



ARBEIDSRETTEN

DOM

Avsagt: 29. juni 2021

Saksnr.: 32/2020

Lnr.: AR-2021-23

Dommere: Jakob Wahl
Eli Mette Jarbo
Sveinung Koslung
Stein Johansen
Randi Johanne Løvland
John Giæver
Anja Steinfeldt-Reisse

Saken gjelder: Tvist om overgang fra offentlig tjenstepensjon til privat innskuddspensjon i Avinor-konsernet

YS med Delta

Advokat Vegard Veggeland

mot

1. Arbeidsgiverforeningen Spekter
2. Avinor AS og Svalbard Lufthavn AS
3. Avinor Flysikring AS

Advokat Tarjei Thorkildsen
Rettslig medhjelper Hannah Osberg
Andresen

DOM

- (1) Saken gjelder to spørsmål om pensjon i Avinor-konsernet som er oppstått etter overgang fra offentlig, ytelsesbasert tjenstepensjon i Statens Pensjonskasse (SPK) til privat innskuddspensjon. For det første er det spørsmål om kompensasjonen som er utbetalt etter overgangen er beregnet og iverksatt i henhold til overenskomsten. For det andre er det spørsmål om ansatte i Avinor AS og Svalbard Lufthavn AS yngre enn 53 år, som blir overført til Avinor Flysikring AS, har krav på å beholde tjenstepensjonsordningen i SPK.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Avinor er overenskomstområde 3 i Spekter. I Avinor er det inngått overenskomst mellom Spekter og YS. For Avinor AS og Svalbard Lufthavn AS forhandles overenskomstens B-del normalt mellom Avinor AS og Delta Luftfart. For Avinor Flysikring AS forhandles B-delen normalt mellom Avinor Flysikring AS og Delta Luftfart. Tvistene gjelder overenskomstene for 2018-2020. Pensjon er regulert i § 17 i begge overenskomstene. I § 17 i overenskomsten mellom Avinor AS og Delta Luftfart (Delta) fremgår følgende av betydning for saken her:

«§ 17 Pensjons- og forsikringsordninger

17.1 Pensjonsordning

Tjenstepensjonsordningen i Statens Pensjonskasse (SPK) lukkes med virkning fra 1. januar 2019. Alle som er ansatte per 31. desember 2018 blir værende i SPK-ordningen med mindre de selv velger overgang til innskuddspensjonsordning.

Fra 1. januar 2019 innføres innskuddsbasert alderspensjon etter Lov om innskuddspensjon. Det vil bli tatt forbehold overfor SPK om at ansatte som på overgangstidspunktet ikke er 100 % arbeidsdyktig, kan opprettholde sitt medlemskap i SPK.

Ansatte som velger overgang til innskuddspensjon gis full kompensasjon, dog oppad begrenset til kr 100 000,- per år. Det gis ikke kompensasjon til arbeidstaker med rett til full offentlig tjenstepensjon.

Ansatte som virksomhetsoverdras/overføres mellom Avinor AS, Avinor Flysikring AS og Svalbard Lufthavn AS etter 1. januar 2019 og som er omfattet av en lukket ordning i avgivende selskap kan inngå i en tilsvarende lukket ordning i mottakende selskap. Ansatte som er gitt en kompensasjonsordning, tar denne ordningen med seg til nytt selskap.

Innskuddsordningens vilkår

Ordningen etableres med innskuddssatser på 7 % av pensjongivende lønn mellom 0 og 7,1G og 20 % mellom 7,1 og 12G. Dette inkluderer en egenandel fra ansatte på 1,5 %.

...

Overgangsordninger

1. Kompensasjoner ved overgang til innskuddspensjon

Ansatte skal gis full kompensasjon dersom beregninger viser at den ansatte får et tap i alderspensjon fra 67 år, begrenset oppad til kr. 100.000 per år. Kompensasjonen skal fastsettes individuelt, basert på beregnet differanse mellom forventet pensjon fra de to ordningene. Kompensasjonen utbetales som et tillegg til lønn så lenge ansettelsesforholdet i selskapet består, men maksimalt fram til fylte 67 år.

Kompensasjonens størrelse blir beregnet en gang, på tidspunktet for overgang til innskuddspensjon, ut fra fastsatte forutsetninger.

...

Beregningene utføres av en felles nøytral rådgiver som partene er enige om, basert på standardiserte beregningsforutsetninger. Begge parter skal ha innsyn i beregningsforutsetninger som legges til grunn. Forutsetningene for beregning av kompensasjon baseres på anbefalinger fra Norsk Regnskapsstiftelse. Beregningsmodell og forutsetninger krever enighet mellom de lokale parter.»

- (4) Pensjonsbestemmelsene i overenskomsten mellom Avinor Flysikring og Delta Luftfart er likelydende med unntak av punkt 17.1 første ledd, som i overenskomsten for Avinor Flysikring lyder:

«Tjenestepensjonsordningen i Statens Pensjonskasse (SPK) lukkes med virkning fra 1. januar 2019. Alle ansatte som er 53 år eller eldre per 1. januar 2019 blir værende i SPK-ordningen med mindre de selv velger overgang til innskuddspensjon og øvrige ansatte overføres til innskuddspensjonsordningen.»

- (5) **Bakgrunnen for tvistene**

- (6) Avinorkonsernet driver lufthavnene i Norge og har ansvaret for lufttrafikkjenesten for sivil og militær luftfart. Konsernet består av Avinor AS som morselskap og Avinor Flysikring AS og Svalbard Lufthavn AS som datterselskaper. Selskapene er heleid av staten. Avinor har ansvar for driften av 44 statlige lufthavner. Avinor Flysikring har ansvaret for lufttrafikkjenesten. Avinor og Svalbard Lufthavn har til sammen i overkant av 2000 ansatte. Avinor Flysikring har ca. 1000 ansatte.
- (7) Gjeldende organisering av Avinor kom på plass i perioden 2014 – 2016. For tariffperioden 2016 – 2018 ble det inngått B-del for hver av virksomhetene, med felles bestemmelser om pensjon for konsernet. Følgende fremgikk av Riksmeklerens møtebok 17. juni 2016:

«VI PENSJON

Partene viser til protokoll fra hovedoppgjøret i 2014 hvor det var enighet om å gjennomføre en utredning for å kartlegge alternative tjenestepensjonsordninger og leverandører. Det er i perioden 2014 – 2016 påbegynt en felles prosess mellom Avinor og de tillitsvalgte.

Partene er enige om å fortsette arbeidet med å utrede alternative tjenestepensjonsordninger som alternativ for dagens pensjonssystem i Avinor. Formålet med en eventuell ny pensjonsordning er at det ikke skal medføre lavere pensjonsnivå enn dagens ordning.

Avinor skal innen 15. september 2016 innkalle partene til møte for å avtale fremdrift og arbeidsform.

...

Partene kan i arbeidet be om at andre problemstillinger utredes.

...

Til protokollen

Avinor AS vil i overenskomstperioden ikke endre gjeldende tjenestepensjonsordninger, med mindre partene blir enige om noe annet.»

