

Arbeidsretten

**Årsrapport
2015**

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 2015 innkom det 34 nye saker. Det ble avsagt 15 dommer i 2015 mot 27 dommer i 2014. Antallet dager med hovedforhandling i 2015 var 32 mot 54 i 2014. Til sammenligning nevnes at det gjennomsnittlige antall dager til hovedforhandling i perioden 1993–2002 var 34.

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 2014 var gjennomsnittlig saksbehandlingstid 6 måneder. I 2015 ble gjennomsnittlig saksbehandlingstid redusert til 5 måneder og 17 dager. I 2015 har det i gjennomsnitt gått 29 dager fra avsluttet hovedforhandling til dom er blitt avsagt. Saksbehandlingstiden oppfyller lovens krav.

I tillegg til den dømmende virksomheten, skal Arbeidsretten være en synlig del av det arbeidsrettslige fagmiljøet. Arbeidsrettens dommere har i 2015 hatt en omfattende utadrettet virksomhet, blant annet ved å holde foredrag for praktikere og undervise for studenter ved de juridiske fakultetene.

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 å kunne bistå hverandre på disse områdene ved uforutsette hendelser eller behov for ekstra ressurser.

Den samlede ressursbruken ble holdt innenfor den ramme som ble stilt til disposisjon ved departementets tildeling og tilleggsbevilgning på til sammen 10 695 000 kroner. Mindreforbruket var på 927 658 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. Standard kontoplan og periodisert regnskap etter Statens regnskapsstandarder er innført. Det avholdes kontaktmøter med Riksrevisjonen som har funnet økonomistyringen tilfredsstillende.

Det har ikke vært endringer i Arbeidsrettens faste personale i 2015. Det er 12 varadommere for fagdommerne og totalt 102 dommere/varadommere oppnevnt etter innstilling fra organisasjonene etter arbeidstvistloven § 39 og tjenestetvistloven § 25 nr. 2. Funksjonstiden for disse dommere/varadommere er 1. september 2014 – 31. august 2017.

Arbeidsrettens personale består av to kvinner og to menn. Det har i 2015 ikke vært noe sykefravær.

For meg som leder av Arbeidsretten er det en glede å konstatere at rettens faste personale og tilkalt 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 2015, anses oppfylt.

Oslo 7. mars 2016

Jakob Wahl

Arbeidsrettens leder

II. INTRODUKSJON TIL VIRKSOMHETEN OG HOVEDTALL

Arbeidsretten er en spesialdomstol for rettstvister mellom arbeidslivets organisasjoner om tariffavtaler og enkelte andre kollektivarbeidsrettslige spørsmål. 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 § 33 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 første 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.

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 2015 av fire ansatte på heltid:

- Arbeidsrettens leder: Jakob Wahl
- Arbeidsrettens nestleder: Tron Løkken Sundet
- Arbeidsrettens dommer: Marit B. Frogner
- Arbeidsrettens sekretær: Tove Kirkeby Høgfoss

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 utgjør Arbeidsrettens faste medlemmer og gjør tjeneste så fremt ikke varamedlem skal tilkalles. Fem 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 som dommer i Arbeidsretten som verv eller bistilling og oppnevnes på åremål for tre år, sist fra 1. september 2014. En oversikt over rettens dommere og varadommere er tilgjengelig på Arbeidsrettens nettsider.

I den enkelte sak deltar det også en protokollfører for retten. Dette arbeidet utføres normalt av særskilt tilkalt personer. Det har i lang tid blitt benyttet juridiske studenter til dette arbeidet.

Nøkkeltall saksbehandling 2012–2014	2013	2014	2015
Saker til behandling ved årets begynnelse	17	22	8
Innkomne saker	45	39	34
Saker avgjort ved dom	20	27	15
Tid fra stevning kom inn til retten til saken ble avgjort ved dom (måneder)	8	6	5 og ½ måned
Løpenummer (antall dommer og kjennelser)	41	53	33
Antall dager med hovedforhandling	40	54	32

Sammendrag av Arbeidsrettens dommer i 2015 er inntatt nedenfor.

