsigelse		28,1	25

Dommer ble i 2023 avsagt innen fire uker fra saken ble tatt opp til doms, i samsvar med lovens krav, og i samsvar med tidspunktet som ble meddelt partene ved avslutningen av forhandlingene.

Hovedtall for økonomi de tre siste årene er:

<b>Nøkkeltall fra årsregnskapet 2021–2023</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Samlet tildeling	12 200 000	12 500 000	13 500 000
Sum utbetalinger til drift og sum investerings- og finansutgifter	12 394 534	14 061 517	15 294 670
Lønnsandel av driftsutgifter	8 337 395	8 743 659	9 219 149

### **III. ÅRETS AKTIVITETER OG RESULTATER**

#### ***Innledning***

Som nevnt i del II foran, gjelder det normalfrister for gjennomføring av hovedforhandling og for domsavsigelse. Betydningen av effektiv saksbehandling er også understreket i tildelingsbrevet. Dette kravet må ses i sammenheng med at Arbeidsretten skal ha fokus på forsvarlig og effektiv saksbehandling, jf. også prinsippet i arbeidstvistloven § 48 første ledd om at retten skal sørge for at saken blir fullt opplyst. Kravet til effektiv saksbehandling må imidlertid praktiseres på bakgrunn av at saken bare behandles i én instans. Hensynet til opplysning av saken kan i noen tilfeller være til hinder for at hovedforhandling kan begynne innen seks måneder etter at stevningen ble forkynt.

#### ***Sakstilfang, saksavvikling og saksbehandlingstid***

Tilfanget av saker var lavere i 2023 enn i tidligere år. Det er imidlertid ingen vesentlige endringer i hvilke tariffområder tvistene springer ut av. Flertallet av saker



knytter seg til LO–NHO-området. Omfanget av tvister knyttet til Spekter, KS og Norges Rederiforbund er på linje med sakstilfanget fra disse områdene i tidligere år.

Arbeidsretten mottok i 2023 tre hastesaker. I den ene saken kom stevning inn til retten 19. september og hovedforhandling ble berammet til 23.–24. oktober. I prosesskriv 20. oktober 2023 ble dette søksmålet trukket og saken hevet. Ny stevning i samme sakskompleks ble deretter inngitt 3. november. Hovedforhandling i den saken ble gjennomført 18.–19. og 22. januar 2024. Den tredje saken ble forlikt to dager etter at stevning var inngitt til Arbeidsretten.

I noen saker vil lovens hovedregel om at hovedforhandling skal påbegynnes innen seks måneder ikke være oppfylt. I snitt gikk det 9,3 måneder fra stevning ble forkynt til hovedforhandling begynte. Det er flere årsaker til dette. Disse omstendighetene er det redegjort for på generelt grunnlag i rapporten for 2021, men er fortsatt relevante og gjentas derfor her.

For det første kan det være behov for mer tid til saksforberedelse for å sikre at saken blir tilstrekkelig opplyst. Saksforberedelsen kan også vise at det er utsikter til en minnelig løsning eller at partene ønsker å drøfte tvistes spørsmålet i sammenheng med tarifforhandlinger. Dette kan tilsi at berømmelse legges noe ut i tid, men uten at det er hensiktsmessig å stanse saken. Dersom det er behov for mer langvarige utsettelse, vil partene anmodes om å stanse saken.

For det andre vil berømmingstidspunkt se hen til når parter og prosessfullmektiger har mulighet til å stille. Parter i saker for Arbeidsretten vil ofte stille med prosessfullmektiger fra egne juridiske avdelinger. Disse har en særskilt kompetanse, samtidig som de kan være opptatt med andre prosessoppdrag. Hensynet til sakens opplysning tilsier derfor at det utvises en viss fleksibilitet i berømmelsene slik at den prosessfullmektigen parten ønsker til prosessoppdraget og som har særlig kompetanse innen rettsfeltet kan påta seg oppdraget. Dette er også viktig for å ivareta partenes tillit til rettergangen.

For det tredje kan berømminger måtte endres på grunn av sykdom eller annet gyldig forfall. Dette er hovedårsaken til økningen i saksbehandlingstid i 2023. Omberømming må da skje i et allerede fastlagt berømmingsprogram, hvor også hensynet til dommernes arbeidsbyrde må tillegges vekt. Tre saker ble omberømmet og førte til at saksbehandlingstiden for hver av disse ble forlenget med mellom 5 og 8 måneder.

For det fjerde vil retten søke å unngå å at berømmingsprogrammet blir mer tettpakket enn nødvendig. Dette vil sikre en viss fleksibilitet til å berømme eventuelle hastesaker uten at det påvirker allerede berømmede saker i for stor grad. Det vil

også sikre at dommerne har nødvendig tid til arbeid med domsutkast og til å følge opp den faglige virksomheten domstolen skal ha. I 2023 ble berammelsene også lagt opp og tilpasset til at en av rettens faste dommere hadde sykefravær vinteren 2023. Hvis hovedforhandling i disse sakene hadde gått som planlagt, ville gjennomsnittlig saksbehandlingstid vært 8,3 måneder fra stevning ble forkynt til hovedforhandling begynte, det vil si om lag en måned kortere og nærmere nivået for 2022.

Et siste punkt av mer praktisk art er at ferietid inngår i beregningen av gjennomsnittlig saksbehandlingstid. Det følger av domstollovens regler at en del rettergangsfrister ikke løper i rettsferien, det vil si perioden fra og med siste lørdag før palmesøndag til og med annen påskedag, fra og med 1. juli til og med 15. august og fra og med 24. desember til og med 3. januar, jf. domstolloven § 140. For alle praktiske formål betyr dette at berammelser i alminnelighet ikke kan legges til juli, inn i påsken eller i romjulen. Dette gir visse praktiske begrensninger for når hovedforhandlinger kan berammes. Det betyr at 66 kalenderdager utgår fra beregningen av lovsatte frister som gjelder for den enkelte saken, og kort sagt at det er om lag halvannen måned hvor det er vanskelig å avvikle hovedforhandlinger. Med disse forbeholdene synes saksbehandlingstiden å være i samsvar med arbeidstvistlovens forutsetninger.

Hovedtallene viser utviklingen i tidsbruk fra sak kom inn til retten til hovedforhandling ble påbegynt. I denne sammenheng kan også nevnes gjennomsnittlig saksbehandlingstid for alle saker som ble avgjort i 2023, det vil si fra saken kom inn til retten til den ble avgjort ved dom eller hevingskjennelse. I 2023 var gjennomsnittlig saksbehandlingstid fra saken kom inn til den ble avgjort ved dom eller hevingskjennelse 7,4 måneder, mot 8,3 måneder i 2022.

Antallet dager til rettsmøter (hovedforhandling og domsavsigelse) var noe lavere i 2023 enn i 2022. Dette er dels en følge av færre hovedforhandlinger. I snitt gikk hovedforhandlingene over 2,5 dager. Antallet dager til hovedforhandling ville imidlertid vært høyere dersom det opprinnelige berammingsprogrammet hadde blitt gjennomført, jf. eksempelvis merknadene foran om hastesaken som ble forlikt fredagen før retten skulle begynne en tre dagers hovedforhandling.

For sammenhengens skyld kan det også nevnes at antallet dager til hovedforhandlinger i en del tilfeller blir redusert mens saken avvikles. I flertallet av saker har det være mulig å avvikle forhandlingene med en eller to dager færre enn det som var satt av til rettsmøtet. Denne differansen mellom planlagt og faktisk tidsbruk er et utslag av at hensynet til en forsvarlig gjennomføring av hovedforhandlingen gjør at det utvises en viss romslighet ved fastsettelse av antall dager til forhandlingen.