- (8) I forhandlingene om overenskomst for 2018-2020 var pensjon et sentralt spørsmål. Våren 2018 ble det forhandlet mellom de lokale partene, som ikke kom til enighet. Heller ikke forhandlinger mellom YS Spekter og Spekter førte til enighet. Det ble gjennomført mekling i juni, som deretter ble gjenopptatt i august. Etter fortsatt mekling og ytterligere forhandlinger ble partene enige om en pensjonsordning. Enigheten fremgikk av punkt V og VI i protokoll 30. august 2018, og det er denne teksten som er tatt inn i B-delen i overenskomstene, jf. avsnitt 3 over.
- (9) I hovedtrekk ble løsningen at ansatte i Avinor og Svalbard Lufthavn fortsatte i SPK i en ordning som ble lukket per 1. januar 2019. De som ønsket det, kunne på individuelt grunnlag velge overgang til en ny, fremforhandlet innskuddspensjon. Det ble avtalt en kompensasjonsordning for dem som valgte å gå over, begrenset oppad til kr 100 000 per år. Kompensasjonen ble beregnet for den enkelte i forkant av valget mellom å bli i SPK eller overgang til ny ordning. Den skulle betales som årlig godtgjørelse, i tillegg til lønn.
- (10) For Avinor Flysikring ble løsningen at alle som per 1. januar 2019 var under 53 år skulle overføres til ny innskuddspensjon med kompensasjon etter samme modell som i Avinor/Svalbard Lufthavn. Ansatte som var 53 år eller eldre ble værende i SPK, men med en tilsvarende mulighet for å velge overgang til innskuddspensjon som i Avinor/Svalbard Lufthavn, og med samme kompensasjonsordning.
- (11) Det ble fastsatt regler for konsernintern virksomhetsoverdragelse/overføring. Bakgrunnen for denne bestemmelsen var varslede overføringer av ansatte fra Avinor til Avinor Flysikring i forbindelse med omorganisering av flysikringstjenestene.
- (12) Innskuddspensjonsordningen ble etablert med innskuddssatser på 7% av pensjongivende lønn mellom 0 og 7,1G og 20% mellom 7,1 og 12G. Dette inkluderte en egenandel fra ansatte på 1,5%. Egenandelen i tjenstepensjonsordningen i SPK er 2%.
- (13) Endringene i pensjonsordningen hadde virkning fra 1. januar 2019. Ansatte som kunne velge mellom ordningene fikk frist til 1. juli 2019 med å foreta valget.
- (14) En partssammensatt arbeidsgruppe arbeidet høsten og vinteren 2018/2019 med å avklare grunnlaget for beregning av kompensasjon for ansatte som skulle gå over til innskuddspensjon. Enighet og avklaringer fremgår av notat 20. desember 2018, og ble presentert som forslag til hvilke forutsetninger som skulle inngå i beregningen. Dette var både standardiserte elementer basert på eksterne anbefalinger og bedriftsspesifikke elementer, særlig knyttet til lønnsutviklingen og det såkalte «punkt 4-tillegget».

(15) Alle ansatte fikk deretter tilsendt brev med individuell informasjon om hva endringene i pensjonsordninger ville bety for den enkelte, herunder om eventuell kompensasjon for dem som skulle eller valgte å gå over til innskuddspensjon. Brevet var datert 29. januar 2019. I oppstillingen i brevet fremkommer blant annet to utregninger av tjenestepensjon; med og uten verdi av egenandel. Differansen, som skulle gi grunnlag for eventuell kompensasjon var beregnet på grunnlag av tjenestepensjon uten verdi av egenandel. De tillitsvalgte i Avinor hadde 22. januar 2019 fått tilsendt et utkast til dette brevet, med frist for kommentarer til dagen etter.

(16) **Twisten om beregning av kompensasjon**

(17) Den første tvisten gjelder beregning av kompensasjon for ansatte som skulle gå over på innskuddspensjon. Tvisten oppsto da Avinorkonsernet ved beregningen tok hensyn til at det ble avtalt en redusert egenandel fra 2% til 1,5% for innskuddspensjonsordningen. Uenigheten gjelder forståelsen av punktet om overgangsordninger i overenskomsten § 17. Punkt 1 andre setning lyder:

«Kompensasjonen skal fastsettes individuelt, basert på beregnet differanse mellom forventet pensjon fra de to ordningene.»

(18) Avinor la til grunn såkalt «arbeidsgiverfinansiert pensjon», der verdien av arbeidstakers egenandel er trukket fra, som grunnlag for kompensasjonen. Når arbeidstakers egenandel er lavere i innskuddspensjonsordningen enn i den offentlige tjenestepensjonsordningen, fremstår innskuddspensjonen som relativt høyere og eventuell beregnet kompensasjon blir lavere.

(19) Det ble satt opp lokal tvisteprotokoll mellom Avinor og Delta 1. juli 2019. Av protokollen fremgår blant annet:

«Beregning av kompensasjon ved overgang fra SPK til innskuddspensjon.

Partene er uenige om det skal tas hensyn til egenandel ved beregning av kompensasjon for overgang til innskuddsordning.

Spørsmål om egenandel er behandlet i styringsgruppen for pensjon samt i eget møte som en forlengelse av styringsgruppen med AON og Delta den 15. mai.

Det har vært avholdt møter i partssammensatt arbeidsgruppe, styringsgruppen for pensjon samt e-postutveksling mellom Avinor AS/AON og Delta Luftfart vedr. tolkning av tekst i protokoll fra meklingen 2018, den 17., 20., 21., 29., og 30. august. Hovedprinsippet for kompensasjon er fastsatt i kapittel V, overgangsordninger, pkt. 1. første ledd, andre setning.

Delta anfører:

Det vises til drøftelser i styringsgruppa, 11. februar og 5. april samt særmøte mellom arbeidsgiver og Delta 15. mai 2019, med referat fra møtene dater 27. mai 2019. Av referatet fremgår Deltas anførsel om at det ikke kan være riktig at individuell kompensasjon beregnes på grunnlag av arbeidsgivers innskudd. Spørsmålet som tvisten handler om er således forhandlet flere ganger mellom partene, sist ved denne protokoll, slik at kravet etter HA §13 klart er oppfylt.

Til dette fremgår at Avinor mener at «Ved sammenligning av to pensjonsordninger er det helt vanlig praksis at man gjør fradrag for verdien av eventuell egenandel fremover, slik at man ved beregning av kompensasjon sammenligner verdien av den arbeids[giver]finansierte pensjonsordningen på begge sider. Gjennom hele pensjonsprosjektet til Avinor har dette vært metodikken.»

Delta anfører at ovennevnte metodikk er i strid med gjeldende overenskomst som fremgår av protokoll fra meklingen 2018, den 17., 20., 21., 29., og 30. august. Hovedprinsippet for kompensasjon er fastsatt i kapittel V, overgangsordninger, pkt. 1. første ledd, andre setning. Pkt. 1 lyder slik:

«Overgangsordninger

1. *Kompensasjoner ved overgang til innskuddspensjon*

Ansatte skal gis full kompensasjon dersom beregninger viser at den ansatte får et tap i alderspensjon fra 67 år, begrenset oppad til kr. 100.000 per år. Kompensasjonen skal fastsettes individuelt, basert på beregnet differanse mellom forventet pensjon fra de to ordningene. (vår understrekning)»

Delta anfører at det med dette er klart fastsatt at kompensasjonen skal være basert på beregnet differanse mellom den forventede (beregnete) pensjonen fra ordningen i Statens Pensjonskasse (SPK) og den pensjonen som forventes (beregnet) fra innskuddsordningen. Eventuell differanse beregnes én gang jf. pkt. 1. annet ledd, og tillegges lønn. Det er tapet av pensjon for den enkelte fra 67 år som kompenseres jf. pk1. første ledd, første setning.