Nøkkeltall fra årsregnskapet 2012–2014	2013	2014	2015
Samlet tildeling	9 750 000	10 000 000	10 695 000
Driftsutgifter	9 513 392	9 959 877	9 767 342
Lønnsandel av driftsutgifter	6 107 365	6 756 012	6 434 485

III. ÅRETS AKTIVITETER OG RESULTATER

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 eninstansbehandling. 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 med mindre særlige grunner taler for at det brukes lengre tid til saksforberedelsen. Saksbehandlingstiden er ytterligere redusert i 2015, fra 6 måneder i 2014 til 5 og ½ måned i 2015. Dom ble i gjennomsnitt avsagt 29 dager etter at hovedforhandlingene ble avsluttet, jf. lovens frist på fire uker.

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.

I noen tilfeller har beramning 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.

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. Domssamlinger for 2013 og 2014 ble utgitt i 2015.

Arbeidsrettens fagdommere har i 2015 hatt en omfattende utadrettet virksomhet. Dommerne deltok for det første på en rekke kurs og konferanser. Arbeidsretten var i 2015 vertskap for konferanse for de nordiske arbeidsrettsdomstoler. I regi av European Association

of Labour Court Judges og ILO ble det avholdt konferanser i Helsingfors og Stockholm. Arbeidsrettens leder deltok på den 21. verdenskongress i regi av International Society for Labour & Social Security Law i Sør-Afrika. Fagdommerne deltok også på kurs i regi av Juristenes Utdanningscenter som kursledere, foredragsholdere eller ordinære kursdeltakere. Dommerne deltok for det andre i undervisningen ved flere læresteder, herunder ved universitetene i Bergen, Oslo og Tromsø og ved Handelshøyskolen BI. Arbeidsrettens dommere bidrar her som forelesere, veiledere for oppgaveskrivende studenter og som sensorer til eksamen. Dommerne har i tillegg holdt foredrag eller gitt orienteringer om Arbeidsrettens virksomhet til besøkende blant annet fra LO-skolen.

Arbeidsretten har hatt besøk av og gitt orientering om rettens rolle, funksjon og mandat til en trepartsdelegasjon fra Romania, jurister fra Brasils regjeringsadvokatembete og en delegasjon fra Safety and Security Sectoral Bargaining Council i Sør-Afrika.

Arbeidsrettens dommer Marit B. Frogner er medlem av det rettslige kontrollorganet i Europarådet etter Den europeiske sosialpakten (komiteen av uavhengige eksperter).

I 2015 var det 100 år siden vi fikk vår første arbeidstvistlov. Den ble vedtatt 6. august 1915 og Arbeidsretten trådte i funksjon januar 1916. Representanter fra Arbeids- og sosialdepartementet, LO, NHO, Arbeidsrettens tidligere leder Stein Evju, Riksmekleren og Arbeidsrettens leder har utgjort arbeidsgruppen som har arbeidet med en felles markering av Riksmeklerens og Arbeidsrettens 100-årsjubileum. Denne arbeidsgruppa har også bistått i prosessen med utarbeidelsen av et verk om Arbeidsrettens historie som ble utgitt i forbindelse med markeringen av 100-årsjubileet i januar 2016.

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

Arbeidsretten har i 2015 fortsatt arbeidet med reduksjon av saksbehandlingstiden, i tråd med lovens krav og de føringer som er gitt i tildelingsbrevet.

Det pågående samarbeidet mellom Arbeidsretten og Riksmekleren ble fulgt opp i 2015. Dette samarbeidet vil bidra 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. Ny standard kontoplan og periodisert regnskap etter Statens

regnskapsstandarder ble innført med virkning fra 1. januar 2014. Det avholdes kontaktmøter med Riksrevisjonen som har funnet økonomistyringen tilfredsstillende.

V. VURDERING AV FREMTIDSUTSIKTER

Perioden 2012–2015 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 2016.

Samarbeidet mellom Arbeidsretten og Riksmekleren vil fortsette og videreutvikles i 2016, blant annet med å legge til rette for at Arbeidsretten ved behov kan få bistand med de kontortekniske oppgavene.

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 fredspliktsbrudd 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 gitt et dekkende bilde av Arbeidsrettens disponible bevilgninger, regnskapsførte utgifter, inntekter, eiendeler og gjeld.

Vurdering av vesentlige forhold

Arbeidsretten hadde 10 695 000 kroner til disposisjon for 2015. Totalt ble det brukt 9 767 342 kroner, dvs. et mindreforbruk på 927 658 kroner. Samlede lønnsutgifter, honorarer til eksterne dommere, arbeidsgiveravgift og andre personalkostnader utgjorde 6 434 485 kroner. Utgifter til lønn til rettens faste ansatte og ekstrahjelp er holdt innenfor budsjett.