### **Arbeidsrettens faglige virksomhet**

Den faglige virksomheten til Arbeidsrettens dommere var også i 2023 omfattende og variert.

Dommerne deltok i 2023 på to internasjonale dommermøter:

Møtet i European Association of Labour Court Judges (EALCJ) ble arrangert i Leiden i Nederland fra 8. – 10. juni, og hadde kunstig intelligens – arbeidsrett og dømmende virksomhet som tema. Arbeidsrettens leder overtok på møtet i Leiden presidentskapet i EALCJ, noe som innebærer at Arbeidsretten er vertskap for EALCJ-møtet i 2024.

Meeting of European Labour Court Judges, i regi av ILO, ble arrangert i Dublin fra 20.– 22. september. Møtet hadde to temaer på programmet: Streik, samfunnskritiske tjenester og minimumsbemanning, og rettigheter og plikter i arbeidsforhold utenfor normalt arbeidssted og normal arbeidstid.

Domstolen har også tatt imot utenlandske, faglige delegasjoner, blant annet fra Guangzhou Intermediate People's Court.

Arbeidsrettens leder er i tillegg medlem av styret i den norske avdelingen av De nordiske juristmøter. Det nordiske juristmøtet vil i 2024 gå av stabelen i København, hvor Arbeidsrettens leder skal være debattleder på seksjonsmøtet «Den nordiske model under pres – kollektivaftale eller lovgivning».

Arbeidsrettens dommere har bidratt til kunnskap om domstolen gjennom presentasjoner og omvisning i Arbeidsretten for spesialfagsstudenter ved Universitetet i Oslo, studenter ved Handelshøyskolen BI og for elever på LO-skolen. Arbeidsrettens leder deltar også aktivt i arbeidet med utvikling av arbeidsrettsundervisningen ved norske universiteter og høyskoler. Dommerne har også bidratt som sensorer og studentveiledere ved universiteter og høyskoler. Fagdommerne har dels vært ansvarlig for og dels deltatt på kurs i regi av Juristenes utdanningscenter (JUS).

### **Oversikt over rettens begrunnede avgjørelser i 2023**

Arbeidsrettens kjernevirksomhet er den dømmende virksomheten. Rettens avgjørelse løser rettsvister, men kan samtidig bidra til å avklare og utvikle den kollektive arbeidsretten og arbeidstvistprosessen.

Arbeidsretten traff 18 begrunnede avgjørelser fordelt på 17 dommer og én kjennelse. De ubegrunnede avgjørelsene er kjennelser som hever en sak etter begjæring fra

partene. Det kan være at en part trekker saken eller partene melder at saken er forlikt.

De begrunnede avgjørelsene gjaldt med få unntak tvister om forståelsen av tariffavtaler. Arbeidsretten avsa også en kjennelse i sak om gjenåpning av dom. Det følgende er en kort oppsummering av de begrunnede avgjørelsene.

#### **AR-2023-2, saksnr. 26/2022**

*Arbeidstid–svingskift. Lønn.*

Flyteriggavtalen mellom Norges Rederiforbund og SAFE har i punkt 3.5.1 bestemmelser om rett til kompensasjon for svingskift. Spørsmålet i saken var om arbeid som et crew med nattskift hadde utført fire timer på dagtid i forbindelse med mottak av helikopter, var svingskift. Arbeidet var nødvendig for å få til videreføring av en tidligere skiftordning på innretningen, og crewet hadde generelt fulgt nattskift i oppholdsperioden. Arbeidsrettens flertall kom til at den særlige bakgrunnen for arbeidet og ordningens preg tilsa at det ikke var et svingskift. En slik ekstraordinær tilpasning av arbeidet hadde mer preg av at crewet ble kalt ut i friperioden enn at arbeidsgiver endret arbeidstidsordningen. Det var da ikke tariffstridig å kompensere arbeidet med utgangspunkt i avtalens bestemmelser om overtidsarbeid. Dissens 6–1.

#### **AR-2023-3, saksnr. 25/2022**

*Arbeidstid–helgearbeid.*

Overenskomsten del B mellom LO/LO Stat og Spekter/Avinor AS § 6.2 bestemmer at arbeidstakere skal ha best mulig oversikt over sin arbeidstid og fritid i gjennomsnittsberegningsperioden, og at «arbeids- og fritidshelg skal være kjent for minimum 13 uker». Etter overenskomsten § 6.3 skal arbeidsplaner fastsettes for minimum 4 uker og maksimalt 13 uker, og planen skal være ferdig drøftet med arbeidstakernes tillitsvalgte senest 3 uker før den iverksettes. Spørsmålet i saken var om dette også gjaldt når arbeidshelg ble endret til fritidshelg, og hvor det planlagte arbeidet ble lagt til et annet tidspunkt i perioden for gjennomsnittsberegning, eller om det gjaldt en frist på 13 uker for slike endringer. Arbeidsrettens flertall kom til at bestemmelsen var til hinder for at arbeidsgiver endret arbeidshelg til fritidshelg med kortere frist enn 13 uker. Bestemmelsens utforming og forhistorie talte klart for en slik forståelse. Etterfølgende forhold og praktisering av avtalen ga ikke samme entydige bidrag til tolkningen. Dissens 4–3.

#### **AR-2023-4, saksnr. 13/2022**

*Lønn–lønnsinnplassering.*

Spørsmålet gjaldt om arbeidsgiver ved ansettelse eller endring av lønn etter Hovedtariffavtalen i staten (HTA) for LO Stat og YS Stat § 3 og punkt 2.5.5 nr.3 måtte benytte lønnstrinn eller om lønn også kan gis som en kombinasjon av lønnstrinn og kronetillegg. En arbeidstaker fikk ved ansettelse i staten innplassering med årslønn angitt som et kronebeløp, uten at lønnstrinn var angitt. Etter lønnsjustering på grunnlag av HTA punkt 2.5.5 nr. 3 fikk den ansatte et tillegg på kr. 20 000,-, som tilsvarte lønnstrinn 69 pluss kr. 8200,-. Hovedlønnstabellen har vært grunnstammen i statens lønssystem siden 1946, frem til HTA ble vesentlig endret i 2016. Etter HTA for Akademikerne og Unio fastsettes lønn nå individuelt. Etter HTA for LO Stat og YS Stat skal lønn fortsatt fastsettes på grunnlag av hovedlønnstabellen. Arbeidsrettens flertall kom til at det for HTA for LO Stat og YS Stat fortsatt må benyttes lønnstrinn ved lønnsinnplassering ved ansettelse og ved justering av lønn etter HTA punkt 2.5.5 nr.3. Ordlyden i de aktuelle bestemmelsene er ikke endret i HTA for LO Stat og YS Stat, mens de er endret i HTA for Akademikerne og Unio. LO Stat kan sies å ha fastholdt den prinsipielle tilnærmingen til lønnsfastsettelsen. Staten anførte at når HTA er blitt en minstelønnsavtale, har det medført en grunnleggende endring i systemets logikk. Flertallet la til grunn at endringene i lønssystemet i staten ikke er et uttrykk for et endelig

brudd med forutsetningene i lønssystemet i HTA for LO Stat og YS Stat. Dersom staten mente at de endringene som er gjennomført i HTA for LO Stat og YS Stat skulle medføre så vesentlige konsekvenser som ville bli resultatet av statens syn, måtte det gått frem av avtalen og i hvert fall vært uttalt på en tydeligere måte fra statens side. Dissens 6-1.