Etter Deltas syn fremgår det utvetydig av protokollen at det er den enkeltes forventede tjenstepensjon som skal utgjøre leddene (størrelsene) for regnestykket som fører til påvisning av tap (differanse) og dermed kompensasjon. Fradrag for verdien av egenandeler slik Avinor har anført, fremgår ikke av protokollens tekst og synes snarere å være i motstrid med tekstens angivelser som vist ovenfor. Eventuell «vanlig praksis» vedrørende slike fradrag har derfor ingen dekning i protokollens ordlyd og gjennomføring av slike prinsipper vil stride mot overenskomsten og kunne føre til tariffstridige resultater i forhold til kravet på «full kompensasjon».

Det vises videre til meklingsprotokollens bestemmelser om overgangsordninger pkt. 1 7. ledd siste setning: «Beregningsmodell og forutsetninger krever enighet mellom de lokale parter.»

Det har etter Deltas syn ikke vært mulig å føre reell dialog om egenandelen som beregningsforutsetning. Det har heller ikke vist seg mulig å få en reell etterprøvbart forklaring til de tilbudsbrev som er sendt de ansatte om hvordan beregningen av eventuell kompensasjon og dennes størrelse fremkommer.

Med bakgrunn i foreliggende uenighet kan ikke de ansatte forventes å foreta et informert valg av pensjonsordning innen 1. juli 2019.

Arbeidsgiver anfører i det vesentligste:

Den beregning som er foretatt er ikke i strid med protokoll av 30.8.2018. Det vises til at endring av pensjonsordning har vært en lang prosess i tett dialog med foreningene. Prinsippene for beregning av kompensasjon ble utarbeidet i løpet av prosessen, og må ses i sammenheng.

I prosessen med fastsettelse av forutsetninger for beregning av kompensasjon har arbeidsgiver aktivt søkt etter og vært positiv til å legge til grunn forutsetninger som er til gunst for de ansatte. Dette medfører at flere ansatte får kompensasjon og de som får kompensasjon kommer enda bedre ut. Forutsetningene som er besluttet, inklusive fratrekk for egenandelen, har blitt vurdert i en sammenheng og er å anse som en helhet. Endrer man på én forutsetning må man vurdere innretningen for de andre.

Forutsetningene har blitt diskutert i full åpenhet med fagforeningene gjennom prosessen i arbeidsgruppa frem til årsskiftet 2019, da prosessen ble videreført i styringsgruppene for pensjon. Forutsetningene er ytterligere presisert i de fagmøtene som alle foreninger er tilbudt å gjennomføre med Aon. Delta har i liten grad valgt å benytte seg av dette tilbudet. Det er lagt til rette for at tillitsvalgte skal få tilstrekkelig forståelse for de faglige problemstillingene ved at arbeidsgiver har finansiert faglig bistand gjennom Actecan. Denne bistanden er benyttet i stor utstrekning.

Partene kom ikke til enighet.»

- (20) Samme dato ble det inngått likelydende protokoll mellom Avinor Flysikring og Delta.
- (21) Det ble gjennomført tvisteforhandlinger i Avinor mellom YS Spekter og Spekter 4. februar 2020. Tvisteforhandlingene gjaldt begge spørsmålene som denne saken omfatter. Når det gjelder tvisten om beregning av kompensasjon, fremgår blant annet følgende av protokollen:

«YS Spekter anførte følgende:

...

Det vises til lokale tvisteprotokoller vedrørende dette spørsmålet.

...

Avinor-selskapene har gjennomført kompensasjonsutbetalinger uten at det har foreligget enighet mellom de lokale parter når det gjelder innregning av arbeidstakers egenandel ved beregning av kompensasjon.

Etter gjennomgang av informasjon og drøftelser annet halvår 2019 og primo 2019 fremholder Delta Luftfart at den valgte metoden for beregning av kompensasjon ikke lot seg identifisere før etter at brevene til ansatte ble sendt ut 22. januar 2019 og disse ble gjennomgått av rådgiver fra Actecan. Fra og med Delta ble oppmerksom på forholdet er det bestridt.

Det ble ikke gitt informasjon om at redusert egenandel ville bli hensyntatt i møter/arbeidsgrupper 25.09.2018, 07.11.2018, 13.11.2018 eller 11.12.2018. Den 19.11.2018 skriver Delta Luftfart til arbeidsgiver at: «*Alle faktorer som påvirker beregningen og utbetalingen av kompensasjonen (skatt, regulering, avkastning mv.) må beskrives nøye.*»

Når det gjelder det materielle, anføres det at beregningstemaet for ansattes kompensasjon er presist angitt i overenskomstens romertall V og VI pkt. 1 under avsnittene for Overgangsordninger.

Her fremgår at det er differansen mellom forventet pensjon fra de to ordningene som utgjør grunnlaget for årlig kompensasjon. Ulikhet med hensyn til finansieringen av de to ordningene faller utenfor dette. Til dette kommer at redusert egenandel (fra 2% - 1,5%) i innskuddspensjonen ble fremsatt som et gode (påslag) for å motivere arbeidstakersiden til å komme til enighet om pensjonsordningene i Avinor-konsernet. Det strider også mot denne forutsetningen å ta hensyn til de tilståtte goder ved beregningen av kompensasjon.

Forholdet faller for øvrig utenfor Norsk Regnskapsstiftelses standardiserte beregningsforutsetninger (lønnsutvikling, G-regulering/diskonteringsrenter m.v.). Det er for øvrig avklart at det ikke foreligger noen uenighet om anvendelsen av disse.

YS Spekter krever at kompensasjonene beregnes på nytt slik at det ikke tas hensyn til egenandel og at det foretas etterbetaling til alle berørte arbeidstakere.

Spekter anfører følgende:

...

2. Når det gjelder fratrekk av egenandel ved beregning av kompensasjonen har denne vært diskutert i sammenheng med endringene av pensjonsordning. Det har i lengere tid vært en tett dialog med foreningene gjennom partssammensatt arbeid. Fratrekket av egenandel er dermed en del av en helhet som innebærer at dersom noen av forutsetningene endres, må andre forutsetninger vurderes endret.

Arbeidsgiver har på dette grunnlag hatt grunn til å tro at YS Spekter/Delta Luftfart var innforstått med denne måten å beregne kompensasjon.

Partene kom ikke til enighet.»

- (22) Samme dag ble det gjennomført tvisteforhandlinger i Avinor Flysikring mellom de samme parter, og det ble satt opp likelydende tvisteprotokoll.