Honorarer til eksterne dommere utgjorde vel 90 000 kroner mindre enn hva det var budsjettert med. Det er vanskelig å anslå størrelsen av utgiftene på denne posten idet de står i sammenheng med rettens berammelsesprogram, det vil si antall hovedforhandlinger og varigheten av disse. Antallet saker avgjort ved dom og antallet dager til hovedforhandling var i 2015 noe lavere enn i 2014.

Øvrige driftsutgifter utgjorde 3 332 891 kroner. Når den totale tildelingsrammen er holdt, har

dette blant annet sammenheng med at disse utgiftene har vært ca. 600 000 kroner mindre enn forventet.

Det er ikke foretatt investeringer ut over løpende utskifting av nødvendig utstyr.

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

Mellomværende med statskassen utgjorde 344 465 kroner pr. 31. desember 2015. Oppstillingen av artskontorrapporteringen viser hvilke eiendeler og gjeld mellomværende består av. Foruten rapportert mellomværende har Arbeidsretten en leverandørgjeld på 627 960 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 2016. Beretningen er unntatt offentlighet frem til Stortinget har mottatt Dokument 1 fra Riksrevisjonen, men vil bli publisert på Arbeidsrettens nettsider så snart dokumentet er offentlig.

Oslo 7. mars 2016
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 med endringer, senest 18. september 2013. 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 artskontorrapporteringen 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 artskontorrapportering 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 7. mars 2016

Jakob Wahl
Arbeidsrettens leder

Oppstilling av bevilgningsrapportering, 31.12.2015

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2015	Merutgift (-) og mindregutgift
0648	Driftsutgifter	01	Driftsutgifter	A	10 695 000	9 767 342	927 658
1633	Nettoordning for mva i staten	01	Driftsutgifter	B		2 717	
Sum utgiftsført					10 695 000	9 770 058	

Inntektskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling	Regnskap 2015	Merinntekt og mindreinntekt (-)
5309	Tilfeldige inntekter	29	Ymse		13 810	
5700	Arbeidsgiveravgift	72	Arbeidsgiveravgift		795 939	
Sum inntektsført				0	809 749	

Netto rapportert til bevilgningsregnskapet

Kapitalkontoer					8 960 310	
60088101	Norges Bank KK /innbetalinger				44 127	
60088102	Norges Bank KK/utbetalinger				-8 989 426	
706002	Endring i mellomværende med statskassen				-15 010	
Sum rapportert					0	

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)

Konto	Tekst	2015	2014	Endring
706002	Mellomværende med statskassen			
		-344 465	-329 455	-15 010

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

Virksomhet: AO - Arbeidsretten

Note A Forklaring av samlet tildeling utgifter			
Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
64 801		10 500 000	10 500 000
64 801		195 000	195 000

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 i hhv avgitte belastingsfullmakter (-)	Merutgift(-)/ mindreutgift etter avgitte belastingsfullmakter	Merinntekter / mindreinntekter(-) hhv merinntektsfullmakt	Omdisponering fra post 01 til 45 eller til post 01/21 fra neste års bevilgning	Innsparinger(-)	Sum grunnlag for overføring	Maks. overførbart beløp *	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten
64 801		927 658		927 658				927 658		

*Maksimalt beløp som kan overføres er 5% av årets bevilgning på driftspostene 01-29, unntatt post 24 eller sum av de siste to års bevilg.

Forklaring til bruk av budsjettfullmakter

Mottatte belastingsfullmakter

Stikkordet «kan overføres»

Stikkordet «kan benyttes under»

Stikkordet «overslagsbevilgning»

Avgitte belastingsfullmakter (utgiftsført av andre)

Fullmakt til å overskride driftsbevilgninger mot tilsvarende merinntekter

Fullmakt til å overskride investeringsbevilgninger mot tilsvarende innsparing under samme budsjettkapittel

Fullmakt til å overskride driftsbevilgninger til investeringsformål mot tilsvarende innsparing i de tre følgende budsjettår

Innsparing i regnskapsåret som følge av bruk av fullmakt til å overskride driftsbevilgninger til investeringsformål mot tilsvarende innsparing i de tre følgende budsjettår