#### **AR-2023-8, saksnr. 24/2022**

*Lønnstillegg–særavtale. Hovedavtalen. Prosess–avvisning.*

Saken gjaldt avvikling av administrasjonstillegg som var blitt utbetalt til administrerende skipsførere som hadde hatt ansvar og oppgaver som ikke var knyttet til det enkelte skift på skiftgående ferger. Tillegget ble avvirket da rollen som administrerende skipsfører ble avvirket. Tillegget fulgte av en lokal særavtale, Fastlønnsavtalen, som har hjemmel i Overenskomst for skipsførere og styrmenn på passasjerskip i lokalfart. Basert på ordlyd og tariffhistorien kom Arbeidsretten til at kjernen i rollen som administrerende skipsfører var det koordinerende ansvaret som ble lagt til de skipsførerne som ble utpekt til rollen. Selv om enkelte av oppgavene som var blitt utført av administrerende skipsfører kunne gjenfinnes etter omorganisering i fergeselskapet, ga det ikke grunnlag for å videreføre administrasjonstillegget når rollen som sådan var avvirket. Det var også spørsmål om prosessen mot avvikling av rollen som administrerende skipsfører var gjennomført i strid med Hovedavtalen LO-NHO kapittel IX. Selv om de formelle kravene i Hovedavtalen ikke var fulgt, kom retten til at prosessen på en tilstrekkelig måte hadde ivaretatt de tillitsvalgtes adgang til reell medinnflytelse. Det var ikke grunnlag for å avvise påstandspunktet om brudd på Hovedavtalen kapittel IX § 9-2 sjette ledd på grunn av manglende oppfyllelse av forhandlingskravet i arbeidstvistloven § 35 tredje ledd. Tvistepunktet var tilstrekkelig opplyst og det var lite trolig at mer eksplisitte forhandlinger ville løst tvisten før forhandlingene i retten. Retten ga saksøker medhold i at det var brudd på § 9-2 sjette ledd når arbeidsgiver opprettet en arbeidsgruppe som skulle vurdere rollen som administrerende skipsfører uten medvirkning fra de tillitsvalgte i virksomheten.

#### **AR-2023-11, saksnr. 32/2022**

*Arbeidsplikt–arbeidssted. Arbeidsgivers styringsrett.*

Overenskomsten mellom Spekter og Akademikerne/Den norske legeforeningen (DNLF) del A2 har i § 2 bestemmelser om tjenesteplikt. Overenskomsten § 2.2 bestemmer at tjeneste utenfor avtalt tjenestested er ambulerende tjeneste som den enkelte legen må samtykke til. Spørsmålet i saken var hvilke krav overenskomsten stilte til angivelsen av tjenestested i arbeidsavtalen. DNLF gjorde gjeldende at § 2.2 krevde at det ved inngåelse av arbeidsavtaler ble avtalt ett eller flere konkrete tjenestesteder, og at den beskrivelsen som var gitt i arbeidsavtalen, begrenset arbeidsgivers adgang til å bestemme at arbeidsplikten skulle gjelde flere tjenestesteder. Etter Arbeidsrettens vurdering var overenskomsten ikke til hinder for at angivelse av flere tjenestesteder eller angivelse av helseforetaket var utgangspunktet når man i arbeidsavtaletolkningen skulle ta stilling til hva som var avtalt tjenestested. Hva som var avtalt tjenestested, måtte avgjøres konkret ut fra arbeidsavtalebestemmelsen og praksis i arbeidsforholdet. Overenskomstens skille mellom avtalt tjenestested og ambulerende tjeneste var momenter som var relevante når arbeidsavtalen skulle tolkes. Det samme gjaldt hensynet til frivillighet, forutberegnelighet og forsvarlighet som lå til grunn for overenskomsten § 2.2. Disse hensynene måtte inngå i tolkningen sammen med andre momenter, slik som praksis i det enkelte arbeidsforhold og i virksomheten. Overenskomsten § 2.2 oppstilte derfor ingen bestemte skranker for tolkningen av den enkelte arbeidsavtalen. DNLF gjorde videre gjeldende at en merknad til protokollen fra B-delsforhandlingene for Ahus i 2018 begrenset arbeidsgivers adgang til å legge til andre tjenestesteder enn Ahus Nordbyhagen i legenes arbeidsavtale. Arbeidsrettens flertall bemerket at formålet med protokolltilførselen måtte være å begrense styringsretten som grunnlag for å endre eller utvide tjenesteplikten til å gjelde andre tjenestesteder gjennom en ordinær tolkning av arbeidsavtalen, med mindre arbeidsavtalen ble endret. Dersom nye tjenestesteder kom til etter at den skriftlige arbeidsavtalen var opprettet, måtte tolkningen ta utgangspunkt i protokolltilførselen om Nordbyhagen som utgangspunkt for tjenesteplikten.

Selv om det kunne reises spørsmål om hvor langt DNLFs påstand rakk, hadde DNLF presisert at partene hadde avtalefrihet og kunne avtale flere tjenestesteder. Formuleringen i protokolltilførselen og i påstanden om hva som var «angitt» arbeidssted tok forbehold om at avtalt tjenestested i den enkelte arbeidsavtalen kunne være mer enn Nordbyhagen. På den bakgrunn ble DNLFs påstand tatt til følge. Dissens 4–3 om tolkningen av protokollen fra B-delsforhandlingene 2018.

#### **AR-2023-12, saksnr. 29/2022**

##### *Lønn. Funksjonstillegg.*

Vekteroverenskomsten mellom LO–NHO § 5 nr. 3 har bestemmelser om tillegg for utrykningstjeneste. Spørsmålet i saken var om oppdrag for Universitetet i Bergen som hadde elementer av stasjonærtjeneste, mobiltjeneste og utrykningstjeneste ga rett til utrykningstillegg. Flertallet bemerket at det i en situasjon hvor verken ordlyd eller historikk ga klare holdepunkter for hva som var tariffpartenes felles forståelse av virkeområdet, var større rom for å vektlegge bedriftens egen praksis ved den konkrete vurderingen. Bakgrunnen for ordningen med utrykning som del av vekteroppdraget var en endringsavtale mellom selskapet og universitetet i 1998. I perioden 1998 til 2013 ble det betalt utrykningstillegg. Et annet selskap hadde vekteroppdraget i perioden 2013–2018. Dette avbruddet i praksis kunne ikke få avgjørende betydning når praksis i Securitas hadde vært fulgt i lang tid. Dissens 4–3.

#### **AR-2023-15, saksnr. 14/2022**

##### *Lønn. Overtidstillegg.*

Egg og fjærfeoverenskomsten mellom NHO/NHO Mat og Drikke og LO/NNN § 4 nr. 1 har bestemmelser om overtidsarbeid. Bestemmelsen regulerer overtidstillegg for pålagt overtidsarbeid fra mandag til fredag og på søn- og helligdager. Den inneholder ingen regulering av rett til overtidstillegg på lørdager. Partene var enige om at det skal betales 50% overtidstillegg frem til klokken 12.00 på lørdager, jf. Arbeidstidsbilaget del C nr. 6. Spørsmålet i saken var om pålagt overtid etter dette og frem til klokken 07.00 neste dag gir rett til 100% overtid. Frem til 2002 fremgikk retten til dette klart av ordlyden i § 4. Partenes praksis mellom 1976 og 2002 var entydig, det ble betalt 100% overtidstillegg etter klokken 12.00 på lørdager. Partene var uenige om endringen av bestemmelsen i 2002 var ment å være en realitetsendring. Retten bemerket at bestemmelsen etter sin ordlyd gir dobbelt så stort overtidstillegg på hverdager etter klokken 21.00 som for arbeid på lørdager etter klokken 12.00. Dette kan ikke ha vært partenes mening og tvisten kan derfor ikke løses på bakgrunn av ordlyden alene. På grunnlag av tariffhistorien, vitneforklaring om forhandlingene i 2022 og partenes nokså entydige praksis kom retten til at bestemmelsen gir rett til 100% overtidstillegg for pålagt overtid etter klokken 12.00 på lørdager.