(23) **Tvisten om rett til å beholde tjenstepensjonsordningen i SPK ved overgang til Avinor Flysikring**

(24) Den andre tvisten gjelder om ansatte i Avinor og Svalbard Lufthavn yngre enn 53 år som blir overført til Avinor Flysikring har krav på å opprettholde tjenstepensjonsordningen i SPK. Dette spørsmålet gjelder forståelsen av punkt 17.1 fjerde ledd i overenskomsten § 17, jf. avsnitt 3 foran. Bestemmelsen er likelydende i begge overenskomstene.

(25) Av protokoll 12. juni 2019 mellom de lokale parter, Avinor Flysikring og Delta, fremgår:

«Delta Luftfart fremfører følgende:

- Delta Luftfart Flysikring og Avinor Flysikring AS er uenige om tolkningen av følgende tekst fra protokoll av 30. august 2018.

«Ansatte som virksomhetsoverdras/overføres mellom Avinor AS, Avinor Flysikring AS og Svalbard Lufthavn AS etter 1. januar 2019 og som er omfattet av en lukket ordning i avgivende selskap kan inngå i en tilsvarende lukket ordning i mottakende selskap. Ansatte som er gitt en kompensasjonsordning, tar denne ordningen med seg til nytt selskap.»

- Avinor Flysikring AS mener dette avsnittet må ses i sammenheng med første avsnitt under punkt VI i protokollen:

«Tjenstepensjonsordningen i Statens Pensjonskasse (SPK) lukkes med virkning fra 1. januar 2019. Alle ansatte som er 53 år eller eldre per 1. januar 2019 blir værende i SPK-ordningen med mindre de selv velger overgang til innskuddspensjon og øvrige ansatte overføres til innskuddspensjonsordningen.»

- Delta Luftfart mener at førstnevnte avsnitt ikke er bundet av aldersbetingelsen i påfølgende nevnte avsnitt. I meklingen som ble ført forut for protokollen, ble denne aldersbetingelsen aldri diskutert, og avsnittet nevner derfor heller ingen betingelser for rettighetene til å bli værende i lukket ordning. Begge parter var godt kjent med planene for virksomhetsoverdragelsene som de ansatte ville bli berørt av i forbindelse med etableringen av RTC og fremdriftsplanen for prosjektet. Dette avsnittet ble skrevet nettopp fordi det ville være urimelig at de som i dag er ansatt i Avinor AS, som blir berørt av en virksomhets-overdragelse de har mindre innflytelse over, skulle miste rettighetene til å kunne velge ordning.
- Delta Luftfart mener derfor at arbeidsgivers tolkning er i strid med en naturlig fortolkning av ordlyden i protokollen. Deres fortolkning er også i strid med en kjent intensjon fra vår side da vi gikk med på overgang.

Flysikring AS fremfører følgende:

- Det finnes ingen tilsvarende lukket SPK-ordning i Flysikring for de som er under 53 år etter 1.1.2019. De som virksomhetsoverdras mellom selskapene kan inngå i en tilsvarende lukket ordning i mottakende selskap, men noen slik ordning finnes det altså ikke i Flysikring for de som er under 53 år. Bestemmelsen gjelder for dem som er 53 år eller eldre og som er i den lukkede SPK ordningen.
- Det er i tillegg urimelig at ansatte under 53 år som virksomhetsoverdras til et annet selskap i konsernet etter 1.1.2019 skal komme bedre ut ved å gi dem rett til å velge pensjonsordning når de som allerede var ansatt per 1.1.2019 ble tvunget over.
- Dette er kommunisert til berørte ansatte ifm informasjonsmøter der dette har kommet opp som tema.

Partene er ikke kommet til enighet om tolkning av tekst ang. virksomhetsoverdragelse, fjerde avsnitt punkt IV i protokoll av 30. august 2018 og forbeholder seg retten til å oversende tvisten til de sentrale parter for videre behandling.»

- (26) Det ble også gjennomført tvisteforhandlinger om dette spørsmålet mellom Avinor og Delta og protokoll er datert 22. november 2019. Synspunktene er i hovedsak tilsvarende som i protokollen omtalt over.
- (27) Når det gjelder denne tvisten fremgår blant annet følgende av protokollen 4. februar 2020 mellom YS Spekter og Spekter vedrørende Avinor og Svalbard Lufthavn:

«YS Spekter anførte følgende:

Spørsmål om å beholde medlemskap i SPK ved overgang fra Avinor AS og Svalbard Lufthavn AS til Avinor Flysikring AS.

Det vises til lokal tvisteprotokoll som først ble signert 22.11.19.

Overenskomsten ble forhandlet med Avinor-konsernet samlet.

Forhandlingene viser at det ble forhandlet om parallelle løsninger med hensyn til pensjon, men med ulikt utgangspunkt for hver av partene. Det ble imidlertid enighet om at konserninterne overføringer av ansatte ikke skulle innebære tap av rettigheter og det ble enighet om en tekst som skulle reflektere dette. Spørsmålet var et konkret tema for partene med bakgrunn i foreliggende planer om overføringer fra Avinor AS (og Svalbard Lufthavn AS) til Avinor Flysikring AS. Senere overføringer skulle etter dette ikke i seg selv få konsekvenser for ansattes pensjonstilknytning.

Ordlyden «*kan inngå i en tilsvarende lukket ordning i mottakende selskap*» ble således utformet tidlig i forhandlingene på bakgrunn av denne enigheten. Prinsippene som ble avtalt, fremgår videre av påfølgende setning som gir en tilsvarende rett til å beholde årlig kompensasjon etter overføring av ansatte som har valgt innskuddsordning.

I den avsluttende løsningen fikk arbeidstakersiden gjennomslag for videreføring av gjeldende pensjonsordning med lukking for alle ansatte i Avinor AS og Svalbard Lufthavn AS. Det ble åpnet for at ansatte innen frist 1. juli 2019 kunne velge innskuddspensjon med kompensasjon fremfor å fortsette medlemskap i SPK. I Avinor Flysikring AS ble det fastsatt en aldersgrense på 53 år pr. 1. januar 2019 for hvem som kunne fortsette i SPK med tilsvarende opsjon og frist. Vilkårene for innskuddsordning og kompensasjon var felles i konsernet.

Spørsmålet om overføringer etter 1. januar 2019 ble i denne forbindelse ikke nærmere diskutert med bakgrunn i at det allerede var oppnådd enighet om bestemmelsens ordlyd og hvordan det skulle fungere. Dersom Spekter og Avinor-selskapene hadde fått en annen oppfatning av bestemmelsene i løpet av forhandlingene, skulle de i så fall ha gjort dette klart.

YS Spekter anfører på denne bakgrunn at det er i strid med bestemmelsene å frata ansatte under 53 år pr. 1. januar 2019 medlemskapet i SPK etter overføring til Avinor Flysikring AS.

YS Spekter anfører at overenskomsten innebærer at Avinor-selskapene har vært forpliktet til å ha en ordning i Avinor Flysikring AS med åpning for videreføring av medlemskapet i SPK for arbeidstakere som overføres fra Avinor AS og Svalbard Lufthavn AS, uavhengig av alder.

YS Spekter krever at Avinor AS, Svalbard Lufthavn AS og Avinor Flysikring AS snarest sørger for vilkår som åpner for overgang til lukket ordning i Avinor Flysikring AS også for ansatte som var under 53 år pr. 1. januar 2019.