Romertallsvedtak

Mulig overførbart beløp

Oppstilling av artskontorrapporteringen, 31.12.2015

	Note	2015	2014
Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
<i>Sum innbetalinger fra drift</i>			
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetalinger til lønn	1	6 434 485	6 800 374
Andre utbetalinger til drift	2	3 332 801	3 159 434
<i>Sum utbetalinger til drift</i>		9 767 287	9 959 808
Netto rapporterte driftsutgifter		9 767 287	9 959 808
Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
<i>Sum investerings- og finansinntekter</i>			
Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetaling av finansutgifter	3	55	69
<i>Sum investerings- og finansutgifter</i>		55	69
Netto rapporterte investerings- og finansutgifter		55	69
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)		13 810	11 285
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		795 939	838 416
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		-2 717	0
<i>Sum rapporterte utgifter på felleskapitler</i>		807 032	849 702
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet		8 960 310	9 110 176
Oversikt over mellomværende med statskassen **			
Eiendeler og gjeld		2015	2014
Skyldig skattetrekk		-344 465	-329 455
Sum mellomværende med statskassen	4	-344 465	-329 455

* Andre ev. inntekter/utgifter rapportert på felleskapitler spesifiseres på egne linjer ved behov.

Note 1 Utbetalinger til lønn

	31.12.2015	31.12.2014
Lønn	4 597 229	4 460 174
Arbeidsgiveravgift	795 939	838 416
Pensjonsutgifter*	0	0
Sykepenger og andre refusjoner(-)	0	0
Andre ytelser	1 041 318	1 501 784
Sum utbetalinger til lønn	6 434 485	6 800 374
<i>* Denne linjen benyttes av virksomheter som innbetaler pensjonspremie til SPK.</i>		
Antall årsverk:	4	4

Note 2 Andre utbetalinger til drift

	31.12.2015	31.12.2014
Husleie	1 519 369	1 430 130
Vedlikehold egne bygg og anlegg	0	0
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	0	0
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	423 109	420 485
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	60 314	79 499
Mindre utstysanskaffelser	267 178	53 454
Leie av maskiner, inventar og lignende	184 302	182 072
Kjøp av fremmede tjenester	65 083	29 011
Reiser og diett	241 497	380 147
Øvrige driftsutgifter	571 948	584 637
Sum andre utbetalinger til drift	3 332 801	3 159 434

Note 3 Finansinntekter og finansutgifter

	31.12.2015	31.12.2014
<i>Innbetaling av finansinntekter</i>		
Sum innbetaling av finansinntekter		

	31.12.2015	31.12.2014
<i>Utbetaling av finansutgifter</i>		
Renteutgifter	55	69
Sum utbetaling av finansutgifter	55	69

Note 4 Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen

Del A Forskjellen mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen

	31.12.2015	31.12.2015	Forskjell
	Spesifisering av bokført avregning med statskassen	Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	
Finansielle anleggsmidler			
<i>Sum</i>			
Omløpsmidler			
<i>Sum</i>			
Langsiktig gjeld			
<i>Sum</i>			
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	-627 960	0	-627 960
Skyldig skattetrekk	-344 465	-344 465	0
<i>Sum</i>	-972 425	-344 465	-627 960
Sum	-972 425	-344 465	-627 960

* Virksomheter som eier finansielle anleggsmidler i form av investeringer i aksjer og selskapsandeler fyller også ut note 8 B

Del B Spesifisering av investeringer i aksjer og selskapsandeler

	Ervervesdato	Antall aksjer	Eierandel	Stemmeandel	Årets resultat i selskapet	Balanseført egenkapital i selskapet	Balanseført verdi i regnskap*
<i>Aksjer</i>							
Selskap 1							
Selskap 2							
Balanseført verdi 31.12.2015							0

* Investeringer i aksjer er bokført til anskaffelseskost. Balanseført verdi er den samme i både virksomhetens kontospesifikasjon og kapitalregnskapet.