#### **AR-2023-16, saksnr. 35/2022**

##### *Lønn. Sykelønn.*

Dokument 25 Overenskomster i Oslo kommune har bestemmelser om rett til lønn under sykdom i § 4.1.1. Spørsmålet i saken var om rett til sykelønn etter overenskomsten forutsatte at arbeidstaker fylte vilkårene om fire ukers opptjeningstid for rett til sykepenges etter folketrygdloven § 8-2 første ledd. Tvistespørsmålet gjaldt betydningen av tilføyelsen i § 4.1.1: «dog ikke utover det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenges», som kom inn i bestemmelsen i 1982. Flertallet bemerket at spørsmålet om en lovhenvvisning i en tariffavtale innebærer en inkorporasjon av de til enhver tid gjeldende lovbestemmelser må løses med utgangspunkt i den enkelte tariffbestemmelse. Tolkningsspørsmålet i saken ble ikke løst av AR-2013-28. Ordlyden i § 4.1.1, særlig sammenholdt med tariffhistorien, pekte mot at tilføyelsen ikke er et inngangsvilkår, men regulerer opphørstidspunktet. Det var ikke holdepunkter i saken for at partene hadde ment at folketrygdlovens krav til opptjeningstid skulle komme til anvendelse. Dissens 5-2.

### **AR-2022-20, saksnr. 39/2022**

*Tillitsvalgt–krav på kostnadsdekning. Tilslutningsavtaler. Prosess–sakskostnader.*  
Flyteriggavtalen mellom LO/Industri Energi og Norges Rederiforbund (NR) har bestemmelser om tillitsvalgtapparat. Det er i tillegg utformet en Felleserklæring om tillitsvalgtapparat med retningslinjer om frikjøp av tid til tillitsvalgtarbeid. I protokoll fra hovedavtalerevisjonen i 2006 presiserte partene at det kunne kreves forhandlinger om kostnadsdekning i tilfeller hvor forbundet sentralt måtte ivareta oppgaver som ellers skulle vært utført av lokale tillitsvalgte. Slike kostnader skulle være oppad begrenset til kostnadene ved et tillitsmannsapparat i bedrifter med tilsvarende antall medlemmer. Tvisten gjaldt krav på dekning av kostnader for tidsrommet før en bedrift ble bundet av Flyteriggavtalen gjennom medlemskap i NR. En protokoll mellom bedriften og Industri Energi ble tolket slik at den også omfattet Hovedavtalen og protokollen fra 2006. Arbeidsretten kom til at protokolltilførselen og Felleserklæringen i seg selv ikke ga krav på dekning av kostnader. Kostnadsdekning var et forhandlingsspørsmål, men slik at Industri Energi hadde krav på forhandlinger om dette hvis forbundet organiserte mer enn 10 % av de ansatte. Verken ordlyd, forhistorie eller praksis sa noe om hva resultatet av forhandlingene skulle bli. Det lå imidlertid en forutsetning i protokolltilførselen om at Industri Energi ikke alene skulle bære kostnadene ved å ivareta lokale tillitsvalgtfunksjoner. Protokolltilførselen betød at tariffpartene på begge sider hadde en tariffmessig plikt til å medvirke til å finne løsninger som innebar at vilkåret om kostnadsdekning og fungerende tillitsvalgtapparat kunne oppfylles. Etter omstendighetene var det ikke grunnlag for frifinnelsesdom. Sakskostnader ble ikke tilkjent. Merknader om tolkning av tilslutningsavtaler.

### **AR-2023-21, saksnr. 19/2022**

*Pensjon–gavepensjon. Etterbetaling.*  
Flyteriggavtalen mellom LO/Industri Energi og Norges Rederiforbund (NR) har bestemmelser om gavepensjon slik at totalpensjonen tilsvarer pensjon med en tilleggsytelse på 1G. Ordningen gjaldt ansatte som var omfattet av to ulike pensjonsordninger – pensjonstrygden for sjøfolk og AFP. Tvisten gjaldt om tariffavtalens vilkår om tjenestetid gjaldt for ansatte omfattet av AFP-ordningen, eller om dette vilkåret bare gjaldt ansatte omfattet av pensjonstrygden. Arbeidsretten kom på grunnlag av ordlyd og historikk til at vilkåret om tjenestetid gjaldt begge grupper. Vilåret om minst 5 års tjeneste måtte tolkes slik at det var krav om sammenhengende tjeneste. Merknader om forholdet mellom tariffrettslige regler om etterbetalingskrav og regler om bortfall av pengekrav som følge av foreldelse eller passivitet.

### **AR-2023-22, saksnr. 28/2022**

*Særaldersgrenser.*  
Sentral særavtale om pensjonsordninger i KS-området (SGS) gir rett til særaldersgrense 60 år for nærmere angitte stillinger. Spørsmålet i saken var om det følger av SGS § 6-1 at særaldersgrensene i staten har direkte virkning for særaldersgrensene i KS-området, hvis det kan påvises at en stilling innenfor KS-området er tilsvarende en stilling i staten med særaldersgrense, eller om endring krever enighet mellom tariffpartene. Bakgrunnen for saken var at operatører ved 110-sentralen i Tromsø kommune ikke hadde særaldersgrense, mens operatører ved politiets 112-sentraler har særaldersgrense 60 år. På grunnlag av ordlyd, historikk og praksis kom Arbeidsretten til at SGS § 6-1 er slik å forstå at særaldersgrensene er uttømmende regulert i henhold til bestemmelsens andre ledd, og at spørsmål om nye eller endrede særaldersgrenser må tas opp mellom tariffpartene. Helt fra pensjonsordningen i KS-området ble opprettet har det ligget som en forutsetning at stat og kommune skal ha sammenfallende regler om pensjon, herunder særaldersgrenser. Beslutningen om særaldersgrenser i KS-området ble likevel tatt av KLP og senere tariffpartene. Dette tyder ikke på at det har vært noen automatikk i fastsettelsen av særaldersgrenser mellom stat og kommune. Også oversiktene over særaldersgrensene som ble utarbeidet før tariffestingen av pensjonsordningen måtte forstås som en uttømmende regulering for den perioden de gjaldt for.

### **AR-2023-25, saksnr. 37/2022**

*Arbeidstid – medleverordning. Etterbetalingskrav.* Saken gjaldt spørsmål om arbeidstidsordning (medleverordning) innenfor rammene fastsatt i medleverforskriften, men utenfor rammene som fulgte av arbeidstidsbestemmelsene i Overenskomst nr. 453, var tariffstridig. Etter Arbeidsrettens dom i [AR-2022-7](#) (medlever I), frafalt LO/Fagforbundet krav om at lokale avtaler om medleverordninger med andre rammer for arbeidstiden enn dem som fulgte av overenskomsten, måtte godkjennes av de overordnede tariffparter. LO/Fagforbundet gjorde imidlertid gjeldende at det var et vilkår at slike ordninger bygget på avtale mellom partene i virksomheten (særavtale). Arbeidsrettens flertall (6 dommere) kom på bakgrunn av [AR-2022-7](#) (medlever I), [AR-2022-38](#) (medlever II) og overenskomstens ordlyd, historikk og systematikk, til at overenskomstens arbeidstidsbestemmelser ikke hadde samme absolutte karakter som i andre overenskomster mellom LO og NHO. Presiseringen i overenskomsten § 3 om at det kunne inngås særavtaler som utfylte rammene i overenskomsten, måtte tolkes på denne bakgrunn. Det var derfor adgang til – og et krav om – å inngå særavtaler dersom virksomheten ville praktisere medleverordninger med andre rammer for arbeidstiden enn dem som fulgte av overenskomsten. Når det ikke forelå slik særavtale, var ordningen tariffstridig, og de ansatte hadde krav på etterbetaling. På bakgrunn av rettspraksis og de hensyn som lå til grunn for den tariffrettslige markeringslæren, kom retten til at plikten til etterbetaling i dette tilfellet først gjaldt fra tidspunktet da stevning ble inngitt til Arbeidsretten.