Alternativt anses manglende oppfyllelse av rettigheten i Avinor Flysikring AS å utgjøre en rettslig hindring for å kunne overføre arbeidsgiveransvaret for ansatte som er berørt. Slike arbeidstakere skal beholde sitt medlemskap i SPK gjennom fortsatt tilknytning til Avinor AS/Svalbard Lufthavn AS. Allerede gjennomførte brudd kreves reparert omgående.

...

Spekter anførte følgende:

1. I Avinor flysikring AS er det avtalt egne bestemmelser om pensjon som avviker fra den regulering som er fastsatt i Avinor AS. Pensjonsordningen i Avinor AS er ikke lukket på alder. De som virksomhetsoverdras til Avinor AS fra Avinor Flysikring AS og Svalbard Lufthavn, og som har ytelsespensjon på overtakelsestidspunktet, kan dermed beholde sin lukkede pensjonsordning.

Spekter vil legge til at ordlyden «kan inngå i tilsvarende lukket ordning» må forstås slik at det faktisk eksisterer en pensjonsordning, i mottakende selskap, som gjør det mulig å beholde tidligere pensjonsordning. Bestemmelsen gir ingen plikt for mottakende selskap å endre sin pensjonsordning eller tilpasse denne til ansatte som har en annen pensjonsordning. En slik plikt kan ikke leses ut av ordlyden i bestemmelsen.

...»

- (28) Det er fremlagt likelydende tvisteprotokoll av samme dato mellom de samme parter for Avinor Flysikring.
- (29) YS med Delta tok ut stevning 30. november 2020. Det ble inngitt tilsvarende 22. januar 2021. Hovedforhandling ble avholdt 7. til 10. juni 2021 i samsvar med Folkehelseinstituttets retningslinjer for smittevern. To partsrepresentanter og 12 vitner avga forklaring. Ni vitner avga sine forklaringer via rettens digitale møterom.
- (30) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (31) *Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund* med Delta har i korte trekk anført:
- (32) **Twisten om beregning av kompensasjon**
- (33) Spørsmålet som skal avgjøres når det gjelder tvisten om kompensasjon er om det ved beregning av kompensasjon ved overgang fra tjenestepensjon i SPK til innskuddspensjon, skal gjøres fradrag for arbeidstakers egenandel på henholdsvis 2 og 1,5% når man sammenligner pensjonsytelsene ved 67 år fra de to ordningene.
- (34) Ordlyden i overenskomsten er klar. Ansatte skal gis full kompensasjon dersom overgangen til innskuddspensjon fører til tap i alderspensjon. Beregningsgrunnlaget er angitt til differansen mellom forventet pensjon fra de to ordningene.
- (35) Denne forståelsen er i samsvar med prinsippene i lov om Statens pensjonskasse, foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven.
- (36) Twisten handler ikke om de alminnelige beregningsforutsetningene som det var enighet om mellom de lokale parter, jf. 7. ledd i overgangsordningen. Beregningsgrunnlaget som er benyttet er riktig. Det er fradraget for egenandeler som er feil.
- (37) Det er ikke grunnlag i de etterfølgende omstendighetene for å tolke ordlyden i overenskomsten innskrenkende.
- (38) Det har ikke vært lokal enighet om å gjøre fradrag for egenandelene. Denne beregningsmåten ble først tydelig for de tillitsvalgte da de i e-post 22. januar 2019 mottok utkast til pensjonsbrev som skulle sendes til alle ansatte 29. januar 2019.

- (39) Overenskomsten åpner ikke for at Avinor ensidig kan endre beregningsforutsetningene, heller ikke de bedriftsspesifikke. Avinor kan ikke høres med anførselen om at de ville ha lagt andre forutsetninger til grunn dersom de hadde vært kjent med tvistetemaet tidligere.
- (40) At tapsberegningen skulle foretas fratrukket egenandeler var ikke klargjort tidligere i prosessen. Da det fremkom i e-post 22. januar, reagerte de tillitsvalgte raskt. Det er ikke grunnlag for saksøkers anførsel om passivitet.
- (41) Beregninger som er gjort av pensjonsrådgiver i AON viser at arbeidsgivers beregningsmåte gir til dels store økonomiske utslag for den enkelte ansatte. Det er ikke tvil om at Delta har rettslig interesse i å få Arbeidsrettens dom i saken.
- (42) **Tvisten om rett til å beholde tjenestepensjonsordningen i SPK ved overgang til Avinor Flysikring**
- (43) I tvisten om rett til å beholde den offentlige tjenestepensjonen ved virksomhetsoverdragelse/overføringer fra Avinor til Avinor flysikring er det spørsmål om «tilsvarende lukket ordning» skal forstås som lukket ordning eller om den også må inneholde samme aldersbegrensning som den lukkede ordningen i Avinor Flysikring. Problemstillingen er om ansatte som er yngre enn 53 år, og som har valgt å videreføre pensjonsordningen i SPK, skal kunne velge å beholde denne ved overdragelse/overføring til Avinor Flysikring.
- (44) Meningen med bestemmelsen har vært klar og dette må saksøker ha forstått. Bakgrunnen for den likelydende bestemmelsen i begge overenskomster var kjent. Allerede i 2016 ble det lagt frem planer for sentraliserte tårntjenester som ville innebære overføring av de såkalt AFIS-fullmektigene fra Avinor til Avinor Flysikring. Denne gruppen fantes ikke i Avinor Flysikring da overenskomsten ble inngått i 2018. Med gjennomførte og planlagte overføringer vil det kunne gjelde 42 Delta-medlemmer.
- (45) Det var dette som var grunnlaget for første tilbud fra Avinor 28. juni 2018 i forhandlingene om pensjon. Hvis de saksøkte hadde en annen forståelse allerede under forhandlingene i 2018, må det være de saksøktes ansvar at det ikke ble klargjort overfor arbeidstakerne. Bestemmelsen kom inn tidlig i forhandlingsforløpet. Parts- og vitneforklaringer bekrefter at det ikke var diskusjoner rundt bestemmelsen i innspurten, og det ble ikke gitt informasjon om at bestemmelsen ikke ville gjelde overførte ansatte under 53 år.

- (46) Saksøkers forståelse underbygges av at Avinor bare har én lukket ordning i SPK. Vilkårene i den lukkede ordningen er ikke til hinder for konsernintern overføring av ansatte i den lukkede ordningen.
- (47) Bestemmelsen må forstås på bakgrunn av overenskomstens system når det gjelder pensjon. Det er et grunnleggende skille mellom gamle og nye ansatte. Nye ansatte vil ikke kunne velge pensjon i SPK. Ulikhet i pensjonsordning vil dermed gå mellom nye og gamle ansatte. Alder har ikke betydning i denne sammenheng. Det blir dermed ikke riktig å hevde at saksøkers oppfatning vil føre til ulike pensjonsordninger for samme arbeidstakergruppe.
- (48) Tvisten er fortsatt aktuell. Det skal gjennomføres flere overføringer av ansatte fra Avinor til Avinor Flysikring, og bestemmelsen er videreført i overenskomstene 2020-2022.
- (49) Det er nedlagt slik påstand:

«Tvist nr. 1: Ansattes kompensasjon for tap i pensjon:

1. **Utregning av kompensasjon for differansen (tapet) i alderspensjon fra fylte 67 år som følger av overgang fra offentlig tjenstepensjon til innskuddspensjon i Avinor AS, Svalbard Lufthavn AS og Avinor Flysikring AS, var tariffstridig ved at det i grunnlagene ble gjort fradrag for verdien av arbeidstakers egenandeler.**
2. **Ansatte som etter riktig utregning i henhold til punkt 1 har krav på øket kompensasjon, tilstås ny årlig kompensasjon og etterbetales tilgodehavende.**

Tvist nr. 2: Krav om å få beholde medlemskap i lukket ordning ved virksomhetsoverdragelse/overføringer av ansatte:

3. **Overenskomstene 2018 – 2020 og 2020-2022 er slik å forstå at ansatte under 53 år pr. 1. januar 2019 og som er omfattet av lukket pensjonsordning i Statens pensjonskasse, fortsatt kan inngå i lukket ordning etter virksomhetsoverdragelse/overføring fra Avinor AS/Svalbard Lufthavn AS til Avinor Flysikring AS.**
4. **Avinor AS og Avinor Flysikring AS pålegges å sørge for at ansatte som ensidig er utmeldt fra Statens pensjonskasse i strid med overenskomstens bestemmelser om overføringer etter 1. januar 2019, blir gjeninnmeldt og opprettholder medlemskapet uten avbrudd.**

I begge tilfeller:

5. **Spekter pålegges med tilgjengelige midler å sørge for at oppfyllelse skjer.**

- (50) *Arbeidsgiverforeningen Spekter, Avinor AS/Svalbard Lufthavn AS og Avinor Flysikring AS* har i korte trekk anført:
- (51) Innledningsvis kan det reises tvil om saksøker har rettslig interesse i å få avgjort spørsmålene som tvistene omhandler. Dette må Arbeidsretten ta stilling til av eget tiltak. Det er flere eksempler fra Arbeidsrettens praksis på at retten har avvist søksmål der saksøker ikke har noen konkret aktuell eller økonomisk interesse i utfallet, se for eksempel ARD 1988-169 og ARD-1989-35.
- (52) Selv om man ser bort fra fordelene av redusert egenandel i innskuddsordningen, har alle bortsett fra én ansatt fått høyere kompensasjon enn det som følger av overenskomsten.

Saksøker kan ikke gis medhold i at det er begått tariffbrudd dersom kompensasjonsberegningen samlet medfører at Avinor-selskapene har gitt kompensasjon i tråd med overenskomsten.

- (53) Ingen av AFIS-fullmektigene under 53 år i Avinor AS som er eller vil bli overført til Avinor Flysikring har tapt på overgangen til innskuddspensjon, men har heller kommet bedre ut.
- (54) **Tvisten om kompensasjon**
- (55) De saksøkte må uansett frifinnes. I tvisten om det er beregnet og iverksatt korrekt kompensasjon, er den overordnede problemstillingen om de aktuelle arbeidstakerne vil få det de skal, når alle forhold i overenskomsten er hensyntatt. Det er ikke i strid med overenskomsten å ta hensyn til arbeidstakers egenandel. Ordlyden må, også i lys av etterfølgende forhold, forstås som arbeidsgiverfinansiert pensjon.
- (56) Det er ikke vanlig med egenandel i innskuddspensjonsordninger. Gjennom hele prosessen frem mot ny pensjonsordning ble det lagt frem opplysninger som viser at det er den arbeidsgiverfinansierte pensjonen som ville bli lagt til grunn i sammenligninger og kostnadsoversikter. I informasjonsbrev til de ansatte 29. januar 2019 går det helt klart frem at kompensasjon beregnes av tjenstepensjon fratrukket egenandel, det vil si den arbeidsgiverfinansierte pensjonen.
- (57) Krav om høyere kompensasjon kan bare innfris hvis kompensasjonen samlet sett ikke oppfyller vilkårene i overenskomsten. De ansatte har fått full kompensasjon fordi de har fått høyere kompensasjon enn det som følger av overenskomsten. Bestemmelsen om kompensasjon viser at meningen har vært at de ansatte skal holdes skadesløse, alle forhold tatt i betraktning. Da må også egenandelen hensyntas.
- (58) Etter overenskomsten skal kompensasjonen beregnes på grunnlag av standardiserte beregningsforutsetninger. I henhold til disse, er det tilstrekkelig å bygge på en lønnsvekstforutsetning på 2,75%, og ikke 4,75%, som er lagt til grunn for Deltas medlemmer. «Punkt 4-tillegget» er heller ikke del av de standardiserte beregningsforutsetningene. Disse bedriftsspesifikke forutsetningene følger ikke av overenskomsten, og er opp til arbeidsgiver å beslutte. Når disse legges til grunn blir kompensasjonen uansett høyere enn overenskomsten krever, selv om man ser bort fra effekten av redusert egenandel.

- (59) «Enighet» i overenskomstens punkt om beregning av kompensasjon må forstås som krav om enighet om at overenskomstens vilkår er oppfylt. Det er ikke slik at manglende enighet skulle kunne føre til krav om nye forhandlinger og stanse innføringen av ny pensjonsordning. Det har uansett aldri vært etablert noen bindende enighet. Arbeidsgruppen som behandlet beregningsforutsetningene la kun frem forslag og anbefalinger.
- (60) Saksøkers krav må iallfall anses tapt som følge av passivitet. Passivitet er relevant for avtaletolkningen, og også for etablering av forpliktelser og bortfall av posisjon. Dette er lagt til grunn i praksis både fra Høyesterett og Arbeidsretten, se f.eks. Rt-1992-295 og ARD-1966-113.
- (61) Innsigelsen om at Avinor ikke skulle ha gjennomført ny pensjonsordning uten enighet om alle deler av kompensasjonsberegningen, må anses bortfalt ved passivitet. E-poster som er lagt frem viser at Delta har vurdert situasjonen, men valgt å ikke reagere.
- (62) For så vidt som det anføres at det var enighet om alle beregningsforutsetninger, men ikke om betydningen av redusert egenandel, har Delta også reagert for sent. Avinor har opptrådt i den tro at det var enighet om alle elementer. Hvis Delta hadde vært mer involvert i prosessen i arbeidsgruppen, ville man oppfattet hva som ble lagt til grunn på et tidligere tidspunkt.
- (63) **Twisten om rett til å beholde tjenstepensjonsordningen i SPK ved overgang til Avinor Flysikring**
- (64) I det andre tvistepunktet i saken er spørsmålet om ansatte under 53 år har krav på å opprettholde tjenstepensjonsordning i SPK, til tross for at Avinor Flysikring ikke har en «tilsvarende lukket ordning». Denne problemstillingen er uten reell betydning. Alle vil uansett få kompensasjon som skal holde dem økonomisk skadesløse.
- (65) Ordlyden i bestemmelsen er klar og medfører at saksøkers krav ikke kan føre frem. Det forutsettes at mottakende selskap har en «tilsvarende lukket ordning». Det må innebære at mottaker har en lik, lukket ordning som det avgivende selskapet. Det står «kan» i bestemmelsen. Den kan da ikke forstås som at overførte ansatte skal beholde den pensjonsordningen de hadde. Det er ikke en og samme lukkede ordning i Avinor-selskapene. Hvert selskap har sin egen ordning og sitt eget medlemskap i SPK.
- (66) Det foreligger ingen felles partsoppfatning som kan tilsi en annen forståelse av ordlyden. Formålet som saksøker anfører, var ikke omforent eller nedfelt skriftlig. Bestemmelsen i

overenskomsten gjelder for alle konserninterne overføringer, ikke bare for AFIS-fullmektigene. Bakgrunnen for at man fikk en ulik, lukket ordning i Avinor Flysikring, var at det særlig for dette selskapet var nødvendig å få på plass en ny pensjonsløsning.