VEDLEGG

SAMMENDRAG AV ARBEIDSRETTENS DOMMER I 2015

Sak nr. 19/2014 – dom av 5. januar 2015

Arbeidsinnleie - likebehandling

Saken gjaldt spørsmål om rekkevidden av likebehandlingsprinsippet i Industriooverenskomsten Bilag 8 punkt 1.3. Det var nedlagt påstand om at det etter punkt 1.3.2 ikke var tariffmessig adgang til å leie inn arbeidstakere på andre vilkår enn de som gjaldt i innleiebedriften i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12a. Arbeidsretten bemerket at punkt 1.3.2 måtte ses i sammenheng med de plikter som påhvilde innleiebedriften etter punkt 1.3.3 og punkt 1.3.4. Det kunne derfor ikke avsies dom i samsvar med påstanden, og de saksøkte ble frifunnet. Påstand om dom for at de tillitsvalgte i innleiebedriften kunne kreve forhandlinger med bedriften dersom det var uenighet om den innleides lønns- og arbeidsvilkår var i samsvar med punkt 1.3 førte heller ikke frem. Arbeidsretten viste til at tvistebehandling om innleiebedriftens forpliktelser måtte forankres i punkt 1.3.3 og punkt 1.3.4.

Sak nr. 18/2014 – dom av 5. januar 2015

Arbeidsinnleie - likebehandling

Saken gjaldt spørsmål om rekkevidden av likebehandlingsprinsippet i Oljetransportavtalen § 12 punkt 1.3. Pådømmelsen av saken var delt slik at Arbeidsretten først skulle ta stilling til den generelle forståelsen av punkt 1.3.2. Det var nedlagt påstand om at det etter punkt 1.3.2 ikke var tariffmessig adgang til å leie inn arbeidstakere på andre vilkår enn de som gjaldt i innleiebedriften i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12a. Arbeidsretten bemerket at bestemmelsen i Oljetransportavtalen § 12 punkt 1.3.2 måtte ses i sammenheng med de plikter som påhvilde innleiebedriften etter punkt 1.3.3 og punkt 1.3.4. Det kunne derfor ikke avsies dom i samsvar med påstanden, og NHO ble frifunnet.

Sak nr. 34/2014 – dom 12. januar 2015

Arbeidstidsbilaget. Trekk for ferie med lønn

Etter Bransjeavtalen mellom NHO/Norsk olje og gass/Norsk Industri og LO/Industri Energi er arbeidstiden for helkontinuerlig skiftarbeid og sammenliknbart turnusarbeid som fastsatt i arbeidstidsbilaget, som er et bilag til avtalen. Arbeidsretten kom til at det ville være tariffstridig å avtale ferie med lønn utover det som fulgte av avtalen og arbeidstidsbilaget. Dette ville medført en arbeidstidsordning med lavere gjennomsnittlig arbeidstid enn det som fulgte av arbeidstidsbilaget. Henvisningen til ferieloven kunne ikke forstås slik at avtalen åpnet for avvikende avtaler til gunst for arbeidstaker. Eventuelle avvikende arbeidstidsordninger måtte godkjennes av de overordnede tariffpartene.

Sak nr. 22/2014 – dom 9. mars 2015

Tariffavtalers omfang

Saken gjaldt forståelsen av Industriooverenskomstens VO-del kapittel VIII § 8.1 om virkeområde og § 8.4 punkt 11 om rett til fri hjemreise. Et bemanningsforetak med hovedkontor i Molde opprettet i 2010 avdelinger på de enkelte oppdragsstedene. Arbeidsretten kom til at avdelingene på oppdragsstedene var «bedrifter» etter § 8.1 første

ledd. Arbeid på oppdragsstedet var da ikke arbeid «utenfor bedrift», og kapittel VIII fikk ikke anvendelse. Bestemmelsen i § 8.4 punkt 11 om rett til fri hjemreise måtte forstås slik at det gjaldt rett til fri hjemreise til det sted arbeidstakeren hadde ordinært nattkvarter i arbeidsperioden.

Sak nr. 37/2014 – dom 28. mai 2015

Pensjon. Førtidspensjon. Beregningsgrunnlag. Lønnsreduksjon

Partene avtalte å endre en pensjonsavtale, som blant annet hadde regler om førtidspensjon, fra en ytelsesbasert ordning til en innskuddsbasert ordning. Det ble i den forbindelse avtalt overgangsregler. Grunnlaget for beregning av førtidspensjon var «det lønnstrinn vedkommende har pr. den 1. i avgangsmåned». Fagforeningen fikk medhold i at pensjonsavtalen, sammenholdt med overgangsreglene, måtte forstås slik at «avgangsmåned» var siste måned arbeidstakeren faktisk var i arbeid og ikke den påfølgende måneden. Arbeidsgiversiden fikk medhold i at den lønnsreduksjonen som var avtalt for de yrkesaktive, også skulle legges til grunn ved beregning av pensjon ved overgang fra førtidspensjon til ordinær pensjon.