### **AR-2023-26, saksnr. 42/2022**

*Lønn–annet arbeid.*

Etter Pilotoverenskomsten § 14 kan piloter som er grounded eller tatt ut av aktiv tjeneste, men som ellers er arbeidsdyktige, settes til annet arbeid og opprettholde pilotlønn. Spørsmålet i saken var om en sykemeldt pilot som ble friskmeldt, men ikke godkjent for å fly, hadde rett til pilotlønn når han utførte annet arbeid. Det var praksis i SAS for at hvis en pilot var grounded etter bestemmelsen så ble det betalt pilotlønn til piloten kunne fly igjen, uavhengig av om piloten faktisk utførte arbeid. Det kunne ikke legges til grunn at bestemmelsen var en særskilt hjemmel for arbeidsgiver til å ta piloter ut av aktiv tjeneste. Spørsmålet for Arbeidsretten ble dermed rekkevidden av begrepet grounded. Basert på ordlyd og tilblivelseshistorien kom retten til at det ikke var grunnlag for å forstå bestemmelsen slik at den ikke gjaldt for piloter som ble satt på bakken på grunn av sykdom. Pilotoverenskomsten § 11 om krav til sertifikater mv. tilsa ikke en innskrenkende fortolkning av § 14. Retten fant det vanskelig å se at rett til pilotlønn skulle stå i en annen stilling når det er manglende helsesertifikat som er årsaken til at man tas ut av tjeneste enn når det gjøres ved mistanke om brudd på sikkerhetsforskrifter eller hvor påkrevde tester ikke godkjennes. Dissens 5-2.

### **AR-2023-27, saksnr. 23/43**

*Velferdspermisjon–lønn.*

Bussbransjeavtalen Bilag 6 siste avsnitt bestemmer at det ved velferdspermisjoner skal betales «ordinær lønn». Spørsmålet i saken var om retten til ordinær lønn omfattet tillegg for delte skift, jf. Bussbransjeavtalen § 6.2, jf. Bilag 9 og 10. På bakgrunn av praksis og avtalens klare utgangspunkt om at delskifttillegget var et ulempetillegg, kom Arbeidsretten til at tillegget generelt sett ikke kunne sies å være en del av bussjåførenes ordinære lønn.

### **AR-2023-28, saksnr. 40 og 41/2022**

*Omdisponering av ansatte–kompensasjon.*

Redningsmannsavtalen mellom NHO/NHO Luftfart og Norsk Luftambulans AS (NLA) på den ene siden og YS, Parat og NLA Redningsmannsforening (NLARF) på den andre siden har bestemmelser om trening og utvikling på Camp Torpomoen en uke pr. år for



redningsmenn. Høsten 2021 ble en del redningsmenn som befant seg på campen omdisponert til aktiv vaktjeneste. Tvisten gjaldt om NLA hadde adgang til å foreta omdisponeringen. Det var videre spørsmål om redningsmenn har krav på kompensasjon hvis campen avvikles i helg eller i redningsmennenes fredningsperiode, eller hvis en treningsdag med lovpålagt trening varer mer enn 10 timer. Arbeidsretten kom til at den aktuelle omdisponeringen av redningsmennene til vaktjeneste ikke var tariffstridig. Høsten 2021 hadde NLA uvanlig høyt sykefravær på grunn av koronaepidemien. NLA lyktes ikke med å rekruttere frivillige til vaktjeneste. På bakgrunn av tariffhistorien og de faktiske forholdene som begrunnet omdisponeringen, kom Arbeidsretten til at omdisponeringen ikke var tariffstridig. Arbeidsretten kom videre til at ordlyden, avtalens system og tariffhistorien, tilsa at bestemmelsene om kompensasjon for avvikling av trening i helg og i fredningsperioden ikke gjaldt for trening på Camp Torpomoen. Med samme begrunnelse kom Arbeidsretten til at bestemmelsen om at et treningsdøgn utgjør 10 timer bare gjaldt for trening på Camp Torpomoen, og ikke for lovpålagt trening.

### **AR-2023-29, saksnr. 50/2023**

*Kjennelse–begjæring om gjenåpning av sak for Arbeidsretten.*

Arbeidsretten avgjorde i sak AR-2021-2 at arbeidstaker ikke har krav på full lønn etter Flyteriggavtalen punkt 17.3 dersom vedkommende er syk og så blir permittert. I en etterfølgende avgjørelse fra Høyesterett (HR-2022-2251-A) kom Høyesterett til at permitteringslønnsloven § 3, som fritar arbeidsgiver for lønnsplikt under permittering, må vike for skipsarbeidsloven § 4-4 som gir full lønn i ett år ved sykdom. I sin avgjørelse kommenterte Høyesterett blant annet sjømannsloven 1953 § 28, som er forløperen til skipsarbeidsloven. Denne bestemmelsen var også tema i dommen fra Arbeidsretten. LO anførte at Arbeidsretten hadde lagt til grunn en tolkning av sjømannsloven § 28 som ikke hadde fått tilslutning fra Høyesterett. Den feilaktige forståelsen hadde fått betydning for rettens bevisvurdering i saken, og det forelå derfor grunnlag for å gjenåpne Arbeidsrettens avgjørelse etter tvisteloven § 31-4 a. Retten kom til at vilkårene for gjenåpning ikke var oppfylt. Det forelå ikke holdepunkter for at avgjørelsen «høyst sannsynlig ville blitt en annen» dersom Arbeidsretten behandlet saken på nytt. Retten la vekt på at både faktum og det rettslige utgangspunktet var ulikt i de to sakene. De hensynene som Høyesterett særlig la vekt på i sin begrunnelse, forelå ikke i samme utstrekning i saken for Arbeidsretten. Arbeidsretten forutsatte i sin avgjørelse at sjømannsloven § 28 kunne fravikes ved avtale, et spørsmål som ikke var tema i saken for Høyesterett. Arbeidsretten begrunnet også sin avgjørelse med partenes praksis.

### **AR-2023-33, saksnr. 23/53**

*Lønn–dreierende månedslønn–hjelpemaskineritillegg.*

Overenskomsten for maskinoffiserer på lastefartøy, tankbåter, vaktfartøy, kabelfartøy, taubåter og brønnbåter er ifølge § 3.1 første ledd «en ren 1:1-avløserordning.», som betyr at maskinoffiserene er like lenge om bord og på land. I rederiet Hordafør AS var praksisen 4 uker om bord og 4 uker på land. Etter overenskomsten § 4 første ledd dreier lønnen fortløpende i ansettelsestiden. Lønnen opptjenes i den perioden arbeidstakeren er om bord, men utbetales månedlig, uavhengig av om man er om bord eller på land. Spørsmålet i saken var om tillegg for hjelpemaskineri for maskinoffiserer skal utgjøre en del av den fortløpende, dreierende månedslønnen, slik at tillegget også utbetales for arbeidsfri tid. På grunnlag av arbeidstidsordningen og karakteren av det konkrete tillegget kom Arbeidsretten til at hjelpemaskineritillegget var knyttet til egenskaper ved skipet og som sådan opptjenes for hele perioden om bord. Tillegget måtte dermed inngå i den faste, dreierende månedslønnen. Ordlyd og avtalens systematikk tilsa ikke at overenskomstens bestemmelse om lønnsberegning kunne forstås uttømmende og utelukke at tillegg som ikke fremgikk av denne bestemmelsen kunne inngå i den faste, dreierende månedslønna. Dissens 5-2.