Flysikkerhetstjenestene skulle i større grad konkurransenutsettes, og pensjon i SPK ble et uforutsigbart element i den forbindelse. Det ville ikke vært en god løsning hvis overførte ansatte, yngre enn 53 år, fra andre deler av konsernet skulle kunne velge å bli i SPK. Da ville man bli sittende med den lukkede ordningen i svært lang tid.

- (67) Det er opplyst i saken at det i løpet av forhandlingene var diskusjoner innad i Delta om pensjonsløsningens betydning for bestemmelsen om virksomhetsoverdragelse. Dette ble ikke tatt opp med Spekter. Det er også opplyst at det var kontakt mellom YS og LO Stat, og at det var diskusjoner innad i LO-delegasjonen.
- (68) Det fremlagte notatet fra Ragne Eikrem, som var med fra Avinor i forhandlingsdelegasjonen i 2018, viser at det var en bevissthet, i hvert fall på LO-siden, om konsekvensene av at Avinor Flysikring fikk en annen pensjonsløsning. Innholdet i notatet støttes av vitneforklaringer fra Anne-Kari Bratten, som ledet Spekters forhandlingsdelegasjon i 2018.
- (69) Delta må selv bære risikoen for at eventuell tvil ikke ble tatt opp med Spekter. Spekter kan ikke bebreides for å ha lagt til grunn en klar ordlyd.
- (70) Det ville være i strid med pensjonsrettslige grunnprinsipper om Arbeidsretten gir dom for at man får to ulike, lukkede SPK-ordninger i Avinor Flysikring. Plikten til likebehandling følger av innskuddspensjonsloven § 4-2, jf. §§ 2-10 og 2-11.
- (71) Det er nedlagt slik påstand:

«De saksøkte frifinnes.»

(72) **Arbeidsrettens merknader**

(73) **Tvisten om kompensasjon**

(74) Arbeidsrettens flertall, dommerne *Wahl, Jarbo, Koslung, Johansen og Giæver* er kommet til at saksøker må gis medhold i påstanden punkt 1 og 2, og vil bemerke:

(75) I tvisten om kompensasjon er spørsmålet om kompensasjonen til de ansatte i Avinor-selskapene, som er gått fra ytelsespensjon i SPK til innskuddspensjon, er beregnet og iverksatt i henhold til overenskomsten.

- (76) De aktuelle bestemmelsene om kompensasjon følger av første og sjuende ledd i overenskomstens bestemmelser om overgangsordninger, jf. avsnitt 3 foran:
- (77) I henhold til første ledd skal det gis full kompensasjon dersom beregninger viser at det ved overgang fra ytelses- til innskuddspensjon oppstår et tap i alderspensjon fra 67 år. Kompensasjonen skal fastsettes på grunnlag av differansen mellom forventet pensjon fra de to ordningene. I utgangspunktet må «full kompensasjon» forstås som differansen mellom det man faktisk vil få utbetalt fra de to ordningene. Flertallet legger til grunn at dette må bety at sammenligningsgrunnlaget er den pensjonsytelse den enkelte vil ha krav på fra 67 år. Spørsmålet er om dette skal forstås som såkalt «arbeidsgiverfinansiert pensjon», dvs. pensjonsytelsen fratrukket arbeidstakers egenandel.
- (78) Etter sjuende ledd skal kompensasjonsberegningen bygge på standardiserte beregningsforutsetninger basert på anbefalinger fra Norsk Regnskapsstiftelse. Beregningsmodell og forutsetninger krever enighet mellom de lokale partene.
- (79) I etterkant av enigheten om ny pensjonsordning og om overgangsordninger, fikk en partssammensatt arbeidsgruppe i oppdrag å utarbeide beregningsmodell og beregningsforutsetninger for kompensasjonsberegningen. Arbeidsgruppen ble enige og la frem sine forslag og anbefalinger i notat 20. desember 2018. I tillegg til de standardiserte forutsetningene som det etter overenskomsten skulle bygges på, var det også enighet om enkelte bedriftsspesifikke forutsetninger. Dette gjaldt blant annet en høyere lønnsvekstforutsetning enn i de standardiserte forutsetningene, og det såkalt «punkt 4-tillegget». Så langt flertallet kan se, var spørsmålet om egenandelens betydning for beregningsgrunnlaget ikke en del av diskusjonen i arbeidsgruppen. De beregningsforutsetninger, både de standardiserte og de bedriftsspesifikke som arbeidsgruppen foreslo, ble for øvrig lagt til grunn av Avinor.
- (80) De saksøkte anfører at det vanlige ved innskuddspensjon er at det er pensjonsytelsen uten arbeidstakers egenandel som er beregningsgrunnlaget, og at dette var kjent og hadde ligget til grunn gjennom hele prosessen i Avinor. Anførselen kan ikke føre frem. Flertallet kan ikke se at dette er tydelig kommunisert på noe tidspunkt, før utkast til orienteringsbrev til de ansatte ble sendt ut til de tillitsvalgte 22. januar 2019. Delta ba for eksempel 19. november 2019 om en tydelig beskrivelse av alle elementer i kompensasjonsberegningen. Svaret fra pensjonsrådgiver i AON berørte ikke egenandelens betydning. Vitneforklaringen fra aktuar Sissel Rødevand, som var Deltas pensjonsrådgiver i forbindelse med arbeidet i arbeidsgruppen, tyder ikke på at det var vanlig og forutsatt at

kompensasjonsberegningen skulle gjøres uten at egenandel var inkludert, men at det i tilfelle burde vært diskutert mellom partene. Hun hadde ikke hørt noe om dette i arbeidet som pågikk i Avinor høsten 2018.