Sak nr. 18/2014 – dom 10. juni 2015

Innleie av arbeidstakere. Likebehandling. Opplysningsplikt om lønns- og arbeidsvilkår

Etter Oljetransportavtalen § 12 punkt 1.3.3 skal innleiebedriften gi bemanningsforetak nødvendige opplysninger slik at innleide arbeidstakere har lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med likebehandlingsprinsippet i punkt 1.3.2. Ved en bedrift oppstod det tvist om hvilke lønns- og arbeidsvilkår som det skulle opplyses om til bemanningsforetaket. Bedriften hadde opplyst om lønns- og arbeidsvilkår i bedriftens lønnstabell 1 «vikarer». Arbeidsretten la til grunn at det etter endringen av diskrimineringsreglene i arbeidsmiljøloven som utgangspunkt ikke var grunnlag for egne, avvikende lønns- og arbeidsvilkår for midlertidig ansatte. Slike lønns- og arbeidsvilkår kunne derfor ikke være grunnlag for opplysningene til bemanningsforetaket. Arbeidsretten kom til at bedriften først hadde gitt nødvendige opplysninger etter at det var fremforhandlet et nytt lønssystem med virkning fra 4. mars 2015. Denne endringen av lønssystem lå klart innenfor det GFS hadde tariffrettslig plikt til å rette opp, og saksøker fikk derfor også medhold i at det forelå brudd på punkt 1.3.4.

Sak nr.32/2014- dom 25. august 2015

Havnearbeid. Sør- og Nord-Norgeavtalen – fortrinnsrett til losse- og lastearbeid. Utførelse av arbeid under konflikt

Spørsmål om lossingen og lastingen av m/v Nordjarl ved Skattøra 7. mars 2014 var i strid med Sør- og Nord-Norgeavtalen. Arbeidsretten kom til at Sør- og Nord-Norgeavtalen ga losse- og lastearbeiderne en fortrinnsrett til losse- og lastearbeid. Unntaket for lossing og lasting ved bedriftens «egne anlegg» fikk imidlertid anvendelse fordi Skattøra var å anse som eget anlegg i avtalens forstand. Lossingen og lasting var heller ikke tariffstridig etter Sør- og Nord-Norgeavtalen § 1 nr. 1 om at «[n]åværende praksis opprettholdes på hvert sted hvis ikke annerledes bestemmes i særtariffen». Retten kom til at den praksis som var blitt fulgt ikke oppfylte kravene i § 1. Merknader om utføring av arbeid under konflikt.

Sak nr. 3/2015 – dom 26. august 2015

Plassoppsigelse. Opprettelse av overenskomst.

Spørsmålet i saken var om det var tariffstridig å varsle tre separate plassoppsigelser i forbindelse med krav om opprettelse av overenskomst for tre virksomhetsområder i et konsern som hadde meldt seg inn i Spekter. Videre var det spørsmål om det var tariffstridig å avgrense krav om å avslutte meklingen til ett av virksomhetene. Virksomhetene var ennå ikke innplassert i overenskomstområdeinndelingen i Spekter. Arbeidsretten kom til at Hovedavtalen ikke inneholdt særskilte regler som regulerer arbeidskampadgangen ved interessedivisjon i forbindelse med opprettelse av overenskomst. LO Stat hadde ikke opptrådt tariffstridig ved å varsle tre plassoppsigelser og ved at kravet om å avslutte meklingen ble begrenset til en av virksomhetene. Uttalelse om at begrensninger i bruk av arbeidskamp ut over det som følger av arbeidstvistloven uttrykkelig må fremgå av tariffavtalen eller ha andre særskilte holdepunkter.

Sak 6/2015 – dom 29. september 2015

Tariffbundet. Virksomhetsoverdragelse. Omorganisering i konsernforhold

Spirit Air Norway AS, som var et datterselskap i SAS-konsernet, overdro virksomheten til SAS-konsortiet og knyttet til SAS Ground Handling (SGH) med virkning fra 1. mars 2012. Både Spirit og SAS var bundet av Hovedavtalene LO–NHO, Luftfartsoverenskomsten og Flyoverenskomsten. Det gjaldt i tillegg særavtale med lønntabeller som hadde andre lønnssetninger enn det som fulgte av særavtalen i SAS. I forbindelse med overdragelsen avga SAS erklæring etter arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd for særavtalene i Spirit. Arbeidsretten kom under dissens (5–2) til at SAS ikke var bundet av særavtalene som gjaldt for Spirit. Flertallet bemerket at overdragelsen hadde skjedd som ledd i forenkling av selskapsstrukturen, uten reelle endringer i overordnede eierinteresser og med kontinuitet i arbeid og Hovedavtale- og overenskomstforhold. Dette talte for at det var en slik konsernintern omorganisering av virksomhet hvor tariffavtaler kunne bli bindende for det overtakende selskapet. På den annen side talte overdragelsens formål og virkninger ikke entydig for at det var en slik omorganisering, og bakgrunnen for den konkrete overdragelsen talte for at reservasjonen etter arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd kunne ha virkning for særavtalene. Det ble også lagt vekt på den tariffmessige situasjonen på overdragelsestidspunktet, hvor det ble gjennomført tariffoppgjør for overenskomstene og særavtaleforhandlingene for Spirit for 2011 ikke var avsluttet.

Sak nr. 44/2013 – dom 6. oktober 2015

Speditøroverenskomsten. Innleie. Tillitsvalgtes innsynsrett

Speditøroverenskomsten §§ 16 og 17 har bestemmelser om vikarer, midlertidige ansatte og innleid arbeidskraft, herunder om drøftelser og rett for de tillitsvalgte til å kontrollere at innleieforholdet er i tråd med lov- og avtaleverk og at entreprisforhold er reelle.

Arbeidsretten kom til at de tillitsvalgte hadde rett til å kreve å motta kopi av avtaler om innleie og entrepris. Mulig spredningsfare og frykt for brudd på taushetsplikt kunne ikke begrunne en annen tolkning. Dissens 5–2 med hensyn til begrunnelsen.

Sak nr. 7/2015 – dom 16. oktober 2015

Tariffavtale – tolkning. Endring av arbeidsplan. Overtidsgodtgjørelse.

SAFE og Norges Rederiforbund er bundet av overenskomst for flyttbare offshoreinnretninger mv. som har bestemmelser bl. a om arbeidstid, oppholdsperiode, endring av arbeidsplan og

overtidsgodtgjørelse. En arbeidsplan skal settes opp med to uker arbeid og fire uker fri (2/6-formelen). Pga. revisjonsstans ble det avtalt at en arbeidstaker skulle reise ut på plattformen to uker tidligere enn hva som fulgte av opprinnelig arbeidsplan. I løpet av tolv uker arbeidet han to uker, to uker fri, tre uker arbeid og fem uker fri, dvs. tilsammen fem uker arbeid og syv uker fri, og hadde fått overtidsgodtgjørelse for en uke. Spørsmålet i saken var innenfor hvilken periode forholdstallet 2/6 skulle gjelde ved beregning av overtidsgodtgjørelse ved for meget tid om bord, slik at arbeidstakeren hadde krav på ytterligere overtidsgodtgjørelse. For å fastslå hvorvidt en arbeidstaker har hatt for meget tid om bord, skal det etter punkt 5.3. i overenskomsten foretas en beregning for «hver arbeidssyklus eller avviksperiode». SAFE gjorde forgjeves gjeldende at beregningen av forholdstallet 2/6 skal finne sted innenfor en periode seks uker, dvs. innenfor en arbeidssyklus. Arbeidsretten viste til at «arbeidssyklus» og «avviksperiode» er likestilte alternativer for beregning av for meget tid om bord, og at perioden for beregningen «begynner og slutter ved utreise (avslutning av friperiode)». I løpet av tolv-ukers-perioden hadde arbeidstakeren derfor arbeidet en uke for meget.

Sak nr. 8/2015 – dom 10. november 2015

Beregningsgrunnlag for innbetaling til utdanningsfond

Etter overenskomsten mellom Legeforeningen og Spekter skal helseforetakene innbetale et beløp pr. år pr. legeårsverk til et utdanningsfond for leger i spesialisering.

Beregningsgrunnlaget «omfatter alle leger som er i arbeid i helseforetakene pr. 1. januar, med unntak av turnuskandidater og medisinstudenter». Arbeidsretten kom til at betalingsforpliktelsen også omfatter leger som er ansatt i stillinger hvor det ikke er stilt krav om medisinsk embetseksamen.

Sak 9/2015 – dom 9. desember 2015

Tariffavtale – tolkning. Rett til redusert arbeidstid.

Overenskomst mellom Spekter og Legeforeningen fastsetter at den alminnelige arbeidstid i gjennomsnitt ikke skal overstige 37,5 timer per uke. For turnusleger og leger i spesialisering skal arbeidstiden være 35,5 timer per uke i gjennomsnitt «[d]ersom det i den alminnelige arbeidstiden er oppsatt aktivt eller passivt arbeid mellom kl. 20.00 og kl. 06.00.». Spørsmålet i saken var om det kreves et visst omfang av arbeid i dette tidsrom for rett til redusert arbeidstid. Partene var enige om at det var tariffhistorien knyttet til tidligere avtale mellom KS og Legeforeningen som var av betydning. Ordlyden ga isolert sett ikke støtte for å oppstille noe omfangskrav. Fra Spekters side ble det viset til ARD 1994 s. 50 og ARD 1996 s. 108, hvor det var lagt til grunn at det gjaldt et omfangskrav for rett til redusert arbeidstid etter Hovedtariffavtalen i KS-området, og at det tilsvarende måtte gjelde for avtalen med Legeforeningen. Retten viste til at disse dommene gjaldt et annet tariffområde som har en annen utforming av vilkåret for rett til redusert arbeidstid. Dissens 6-1.

Sak 13/2015 – dom 14. desember 2015

Tariffavtale – tolkning. Fritak for vakt for gravide.

I overenskomsten mellom Spekter Helse og Legeforeningen er det en bestemmelse om fritak for vakt. Første ledd regulerer overordnet leges rett til fritak for vakt, mens andre ledd regulerer lengden av den daglige arbeidstid for gravide i de tre siste måneder av svangerskapet. Spørsmålet i saken var om gravide også hadde rett til fritak for vakt på kveld/natt og lørdager og helge og høytidsdager. Ordlyden ga ikke støtte for noe generelt vaktfritak for gravide. Tidligere overenskomster i KS, Oslo kommune og staten ga ikke

holdepunkter for at det tidligere gjaldt noe generelt vaktfritak. Legeforeningen hadde tidligere fremmet krav om et generelt vaktfritak for gravide som ikke hadde blitt tatt til følge. Praksis fra helseforetak som innvilget gravide vaktfritak måtte anses som et følge av arbeidsgivers tilretteleggelsesplikt etter andre bestemmelser i overenskomsten og arbeidsmiljøloven

Sakene 14/2015 og 20/2015 – dom 18. desember 2015.

Virksomhetsoverdragelse – tariffbundethet

Saken gjaldt spørsmål om tariffavtalene mellom Oslo kommune på den ene siden og Fagforbundet og Fellesorganisasjonen på den andre siden var bindende for Karea-Varbas AS etter at virksomheten i det kommunale foretaket Karea Oslo KF ble overført til Karea-Varbas AS. Arbeidsretten kom under dissens 6–1 til at Karea-Varbas AS ikke var bundet av tariffavtalene. Det ble blant annet vist til at det var tale om sammenslåing av et aksjeselskap og et kommunalt foretak som hver for seg over tid hadde drevet aktivitet som selvstendige enheter med Oslo kommune som eier. Når det ikke var grunn til å tro at overdragelsen var motivert av et ønske om å omgå eller komme fri fra tariffoppliktelse, kunne eierforhold eller eierstyring i seg selv ikke begrunne at tariffavtalen som sådan ble bindende for erververen. Det hadde som følge av overdragelsen skjedd, og kom til å skje, ikke ubetydelige endringer i det arbeidet som ble utført av Karea Oslo KF. Det måtte også legges vekt på at overdragelse skjedde til en tariffbundet virksomhet. Selv om bortfall av overenskomstene utvilsomt hadde uheldige utslag for enkelte arbeidstakers pensjonsrettigheter, kunne de pensjonsmessige konsekvensene i seg selv ikke begrunne at tariffavtalene ble bindende for erververen i dette tilfellet. Det var på den bakgrunn ikke nødvendig å ta stilling til om arbeidsmiljøloven § 16-2 tredje ledd om pensjoner fikk anvendelse hvor tariffbundethet hadde sitt grunnlag i de ulovfestede tariffrettslige normene.