### **AR-2023-35, saksnr. 23/48**

*Fredsplikt–annen arbeidskamp. Ytringsfrihet. Prosess–forhandlingskrav; sakskostnader.* Saken gjaldt spørsmål om en forhandlingsleder fra arbeidstakerorganisasjonen Parat på et medlemsmøte hadde oppfordret til bruk av annen arbeidskamp. Bakgrunnen for møtet var forhandlinger om endringer av Redningsmannsavtalens satser for oppgaven som ledende redningsmann. Forhandlingene pågikk mens overenskomsten gjaldt på grunnlag av reglene om ettervirkning. På medlemsmøtet uttalte forhandlingslederen at det kunne være nyttig eller ønskelig at de ansatte sa opp oppgaven som ledende redningsmenn, og at dette kunne virke som et press på arbeidsgiver i forhandlingene. Dette var isolert sett en oppfordring til annen arbeidskamp. Uttalelsen måtte imidlertid forstås ut fra sammenhengen og diskusjonen på medlemsmøtet. Den hadde mest preg av å være en situasjonsbestemt meningsytring på et medlemsmøte, og ikke en konkret oppfordring om å gjennomføre aksjoner for å løse tvisten om lønnsøkning. Det etterfølgende hendelsesforløpet tilsa også at uttalelsen var en kommentar i en løpende diskusjon på møtet. Saksøktes anførsel om at saken måtte avvises, førte ikke frem. Selv om grunnlaget for forhandlingene om tema for saken kunne vært bedre, var det etter avsluttet saksforberedelse og hovedforhandling usannsynlig at videre forhandlinger ville løst tvisten.

### **AR-2023-36, saksnr. 30/2022**

*Lønn–ettervirkning. Tariffavtaleskifte. Ufravikelighetsvirkninger. Prosess–passiv søksmålskompetanse.*

Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble i 2014 gjort gjeldende for Grefsenhjemmet etter at virksomheten meldte seg ut av Arbeidsgiverorganisasjonen Virke og inn i Næringslivets Hovedorganisasjon. 10 sykepleiere hadde opparbeidet seg rett til et særskilt lønnstillegg (stabiliseringstillegg) i henhold til en særavtale som gjaldt for virksomheten frem til overgangen til NHOs tariffavtaler. Saken gjaldt spørsmål om den nye overenskomsten var til hinder for å videreføre tidligere lønns- og arbeidsvilkår, og særskilt om den var til hinder for å videreføre stabiliseringstillegget. Arbeidsretten kom til at spørsmålet ikke var løst gjennom overgangsforhandlingene eller en protokoll som ble inngått første gang tvisten var til behandling i Arbeidsretten (AR-2019-5 Grefsenhjemmet I). Overenskomsten hadde heller ikke bestemmelser som direkte, entydig og uttrykkelig satte til side vilkår i arbeidsavtalene som fulgte av tidligere tariffavtaler, slik at spørsmålet heller ikke kunne løses på grunnlag av arbeidstvistloven § 6. Etter en gjennomgang av Hovedavtalen § 3-7, reelle hensyn og reguleringen i Pleie- og omsorgsoverenskomsten, kom retten til at det heller ikke kunne oppstilles en generell regel som avskar videreføring av arbeidsavtalevilkår som fulgte av tidligere tariffavtaler hvis Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble gjort gjeldende. Etter en gjennomgang av bakgrunnen for stabiliseringstillegget, fant retten at det hadde en slik særlig karakter at det kunne opprettholdes innenfor rammen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten. Merknader om partsstilling på saksøktensiden.

### **OPPSUMMERING**

Fra 2023 har Arbeidsretten tatt i bruk en ny digital løsning for å inngi prosessdokumenter til retten. Dette har gitt en økonomisk besparelse for og praktisk forenkling av den dømmende virksomheten. I tillegg til den praktiske forenklingen i fordeling av saksdokumenter til rettens medlemmer forut for forhandlingene, legger det også bedre til rette for at domsavsigelser kan gjennomføres ved bruk av videomøter og bruk av digital signatur for de av rettens medlemmer som har lang reisevei til retten.

I de fleste saker har publikum anledning til å følge forhandlingene ved å koble seg opp mot Arbeidsrettens digitale møterom. I den enkelte sak har det jevnlig vært noen tilhørere som følger forhandlingene digitalt. Dette har særlig vært benyttet i saker med større prinsipiell eller allmenn interesse, slik som sakene om tariffmessigheten av arbeidstid i medleverordninger (AR-2023-25), saken om det var oppfordret til

aksjoner (AR-2023-35) og saken om ettervirkning av tariffavtale (AR-2023-36).

## **IV. STYRING OG KONTROLL I VIRKSOMHETEN**

### ***Organisering og administrasjon***

Arbeidsrettens og Riksmeklerens leiekontrakt i Grensen 3 løp ut 31. desember 2023. På denne bakgrunnen har institusjonene, i samarbeid med Statsbygg, gjennomført en prosess for å finne frem til nye lokaler, innrede lokalene til vårt formål og flytte til de nye lokalene. Arbeidsretten og Riksmekleren ble tidlig i prosessen enige om å benytte denne muligheten til å forsterke samarbeidet som har vært mellom virksomhetene gjennom mange år. Institusjonene har i fellesskap gjennomført prosessen, som har vært svært ressurs- og tidkrevende for to små virksomheter.

Fra 1. desember 2023 ble Arbeidsretten og Riksmekleren samlokalisert over to etasjer i Akersgata 45. Virksomhetene deler resepsjonsområde og har også enkelte andre funksjoner felles. I disse lokalene vil virksomhetene fortsette det langvarige samarbeidet med sikte på mer effektiv utnyttelse av virksomhetenes ressurser, og bidra til at institusjonene blir mindre sårbare på det administrative og kontortekniske planet.

Innflyttingen i nye lokaler satte strek for et langvarig arbeid med oppgradering og opprustning av fysisk og digital infrastruktur, og retten har nå en moderne rettssal som fullt ut er tilrettelagt for digital saksbehandling. Det fremtidige kostnadsbildet vil med dette bli mer forutberegnelig, bortsett fra enkelte kostnader fra prosjektet som først kommer til uttelling i begynnelsen av 2024.

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

### ***Saksbehandling***

Lovens krav til saksbehandlingstid på 6 måneder fra stevning er avgitt til forkynning til hovedforhandling påbegynnes er ikke absolutt. Årsakene til at samlet saksbehandlingstid overstiger 6 måneder er i det alt vesentlige knyttet til forhold utenfor domstolens kontroll og organisering. Med disse presiseringene kan det sies at Arbeidsretten som domstol har vært i stand til å behandle de tvister som har kommet inn til den. I de tilfeller hvor saksbehandlingstiden overskrider lovens regler, har dette vært på grunn av særlige forhold.

Innføringen av nytt saksbehandlingssystem har ført til vesentlig reduksjon av utgifter til utsendelse av saksdokumenter til rettens medlemmer, og på sikt er det sannsynlig at bruken av fysiske dokumentutdrag vil fases ut. Dette vil føre til ytterligere besparelser for både partene og domstolen.

### ***Aktivitets- og redegjørelsesplikten***

Arbeidsretten har en liten grunnbemanning. Av domstolens 4 faste ansatte er det 75 % kvinner. Protokollførerne er to kvinner og en mann. Blant de øvrige dommerne og varadommerne er det 44 kvinner og 48 menn. Dommerlisten reflekterer likevel ikke fullt ut mangfoldet i dagens arbeidsliv. Dette henger dels sammen med at oppnevning skjer hvert tredje år og at det innstilles personer med lengre erfaring fra arbeids- eller organisasjonslivet. Det må derfor antas at dommersammensetningen i Arbeidsretten over tid i større grad vil gjenspeile mangfoldet i arbeidslivet.

Den jevne sammensetningen i dommerlisten vises ikke alltid i rettens sammensetning i den enkelte sak. Årsaken til dette er at tilkallingen av dommere til å gjøre tjeneste i den enkelte sak følger et tilfeldighetsprinsipp og et prinsipp om at de som er faste medlemmer av retten, gjør tjeneste med mindre de har gyldig forfall. Som nevnt i rapporten for 2021 kan det vurderes om departementet og Arbeidsretten bør oppfordre organisasjonene til å innstille dommere slik at kjønnsbalansen ivaretas for de to øverste plassene på dommer- eller varadommerlisten, og at listen som helhet i større grad reflekterer samfunnet.

Arbeidsretten har et ganske begrenset grunnlag for å vurdere rekrutteringstiltak for å sikre mangfold. Utlysning av stillinger, intervju og innstilling til dommerembeter i Arbeidsretten gjennomføres av Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Disse utlysningene skjer på samme måte som andre utlysninger i staten. Det er departementet som innhenter innstilling til dommere fra arbeidslivets parter, og som i så fall kan gi en slik oppfordring i forbindelse med oppnevning av dommere i neste periode. Ved rekruttering av protokollførere, følger Arbeidsretten de krav som stilles til utlysninger i staten.

### ***Universell utforming og økt tilgjengelighet***

Arbeidsrettens lokaler oppfyller fra 1. desember 2023 krav til universell utforming. Arbeidsretten har også gjennomgått og oppgradert nettsidene for å sikre økt digital tilgjengelighet.

## **V. VURDERING AV FRAMTIDSUTSIKTER**

Samarbeidet mellom Arbeidsretten og Riksmekleren har i 2023 blitt forsterket gjennom den praktiske samlokaliseringen i nye lokaler. Virksomhetene vil i større grad kunne yte bistand og støtte til hverandre blant annet med kontortekniske oppgaver og felles innkjøp av varer og tjenester. Samlokaliseringen vil også bidra til å redusere den sårbarheten som måtte finnes på det administrative planet, og gjøre virksomhetene rustet for fremtiden.

Flytteprosessen har preget domstolens virksomhet, og særlig fra november 2023. Arbeidsbelastningen har vært stor, men domstolens personell har balansert hensynet til flytteprosess og til den ordinære driften på en god måte, slik at konsekvensene for saksbehandlingstid har vært begrenset så mye som mulig. Det er også mulig at sakstilgangen har vært preget av at arbeidslivets parter kjente til at saksbehandlingen høsten 2023 ville være preget av flytteprosjektet.

## VI. ÅRSREGNSKAP

### *Ledelseskommentarer - årsregnskapet 2023.*

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

### *Bekreftelse*

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

### *Vurdering av vesentlige forhold*

Arbeidsretten hadde 13 500 000 kroner til disposisjon for 2023, men hadde et merforbruk på 1 794 670 kroner. Samlede lønnsutgifter, honorarer til eksterne dommere, arbeidsgiveravgift og andre personalkostnader utgjorde 9 219 149 kroner. Utgifter til lønn til rettens faste ansatte og ekstrahjelp er holdt innenfor budsjett.

Andre utbetalinger til drift utgjorde 5 685 660 kroner. Det er ikke foretatt investeringer ut over løpende utskifting av nødvendig utstyr, herunder anskaffelse av nytt utstyr i forbindelse med innflytting i nye lokaler.

Gjeldende husleiekontrakt i Grensen 3 utløp 31. desember 2023. Ny leieavtale for lokaler i Akersgata 45 ble inngått 24. mars 2023. Den nye leieavtalen løper til 31. oktober 2038.

Mellomværende med statskassen utgjorde 483 606 kroner pr. 31. desember 2023. Oppstillingen av artskontorrapporteringen viser hvilke eiendeler og gjeld mellomværende består av. Foruten rapportert mellomværende har Arbeidsretten en leverandørgjeld på 3 018 299 kroner. Det vises til note 5.

Riksrevisjonen er ekstern revisor og bekrefter årsregnskapet for Arbeidsretten. Årsregnskapet er ikke ferdig revidert per d.d., men revisjonsberetningen antas å foreligge i løpet av 2. kvartal 2024. Revisjonsberetningen blir publisert sammen med årsrapporten.

Oslo, 15. mars 2024



Tron Løkken Sundet  
leder



### *Prinsippnote årsregnskapet*

Årsregnskap for statlige virksomheter er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten ("bestemmelsene"). Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 av desember 2022 og eventuelle tilleggskrav fastsatt av overordnet departement.

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

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

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

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

Bevilgningsrapporteringen:

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

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

Avgitte belastningsfullmakter er inkludert i kolonnen for samlet tildeling, men bokføres og rapporteres ikke til statsregnskapet fra virksomheten selv. Avgitte

belastningsfullmakter bokføres og rapporteres av virksomheten som har mottatt belastningsfullmakten og vises derfor ikke i kolonnen for regnskap. De avgitte fullmaktene framkommer i note B til bevilgningsoppstillingen.

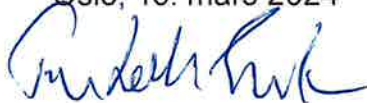
Artskontorapporteringen:

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

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

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

Oslo, 15. mars 2024



Tron Løkken Sundet  
Arbeidsrettens leder

Virksomhet: Arbeidsretten

### Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2023

Ugiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling**	Regnskap 2023	Merutgift (-) og mindreutgift	Postert på avgitte belastnings fullmakter*	Avvik fra tildeling
0648	Arbeidsretten, Riksmekleren m.v.	01	Driftsutgifter	A,B	13 500 000	15 294 670	-1 794 670		
1633	Nettoordning, statlig betalt merverdiavgift	01	Driftsutgifter			567			
<b>Sum utgiftsført</b>					<b>13 500 000</b>	<b>15 295 237</b>			
<b>Inntektskapittel</b>	<b>Kapittelnavn</b>	<b>Post</b>	<b>Posttekst</b>		<b>Samlet tildeling**</b>	<b>Regnskap 2023</b>	<b>Merinntekt og mindreinntekt(-)</b>	<b>Postert på avgitte belastnings fullmakter*</b>	<b>Avvik fra tildeling</b>
5309	Tilfeldige inntekter	29	Ymse			11 600			
5700	Folketrygdens inntekter	72	Arbeidsgiveravgift			1 260 045			
<b>Sum inntektsført</b>						<b>1 271 645</b>			
<b>Netto rapportert til bevilgningsregnskapet</b>						<b>14 023 592</b>			
<b>Kapitalkontoer</b>									
60088101	Norges Bank KK /innbetalinger					1 170 323			
60088102	Norges Bank KK/utbetalinger					-15 244 274			
706002	Endring i mellomværende med statskassen					50 359			
<b>Sum rapportert</b>						<b>0</b>			
<b>Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)</b>									
<b>Konto</b>	<b>Tekst</b>				<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>Endring</b>		
706002	Mellomværende med statskassen				-483 606	-533 965	50 359		

Virksomhet:

Arbeidsretten

### Note A Forklaring av samlet tildeling utgifter

Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
064801		13 500 000	13 500 000

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

Kapittel og post	Stikkord	Merutgift(-)/ mindre utgift	Utgiftsført av andre iht. avgitte belastningsfullmakter(-)	Merutgift(-)/ mindre utgift etter avgitte belastningsfullmakter	Merinntekter / mindreinntekter(-) iht. merinntektsfullmakt	Ondisponering fra post 01 til 45 eller til post 01/21 fra neste års bevilgning	Innsparinger(-)	Sum grunnlag for overføring	Maks. overførbart beløp *	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten
064801		~ 1 794 670		~ 1 794 670				~ 1 794 670		

## Oppstilling av artskontorrapporteringen 31.12.2023

	Note	2023	2022
<b>Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			
<i>Sum innbetalinger fra drift</i>			
<b>Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			
Utbetalinger til lønn	1	9 219 149	8 743 659
Andre utbetalinger til drift	2	5 685 660	5 245 202
<i>Sum utbetalinger til drift</i>		14 904 809	13 988 861
<b>Netto rapporterte driftsutgifter</b>		<b>14 904 809</b>	<b>13 988 861</b>
<b>Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			
<i>Innbetaling av finansinntekter</i>			
<i>Sum investerings- og finansinntekter</i>			
<b>Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			
Utbetaling til investeringer	3	389 861	70 583
Utbetaling av finansutgifter	4		2 073
<i>Sum investerings- og finansutgifter</i>		389 861	72 656
<b>Netto rapporterte investerings- og finansutgifter</b>		<b>389 861</b>	<b>72 656</b>
<i>Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>			
<i>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</i>			
<b>Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler <sup>1</sup></b>			
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		11 600	9 100
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		1 260 045	1 082 799
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		567	1 707
<i>Netto rapporterte utgifter på felleskapitler</i>		-1 271 078	-1 090 192
<b>Netto rapportert til bevilgningsregnskapet</b>		<b>14 023 592</b>	<b>12 971 325</b>
<b>Oversikt over mellomværende med statskassen</b>			
<b>Eiendeler og gjeld</b>		<b>2023</b>	<b>2022</b>
Skyldig skattetrekk og andre trekk		-339 875	-427 892
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse <sup>4</sup>		-143 731	-106 073
<b>Sum mellomværende med statskassen</b>	5	<b>-483 606</b>	<b>-533 965</b>

**Virksomhet: Arbeidsretten**

**Note 1 Utbetaling til lønn**

	<b>31.12.2023</b>	<b>31.12.2022</b>
Lønn	5 862 419	5 557 786
Arbeidsgiveravgift	1 260 045	1 082 799
Pensjonsutgifter	1 056 523	807 283
Sykepenge og andre refusjoner (-)	-124 777	
Andre ytelser	1 164 939	1 295 791
<b>Sum utbetalinger til lønn</b>	<b>9 219 149</b>	<b>8 743 659</b>

**Antall utførte årsverk:**

**4**

**4**

**Virksomhet: Arbeidsretten**

**Note 2 Andre driftsutgifter**

	<b>31.12.2023</b>	<b>31.12.2022</b>
Husleie	2 369 287	2 251 932
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	343 293	180 834
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	84 940	46 305
Mindre utstyrsanskaffelser	7 696	95 647
Leie av maskiner, inventar og lignende	574 092	440 889
Kjøp av konsulenttjenester	748 439	1 042 165
Kjøp av andre fremmede tjenester	498 149	176 333
Reiser og diett	481 731	395 588
Øvrige driftsutgifter	578 033	615 509
<b>Sum andre utbetalinger til drift</b>	<b>5 685 660</b>	<b>5 245 202</b>



**Virksomhet: Arbeidsretten**

### **Note 3 Utbetaling til investeringer**

**31.12.2023**                      **31.12.2022**

*Utbetaling til investeringer*

Driftsløsøre, inventar, verktoy og lignende	389 861	70 583
<b>Sum utbetaling til investeringer</b>	<b>389 861</b>	<b>70 583</b>

Virksomhet: Arbeidsretten

## Note 4 Finansinntekter og finansutgifter

31.12.2023                      31.12.2022

---

Sum innbetaling av finansinntekter

---

31.12.2023                      31.12.2022

Utbetaling av finansutgifter

Renteutgifter

2 073

---

Sum utbetaling av finansutgifter

---

2 073





ARBEIDSRETTE  
Org. Nr.: 971525681

## Riksrevisjonens beretning

### Konklusjon

Riksrevisjonen har revidert årsregnskapsoppstillingene for Arbeidsretten for regnskapsåret 1. januar - 31. desember 2023. Årsregnskapsoppstillingene består av oppstilling av bevilgnings- og artskontorrapportering og noter, herunder sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Oppstilling av bevilgnings- og artskontorrapporteringen viser at 14 023 592 kroner er rapportert netto til bevilgningsregnskapet.

Etter Riksrevisjonens mening

- oppfyller årsregnskapsoppstillingene gjeldende krav, og
- gir årsregnskapsoppstillingene med noter et dekkende bilde av virksomhetens disponible bevilgninger, inntekter og utgifter for 2023 og kapitalposter per 31. desember 2023, 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-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til lov, instruks og disse standardene er beskrevet nedenfor under Riksrevisjonens oppgaver og plikter ved revisjonen. Vi er uavhengige av virksomheten i samsvar med kravene i lov og instruks om Riksrevisjonen og ISSAI 130 Code of Ethics utstedt av International Organisation of Supreme Audit Institutions (INTOSAI's etikkregler), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

### Øvrig informasjon i årsrapporten

Ledelsen er ansvarlig for øvrig informasjon i årsrapporten. Øvrig informasjon består av ledelseskomentarene (i del VI) og annen øvrig informasjon (del I–V) i årsrapporten. Riksrevisjonens konklusjon ovenfor om årsregnskapsoppstillingene dekker ikke informasjonen i øvrig informasjon.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapsoppstillingene er det vår oppgave å lese øvrig informasjon i årsrapporten. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom den øvrige informasjonen, årsregnskapsoppstillingene og kunnskapen vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapsoppstillingene, eller hvorvidt den øvrige informasjonen ellers fremstår som vesentlig feil. Vi har plikt til å rapportere dersom den øvrige informasjonen fremstår som vesentlig feil. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Basert på kunnskapen vi har opparbeidet oss i revisjonen, mener vi at den øvrige informasjonen i årsrapporten:

- er konsistent med årsregnskapsoppstillingene og
- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende regelverk

**Ledelsens og det overordnede departementets ansvar for årsregnskapet**

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten. Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll som de finner nødvendig for å kunne utarbeide 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 intern kontroll.

**Riksrevisjonens oppgaver og plikter ved revisjon av årsregnskapsoppstillingene**

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapsoppstillingene 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 en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon er å anse som vesentlig dersom den, enkeltvis eller samlet, med rimelighet kan forventes å påvirke de beslutningene brukerne foretar på grunnlag av årsregnskapsoppstillingene.

Som del av en revisjon i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og vurderer vi risikoene for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapsoppstillingene, enten det skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Vi utformer og gjennomfører revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av intern kontroll.
- opparbeider vi oss en forståelse av intern kontroll som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av virksomhetens interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige, og om tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- dersom vi gjennom revisjonen av årsregnskapsoppstillingene 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.
- evaluerer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapsoppstillingene, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapsoppstillingene gir uttrykk for 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 innholdet i og tidspunkt for revisjonsarbeidet og eventuelle vesentlige funn i revisjonen, herunder vesentlige svakheter i den interne kontrollen som vi avdekker gjennom revisjonen. Vi informerer overordnede departementet om funn og svakheter.

## 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 etterlevelsesrevisjon. Moderat sikkerhet for uttalelsen oppnår vi gjennom revisjon av årsregnskapsoppstillingene som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi finner nødvendige.

Basert på revisjonen av årsregnskapsoppstillingene 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; 23.05.2024

Etter fullmakt

Tor Digranes  
ekspedisjonssjef

Usman Asif  
avdelingsdirektør

*Beretningen er godkjent og ekspedert digitalt.*