- (81) De saksøkte anfører også at spørsmålet om kompensasjonen er tariffmessig ikke kan avgjøres på grunnlag av ett enkelt element, men må baseres på en samlet vurdering av kompensasjonens størrelse for den enkelte. Kompensasjonsberegningene er gjort på grunnlag av enighet i den partssammensatte arbeidsgruppen, og omfattet også bedriftsspesifikke elementer som ikke fulgte direkte av overenskomsten. De saksøkte anfører at dersom Avinor på et tidligere tidspunkt hadde vært kjent med tvisten om egenandelene, ville selskapet ha vurdert de bedriftsspesifikke elementene annerledes. Arbeidsrettens flertall kan ikke se at tvisten om egenandelene kan gi Avinor anledning til å gå fra enigheten i arbeidsgruppen, som også er lagt til grunn i de etterfølgende kompensasjonsberegningene. Avinor må selv bære risikoen for at egenandelsproblematikken ikke var tydelig kommunisert på et tidligere tidspunkt.
- (82) De saksøkte anfører at YS/Deltas krav uansett er gått tapt som følge av passivitet. Etter flertallets syn kan heller ikke dette føre frem. Som vist over, ble det ikke kommunisert at det var tjenstepensjonen fratrukket egenandel som skulle være beregningsgrunnlaget, og det kan heller ikke anses som en allment kjent beregningsforutsetning. Slik flertallet ser det hadde saksøker dermed ingen grunn til å reagere før utkastet til pensjonsbrev ble fremlagt 22. januar 2019. Etter dette ble det reagert relativt raskt og det pågikk en prosess frem til tvisteforhandlinger ble iverksatt i juni/juli 2019. Deltas syn har kommet klart til uttrykk gjennom hele prosessen.
- (83) Flertallet gir også saksøker medhold i påstanden punkt 5, så langt det gjelder oppfyllelse av påstanden punkt 1 og 2. I henhold til påstanden punkt 5 skal Spekter pålegges å sørge for at oppfyllelse skjer. Spekter er overordnet part i tarifforholdet og som sådan ansvarlig for at medlemmene opptrer i samsvar med korrekt tariff forståelse.
- (84) Arbeidsrettens mindretall, dommerne *Løvland* og *Steinfeldt-Reisse*, er kommet til at de saksøkte må frifinnes for påstandens punkt 1 og 2, og vil bemerke:
- (85) Det må legges avgjørende vekt på overenskomstens ordlyd. Avinor har oppfylt det som følger av den, som er «full kompensasjon». De ansatte vil komme bedre ut med innskuddspensjonsløsningen enn om de fortsatte med ytelsesbasert pensjon i SPK, og vil således ikke lide noe økonomisk tap.

- (86) I forbindelse med avklaringene i den partssammensatte arbeidsgruppen 20. desember 2018, hadde Delta en foranledning til å si fra dersom man mente at kompensasjonsberegningen ikke skulle ta utgangspunkt i den arbeidsgiverfinansierte pensjonen. Det er et så vesentlig element at saksøker burde sørget for å få det klarlagt.
- (87) Delta valgte å ikke ta del i all rådgivning og alle møter som ble gjennomført. Dette vitner om passivitet fra Deltas side. Det må i denne sammenheng vektlegges at det bare er Delta som har protestert. Det tyder på at det ble lagt frem tilstrekkelig informasjon i møter som Delta ikke har deltatt i.
- (88) **Tvisten om rett til å beholde tjenstepensjonsordningen i SPK ved overgang til Avinor Flysikring**
- (89) *Arbeidsretten* har kommet til at de saksøkte må frifinnes for påstanden punkt 3 og 4, og vil bemerke:
- (90) Spørsmålet er om ansatte i Avinor/Svalbard Lufthavn yngre enn 53 år som blir overført til Avinor Flysikring kan velge å beholde tjenstepensjonsordningen i SPK.
- (91) De lukkede ordningene i henholdsvis Avinor/Svalbard Lufthavn og Avinor Flysikring er regulert i § 17 punkt 17.1 første ledd i de respektive overenskomstene, jf. avsnitt 3 og 4 foran. Ordningene er ulike ved at den lukkede ordningen i SPK i Avinor/Svalbard Lufthavn var åpen for alle som ønsket å bli der, mens den i Avinor Flysikring bare omfattet ansatte på 53 år eller eldre. Spørsmålet blir da om overenskomstens vilkår om «tilsvarende lukket ordning» også omfatter en lukket ordning uten tilsvarende inngangskrav som i Avinor Flysikring.
- (92) Bestemmelsen om virksomhetsoverdragelse/overføring mellom selskapene i Avinor-konsernet er like, og lyder:
- «Ansatte som virksomhetsoverdras/overføres mellom Avinor AS, Avinor Flysikring AS og Svalbard Lufthavn AS etter 1. januar 2019 og som er omfattet av en lukket ordning i avgivende selskap kan inngå i en tilsvarende lukket ordning i mottakende selskap. Ansatte som er gitt en kompensasjonsordning, tar denne ordningen med seg til nytt selskap.»**
- (93) Selv om ordlyden er generell og gjelder i konsernet som sådan, må det legges til grunn at mottakende selskap er Avinor Flysikring.
- (94) *Arbeidsretten* er kommet til at det må legges avgjørende vekt på ordlyden. Det er vanskelig å se at den lukkede ordningen i Avinor Flysikring er en «tilsvarende ordning» når inngangsvilkårene er så ulike. Det er også opplyst i saken at hvert av selskapene har sin egen lukkede ordning og sitt eget medlemskap i SPK.

- (95) Det foreligger ingen felles partsforutsetning, selv om det lenge har vært klart at det ville skje en relativt omfattende overføring av ansatte fra Avinor til Avinor Flysikring. I denne sammenheng må det vektlegges at Avinor Flysikring på grunnlag av økonomi og konkurransesituasjon, var særlig opptatt av å avvikle pensjonsordningen i SPK, og at dette var bakgrunnen for at man i selskapet fikk en annen lukket ordning enn i de to øvrige selskapene. Det man oppnådde med dette vil til en viss grad gå tapt hvis ansatte yngre enn 53 år skal kunne beholde sin pensjon i SPK ved overføring til Avinor Flysikring.
- (96) Arbeidsretten kan ikke se at forhold under forhandlinger og mekling i 2018 kan rokke ved forståelsen av en klar ordlyd.
- (97) De saksøkte har anført at det kan reises tvil om YS/Delta har rettslig interesse i å få avgjort spørsmålene som tvistene omhandler fordi det ikke kan legges til grunn noen konkret aktuell eller økonomisk interesse i utfallet. Med Arbeidsrettens syn på saken kan dette ikke føre frem. Det er av interesse for YS/Deltas medlemmer å få avklart tolkningsspørsmålene, og beregninger som er fremlagt i saken viser også at det vil kunne ha økonomisk betydning for noen av de ansatte. Arbeidsretten har ikke funnet å kunne avvise saken på grunnlag av manglende rettslig interesse.
- (98) Dom blir å avsi i samsvar med flertallets syn. Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår foran.

SLUTNING

1. Utrekning av kompensasjon for differansen (tapet) i alderspensjon fra fylte 67 år som følger av overgang fra offentlig tjenstepensjon til innskuddspensjon i Avinor AS, Svalbard Lufthavn AS og Avinor Flysikring AS, var tariffstridig ved at det i grunnlagene ble gjort fradrag for verdien av arbeidstakers egenandeler.
2. Ansatte som etter riktig utregning i henhold til punkt 1 har krav på øket kompensasjon, tilstås ny årlig kompensasjon og etterbetales tilgodehavende.
3. Spekter, Avinor AS/Svalbard Lufthavn AS og Avinor Flysikring AS frifinnes for påstanden punkt 3 og 4.
4. Spekter pålegges med tilgjengelige midler å sørge for at oppfyllelse i henhold til slutningen punkt 1 og 2 skjer.

Jakob Wahl
(sign.)

Eli Mette Jarbo
(sign.)

Sveinung Koslung
(sign.)

Stein Johansen
(sign.)

Randi Johanne Løvland
(sign.)

John Giæver
(sign.)

Anja Steinfeldt-Reisse
(sign.)

Rett utskrift bekreftes: