



ARBEIDSRETTE

Særaldersgrenser

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

Dom 9. august 2023 i

sak nr. 28/2022, AR-2023-22

Det norske maskinistforbund (advokat Jan-Erik Sverre og rettslig medhjelper advokat Mari Verling) mot KS (advokat Øyvind Gjelstad).

Dommere: Hanne Inger Bjurstrøm, Eli Mette Jarbo, Liv Gjelstad, Gerd Torkildson, Inger Marie Høydahl, Anne Merete Bull, Julie Emilsen Bäckstrøm.

- (1) Spørsmålet i saken er om stilling som operatør på 110-sentraler gir rett til særaldersgrense på 60 år etter sentral særavtale om pensjonsordninger i KS-området.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**

- (3) Mellom KS og Det norske maskinistforbund (Dnmf) gjelder sentral generell særavtale om pensjonsordninger 2020 (SGS). Særavtalen er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A § 4-3. SGS § 6-1 har overskriften «Aldersgrenser» og lyder:

«Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens pensjonskasse. Pensjonskontorets styre foretar nødvendige tilpasninger til kommunal sektor, jf. § 12-1.

Dagens særaldersgrenser opprettholdes uendret, jf. første ledd.

Aldersgrensen er 70 år, eller den aldersgrense som til enhver tid gjelder i staten for tilsvarende stilling dersom særaldersgrensen i staten er 65 år eller lavere. I tilstilfelle, eller hvis det ikke er tilsvarende stilling i staten, kan tariffpartene fastsette aldersgrense for stillingen.

For arbeidstakere som har forskjellige funksjoner eller stillinger hos samme arbeidsgiver er det hovedfunksjonen som avgjør hvilken aldersgrense vedkommende skal ha.»

- (4) KS utarbeider rundskriv hvor det gis oversikt over stillinger med aldersgrenser lavere enn 70 år i KS' tariffområde. B- rundskriv nr. B/4-2020, datert 27. oktober 2020 inneholder den seneste ajourførte oversikten. I rundskrivets innledning fremgår følgende:

«Stillinger med særaldersgrense

Det vises til B-rundskriv nr. 6/2018, der det sist ble gitt en samlet oversikt over stillinger med særaldersgrense i KS' tariffområde. Det er nå behov for en ny ajourføring, ettersom det ved hovedtariffrevisjonen 2020 ble foretatt en større revisjon i HTA vedlegg 1. Nedenfor følger derfor liste over stillinger med særaldersgrense ajourført med grunnlag i Hovedtariffavtalen 2020-2022. Listen er ordnet etter kapittel og stillingsgruppe.

Det presiseres at denne ajourføring ikke endrer rettslig status, i den forstand at ingen stillinger får endret aldersgrense verken opp eller ned.

Det presiseres også at for arbeidstakere som har forskjellige funksjoner eller sammensatte stillinger, er det hovedfunksjonen som avgjør hvilken aldersgrense vedkommende skal ha. I tilstilfeller bør det tas opp og konkret avtales hva som regnes som hovedfunksjonen for den enkelte i disse tilfeller.»

- (5) Aldersgrenser for medlemmer av Statens pensjonskasse følger av lov 21. desember 1956 nr. 1 om aldersgrenser for statsansatte m.fl. (aldersgrenseloven) § 2 første og andre ledd:

«Den alminnelige aldersgrense er 70 år. Det kan fastsettes lavere aldersgrense for stillinger hvor:

- a. Tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år.
- b. Tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier.

De lavere aldersgrenser kan være 65, 63 og 60 år.»

- (6) Kommunal- og distriktsdepartementet utarbeider og publiserer oversikter over aldersgrenser for ansatte i staten og øvrige medlemmer i Statens pensjonskasse.
- (7) **Tariffhistorien**

(8) Pensjonsordningen i KS-området ble etablert i 1974 som en felles kommunal pensjonsordning i KLP (Kommunal Landspensjonskasse). Pensjonsordningen ble utviklet i samarbeid mellom Norske Kommuners Sentralforbund (omtales heretter som KS) og arbeidstakerorganisasjonene som hadde tariffavtale med KS. Pensjonsordningen var ikke tariffestet fra starten og arbeidstakerorganisasjonene var ikke rett- og pliktsubjekter i pensjonsordningen. Pensjonsordningens vedtekter ble godkjent av styret i KS og styrene i arbeidstakerorganisasjonene, og det var de samme partene som kunne godkjenne endringer. Vedtektene var i hovedsak sammenfallende med regelverket for Statens pensjonskasse.

(9) Vedtektene § 6 *Pensjonsalder* hadde følgende ordlyd:

«Pensjonsalder er 70 år eller den pensjonsalder som til enhver tid gjelder for tilsvarende stillinger i statens pensjonsordninger. Det kan i avtalen med den enkelte arbeidsgiver inntas bestemmelser om avvikende aldersgrense for spesielle grupper.»

(10) Ordlyden ble endret i 1985, og lød da som følger:

«Aldersgrensen er 70 år eller den aldersgrense som til enhver tid gjelder i Staten for tilsvarende stilling. I tvilstilfelle eller hvis det ikke er tilsvarende stilling i Staten, kan KLPs styre fastsette aldersgrense for stillingen.»

(11) I et notat utarbeidet av KLP i november 1986, omtales endringene slik:

«Etter at Sosialdepartementet i april 1975 fastsatte forskrifter for kommunale og fylkeskommunale pensjonsordninger, har annen setning i vedtektenes § 6 ikke lenger vært aktuell, idet forskriftene i § 2 slår fast at aldersgrensen ikke må være lavere enn fastsatt for tilsvarende stilling i Lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn. Aldersgrensene i Felles kommunal pensjonsordning blir etter dette 70 år eller den lavere særaldersgrense som gjelder for tilsvarende stilling i statens pensjonsordninger. Det byr imidlertid på betydelige fortolkningsproblemer å fastslå hva som er «tilsvarende stillinger i statens pensjonsordninger». Dels har dette sammenheng med ulik stillingsstruktur i stat og kommune og dels med stadig skiftende stillingsbetegnelser som har medført at like stillinger har en annen betegnelse i staten enn i kommunene. ...»

(12) Det partssammensatte Pensjonsutvalget ble nedsatt i forbindelse med tariffrevisjonen i 1986. Utvalget hadde blant annet som mandat å gjennomgå særaldersgrenseproblematikken for kommunale og fylkeskommunale ansatte. I en rapport fra februar 1988 skriver utvalget blant annet:

«I slutten av 70-årene gjennomgikk NKS og de berørte arbeidstakerorganisasjonene stillingsstrukturen i kommunal sektor sammen med KLP med sikte på å avklare hvilke stillinger som skal ha lavere særaldersgrense. Dette arbeidet brakte en avklaring for de fleste stillingers vedkommende, ...

...

Et noe uklart forhold har vært om vedtektsbestemmelsen innebar at særaldersgrensen automatisk er 70 år når det ikke finnes noen tilsvarende stilling i staten. KLP har antatt at bestemmelsen ikke automatisk medfører dette, når det anses klart at de forhold som normalt begrunner en lavere særaldersgrense i betydelig grad er til stede. KLP har imidlertid vært meget tilbakeholdende med å innfortolke lavere særaldersgrenser i slike tilfeller.

Den lite tilfredsstillende situasjon – særlig når det gjelder fastsettelse av eventuell særaldersgrenser for stillinger som ikke har sin parallell i staten – førte til ønsket om en mer formalisert fremgangsmåte for disse tilfeller. KLPs styre vedtok derfor å endre § 6 i vedtektene for Felles kommunal pensjonsordning....»

(13) Innledningsvis i rapporten ble det uttalt:

«Partene er i utgangspunktet enige om å anse någjeldende kommunal- og fylkeskommunale pensjonsordninger som tariffestet.»

(14) Fra 1983 sendte KLP ut rundskriv til de kommunale arbeidsgiverne som inneholdt en oversikt over stillinger med særaldersgrenser. Dette var et resultat av et utredningsarbeid som KLP hadde gjennomført, med innspill fra arbeidstakerorganisasjonene. KLP utarbeidet slike oversikter frem til 2003.

(15) I 1996 fremmet Pensjonsutvalget forslag om å tariffeste den kommunale pensjonsordningen, og med virkning fra tariffperioden 1996–1998 fikk Hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 2 regler om pensjonsforhold. Det ble gjort en henvisning til KLPs vedtekter, jf. HTA punkt 2.0 *Definisjon*:

Med tjenestepensjonsordning menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale og tilsvarende de til enhver tid gjeldende vedtekter for Felles Kommunal Pensjonsordning i KLP.»

(16) I HTA punkt 2.1.3 ble det tatt inn en egen bestemmelse om særaldersgrenser:

«Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens Pensjonskasse. Tariffpartene foretar de nødvendige tilpasninger til kommunal sektor.»

(17) Punkt 2.4 hadde overskriften «Arbeidstakere med særaldersgrenser» og punkt 2.4.1 lød:

«Dagens særaldersgrenser, slik disse framkommer i Felles Kommunal Pensjonsordning, opprettholdes uendret.»

(18) Tariffreguleringen var uendret frem til 2004. Fra 2002 er det KS som har utarbeidet lister over stillinger med særaldersgrenser. Disse inntas i B-rundskriv, første gang som B-rundskriv B/17-2002 *Pensjonsbestemmelser og særaldersgrenser*.

(19) I forbindelse med tariffoppgjøret i 2004 ble KLPs vedtekter og forsikringsvilkår omarbeidet til et nytt vedlegg 5 i HTA, og vedtektene ble gjort leverandørnøytrale. I den sammenheng ble HTA kapittel 2 punkt 2.1.3 endret, slik at det var styret for tjenestepensjonsordningen (TPO) som skulle foreta de nødvendige tilpasninger til

kommunal sektor. Styret for TPO består av representanter for KS og hovedsammenslutningene. Punkt 2.4.1 fikk slik ordlyd:

«Dagens særaldersgrenser opprettholdes uendret, jf. punkt 2.1.3.»

- (20) Ordlyden i vedtektene om aldersgrenser ble også endret og § 6-1 første ledd fikk følgende ordlyd:

«Aldersgrensen er 70 år, eller den aldersgrense som til enhver tid gjelder i staten for tilsvarende stilling dersom særaldersgrensen i staten er 65 år eller lavere. I tvilstilfelle, eller hvis det ikke er tilsvarende stilling i staten, kan tariffpartene fastsette aldersgrense for stillingen.»

- (21) KS' liste over stillinger med særaldersgrenser ble ajourført i 2005, 2016, 2018 og 2020. Endringene besto hovedsakelig i endrede stillingskoder. Etter tariffestingen i 1996 har ingen nye grupper fått særaldersgrenser. Kommunal- og distriktsdepartementet utarbeider tilsvarende oversikter for særaldersgrenser i staten. Siste gang det ble gjort endringer i statens særaldersgrenser på gruppenivå var i 1994.

- (22) I tariffoppgjøret i 2010 fikk HTA vedlegg 5 § 6-1 en tilføyelse i bestemmelsen om aldersgrenser:

«For arbeidstakere som har forskjellige funksjoner eller stillinger hos samme arbeidsgiver er det hovedfunksjonen som avgjør hvilken aldersgrense vedkommende skal ha.»

- (23) SGS 2020 ble opprettet og gjort gjeldende fra 1. januar 2020. Etablering av avtalen medførte ikke materielle endringer i pensjonsordningen. Gjeldende særavtale er likelydende med den første avtalen fra 2020.

- (24) SGS § 6-1 første og andre ledd er hentet fra HTA kapittel 2. Tredje og fjerde ledd er hentet fra vedtektene for TPO, som var inntatt i vedlegg 5 til HTA.

(25) **Kort om nødsentralene**

- (26) 110-sentralen er brannvesenets nødsentral og drifter nødnummer 110 og tar imot nødanrop fra publikum. Drift av 110-sentraler er et kommunalt ansvar. Det er tolv 110-sentraler i Norge. Geografisk er de sammenfallende med 112-sentralene, som er nødsentraler for politiet. 113-sentralene er medisinsk nødtelefon.

- (27) Da brannvesenets nødtelefon ble opprettet var det vanlig at oppgaven med å besvare denne gikk på rundgang mellom ansatte som ellers var i aktiv tjeneste som brannmenn, og som hadde særaldersgrense på dette grunnlaget. I følge vitneforklaringer var det gjerne de eldste brannfolkene som gikk inn i denne

tjenesten. Det var dermed ikke behov for egen stillingskode eller særaldersgrense. Denne praksisen varte til 2000-tallet, da det kom en sterkere profesjonalisering av både brannvesenet i seg selv, og av 110-sentralene. For 110-operatørene stilles det nå krav etter brann- og redningsvesenforskriften om brannfaglig utdanning og lederutdanning, eller en særskilt utdanning for personell som ikke har brannfaglig kompetanse. Det ble ikke opprettet noen egen stillingskode for 110-operatørene. Det er fattet vedtak om samlokalisering av de ulike nødmeldingssentralene, men dette er foreløpig ikke fullt gjennomført.

(28) **Sakens bakgrunn**

(29) Den konkrete tvisten oppsto ved 110-sentralen i Tromsø. Praksisen ved sentralen var at operatørene hadde særaldersgrense 60 år fordi de var ansatt i operative stillinger i brannvesenet med denne særaldersgrensen. I 2016/2017 foretok Tromsø kommune en gjennomgang av blant annet stillingskoder og aldersgrenser for ansatte i kommunen, og det ble i etterkant fattet beslutning om at aldersgrensen for 110-operatørene skulle være 70 år.

(30) A har vært ansatt i brann- og redningstjenesten i Tromsø kommune siden 1997, først som brannkonstabel med særaldersgrense 60 år. I september 2020 fikk A permisjon fra stillingen som brannkonstabel og gikk inn i et vikariat som operatør på 110-sentralen. Han ble plassert i stillingskode underbrannmester, som også hadde særaldersgrense på 60 år. Vikariatet ble forlenget fra 1. april 2021 og i den sammenheng ble stillingen plassert i stillingskode som arbeidsleder med særaldersgrense. Fra 21. september 2021 ble stillingen endret til arbeidsleder uten særaldersgrense, det vil si at aldersgrensen ble 70 år.

(31) Det ble gjennomført lokale forhandlinger mellom Tromsø brann og redning KF, 110-sentralen og Dnmf 18. november 2021, hvor kravet var at særaldersgrensen for A skulle opprettholdes. Av protokollen kommer det blant annet frem:

«I møte ble det diskutert om [A] skulle bibeholde sin særaldersgrense på 60 år, etter at han har gått fra stillingen som brannkonstabel i beredskapsavdelingen (Tromsø brann og redning KF) til stilling som alarmsentraloperatør i 110-sentralen.

I kommunal sektor er retten til særaldersgrenser regulert i særavtale (SGS 2020) til Hovedtariffavtalen kapittel 1, § 6-1. SGS 2020 § 6-1 første ledd bestemmer at fastsettelse av aldersgrenser skal følge "de samme prinsipper som gjelder i Statens Pensjonskasse". Videre fremgår det av bestemmelsens tredje ledd at "aldersgrensen er 70 år eller den aldersgrense som til enhver tid gjelder i staten for tilsvarende stilling dersom særaldersgrensen i staten er 65 år eller lavere." Stilling som alarmsentraloperatør i politiet praktiseres med en særaldersgrense på 60 år. Stilling som alarmsentraloperatør i brannvesenet er tilsvarende stilling som alarmsentraloperatør i politiet. Det følger dermed av SGS 2020 til Hovedtariffavtalen at særaldersaldersgrensen for alarmsentraloperatør i brannvesenet er 60 år.

Partene er uenige om hvem som skal ta den økonomiske utgiften.

KS og Tromsø kommunes pensjonskasse mener [A] skal ha en aldersgrense på 70 år dersom han fortsetter i sin stilling på Tromsøs Brann og redning 110 sentral.

Partene kom derfor ikke til enighet i forhold til om [A] får beholde sin særaldersgrense.»

- (32) Det ble ført forhandlinger mellom Dnmf og KS 13. januar 2022 uten at partene kom til enighet. Av protokollen fremgår blant annet:

«Dnmf anfører:

Dnmf mener at ansatte i kommunene som alarmsentraloperatører for brann og redning (ved 110-sentraler) har rett til særaldersgrenser på forskjellige tariffrettslige grunnlag.

Ett felles grunnlag for alle alarmsentraloperatørene er etter Dnmf sitt synspunkt "Særavtale SGS 2020 Pensjonsordninger § 6-1 Aldersgrense". Dnmf mener at 1. ledd gir anvisning på at fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens pensjonskasse. Videre fastsetter 3. ledd at aldersgrensen skal være den som til enhver tid gjelder i staten dersom aldersgrensen i staten er 65 år eller lavere. Dnmf mener at tilsvarende stilling i staten finnes i politiets 112-sentral, der aldersgrensen er 60 år.

Dnmf mener videre at begrepet "tilsvarende stilling" må forstås slik at det er det reelle innholdet i stillingen som er gjenstand for sammenligning og ikke den formelle stillingstittelen eller arbeidsplassen. På denne bakgrunn er det riktig å sammenlikne en stilling ved de kommunale 110-sentralene med stillingene ved politiets 112-sentraler. Det fastslås i SGS 2020 § 6-1 fjerde ledd og av forordene til B-rundskriv nr. 4/2020 at det ikke er stillingskoden som er avgjørende for hvorvidt arbeidstakerne har krav på særaldersgrense, men innholdet i stillingen. Overnevnte ståsted er etter Dnmf sitt syn derfor i tråd med særavtalen og B-rundskrivet.

DNMF er ikke enige i at rundskrivet uttømmende regulerer hvilke stillinger innenfor KS tariffområde som gir grunnlag for særaldersgrense.

KS anfører:

Det følger av SFS 2020 § 6-1 annet ledd at «dagens særaldersgrenser opprettholdes uendret. Det er i B/04-2020 inntatt den sist oppdaterte samlede oversikten over stillinger med særaldersgrense i KS' tariffområde. Det er omforent enighet mellom partene i SGS 2020 om at dette rundskrivet uttømmende regulerer hvilke stillinger innenfor KS tariffområde som gir grunnlag for særaldersgrense. Det følger videre av SGS 2020 § 6-1 siste avsnitt at det er hovedfunksjonen i arbeidsforholdet som avgjør hvilken aldersgrense vedkommende skal ha. Dette er også gjentatt i B-rundskrivet.

Stillinger med hovedfunksjon å være operatør på 110-sentralen, er ikke omfattet av listen over stillinger med særaldersgrenser i KS' tariffområde. Det er enighet mellom tariffpartene i SGS 2020 om at stilling som operatør på 110-sentralen ikke har særaldersgrense. Også Maskinistforbundet var inntil nylig enig i dette. Det kan her vises til protokoll fra lokalt drøftingsmøte i Tromsø datert 7. november 2017 hvor partene var enig om følgende:

«Partene er enige om at aldersgrensen for nyansatte alarmsentraloperatører i Tromsø kommune er 70 år i henhold til hovedtariffavtalen og rundskriv B-5/2016.»

Stillingen som operatør på brann- og redningstjenestens 110-sentralen er ikke en «tilsvarende stilling» som stillingen som operatør på politiets 112-sentral eller sykehusenes akuttmedisinsk beredskapssentral 113. Kompetansekrav til stillingene og arbeidsoppgavene i stillingene skiller seg fra hverandre. Det vil uansett være opp til tariffpartene i kommunal sektor å fastsette en særaldersgrense på stillingen som operatør på 110-sentralen - dersom det skal gjelde en særaldersgrense i denne stillingen. Det følger av SGS 6-1 første ledd andre setning, tredje ledd andre setning samt andre ledd sammenholdt med B/04 2020.

Det følger direkte av ordlyden i SGS 2020 § 6-3 at brannvesenets stillinger med særaldersgrense ikke er omfattet av denne bestemmelse, men av § 6-2. Brannvesenets stillinger med særaldersgrenser er ikke begrunnet i at tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år etter aldersgrenseloven § 2 bokstav a. Brannvesenets stillinger med særaldersgrenser er begrunnet i at tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier jf. aldersgrenseloven § 2 bokstav b. Dette er partene i SGS 2020 omforent enige om og er nedfelt i B/04 2020. Rubrikken til høyre i rundskrivet angir hvilken bestemmelse i

aldersgrenseloven den enkelte stilling hører inn under. Oppsummert er det enighet mellom tariffpartene om at brannstillinger er omfattet av § 6-2 ikke § 6-3.»

- (33) Dnmf tok ut stevning for Arbeidsretten 28. juni 2022. KS innga tilsvar 9. september 2022. Hovedforhandling ble avholdt 13.–15. juni 2023. Det ble avgitt to partsforklaringer og ti vitneforklaringer, hvorav to vitneforklaringer ble avgitt som fjernavhør (videoavhør), jf. arbeidstvistloven § 51 første ledd siste setning og tvisteloven § 21-10. Det ble for øvrig fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken. Dom er avsagt etter fristen i arbeidstvistloven § 56 andre ledd på grunn av ferieavvikling.
- (34) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (35) *Det norske maskinistforbund* har i korte trekk anført:
- (36) Spørsmålet i saken er om stillingen som 110-operatør må anses å være en «tilsvarende stilling» som stillingen som 112-operatør med særaldersgrense 60 år. I så fall vil også A ha rett til denne særaldersgrensen.
- (37) Tariffavtalens ordlyd, tariffhistorien, praktisering av tariffavtalen og praksis i staten tilsier at A skal ha særaldersgrense 60 år i stillingen som 110-operatør.
- (38) SGS § 6-1 første ledd stadfester prinsippet som har vært gjeldende siden 1975 om at aldersgrensene i kommunal sektor skal følge de samme prinsipper som aldersgrensene i staten.
- (39) Det er ingen holdepunkter i tariffhistorien for at partene har ment å avvikle koblingen mellom særaldersgrensene i stat og kommune, jf. § 6-1 første og tredje ledd. Ordlyden i tredje ledd er helt klar og har vært nærmest likelydende siden 1970-tallet, da tilsvarende ordlyd fulgte av KLPs vedtekter.
- (40) At hensikten med tariffesting av andre ledd var å gi tariffpartene kontroll over aldersgrensene i kommunal sektor fremstår som lite sannsynlig og har ikke støtte i tariffhistorien. At tariffestingen representerte «frys» av de gjeldende særaldersgrensene var ikke kjent for arbeidstakerorganisasjonene. Det er mer naturlig å forstå ordlyden i § 6-1 slik at den gjeldende listen over stillinger med særaldersgrenser skulle videreføres, samtidig som regulering av særaldersgrensene skulle skje i samsvar med tilsvarende stillinger i staten. Den forståelsen KS legger til grunn når det gjelder SGS § 6-1 andre ledd vil i realiteten gjøre tredje ledd innholdsløs.

- (41) Til tross for at KS har vært kjent med avvikende forståelse og praktisering av § 6-1, er det ikke tatt initiativ for å endre reglene. KS ble i hvert fall i 2013 oppmerksom på omfattende, avvikende praksis, og det ble gjort forsøk på innstramming. I 2016 viste undersøkelser at dette forsøket ikke hadde gitt vesentlige resultater. På dette tidspunktet var det omtrent 85% av 110-operatørene som hadde særaldersgrense. Instruks fra KS førte til endrede stillingskoder. Innad i KS har det vært uenighet om forståelsen, jf. forklaring fra Frode Bård Nilsen i KS Bedrift. Så lenge bestemmelsen ikke er endret, må den gjelde etter sin ordlyd.
- (42) Avgjørelsen fra Nord Troms tingrett i 2019, hvor Tromsø kommune tapte en sak om særaldersgrenser for 110-operatører, var kjent for KS. Det er ikke troverdig at KS ikke kjente Dnmfs standpunkt. Det hadde vært det samme gjennom lang tid, og Dnmf gjentok sin forståelse etter dommen i Nord Troms tingrett.
- (43) Lønnstillegg i lokale forhandlinger i Tromsø var ikke kompensasjon for tap av særaldersgrenser. I følge partsforklaring fra Rune Johnsrud ble tillegget gitt på grunnlag av krav knyttet til å rekruttere og beholde ansatte.
- (44) Det er ikke holdepunkter for at ordlyden «tilsvarende stilling» betyr at det må være parallelle eller identiske stillinger. Det er tilstrekkelig at stillingene har betydelige fellestrekk og i hovedsak samme stillingsinnhold. Det er klare holdepunkter for at det har vært enighet mellom tariffpartene om denne forståelsen. I en juridisk vurdering utført av KS og KLP til Pensjonsutvalget i 1982 ble det lagt til grunn at det ved fortolkningen av begrepet «tilsvarende stilling» ikke var stillingsbetegnelsen som var avgjørende, men den funksjonen som stillingen skulle dekke. Også i rapport fra Pensjonsutvalget fra 1988 legges det til grunn at det må foretas en konkret vurdering av stillingsinnholdet. KS gir uttrykk for samme oppfatning i brev til Bærum kommune i 2003.
- (45) Det er betydelig likheter mellom stillingene ved 110- og 112-sentralene. Operatørene har tilsvarende arbeidsoppgaver, tilsvarende prosedyrer for varsling, standardiserte arbeidsmetoder og felles systemer. Mange steder er sentralene samlokalisert og har økt grad av samarbeid og profesjonalisering. Både 110- og 112-operatørene er del av beredskapen.
- (46) Operatørene på 112-sentralene er ansatt i operative stillingskoder og har på det grunnlaget særaldersgrense. Det samme har i lang tid vært praktisert for operatørene på 110-sentralene. A har omfattende brannfaglig bakgrunn. Det har

formodningen mot seg at 110-operatørene og 112-operatørene ville hatt ulik aldersgrense hvis begge funksjonene lå i staten.

- (47) Aldersgrensen skal være lik hvis det foreligger en tilsvarende stilling i staten. Selve fastsettelsen skjer basert på tolkning. Det er ingen holdepunkter i ordlyden eller tariffhistorikken for at det i tillegg kreves et eksplisitt vedtak av tariffpartene.
- (48) B-rundskrivet med oversikt over alle særaldersgrensene er et praktisk verktøy, men uten betydning for forståelsen av tariffavtalen. Det er presisert i rundskrivene at de ikke endrer særaldersgrensenes rettslige status, i den forstand at ingen stillinger får endret aldersgrense, verken opp eller ned.
- (49) Tariffpartene har kompetanse til å fastsette særaldersgrenser i to tilfeller: i tvilstilfeller eller der det ikke er en tilsvarende stilling i staten. KS har ikke fremmet krav om fastsetting av aldersgrenser for 110-operatørene i løpet av den lange perioden som praksis var å tilsette dem i stillingskoder med særaldersgrense.
- (50) Det er bare i tilfeller hvor arbeidstaker har «forskjellige funksjoner eller stillinger hos samme arbeidsgiver» at stillingens hovedfunksjon vil være avgjørende for hvilken aldersgrense stillingen skal ha, jf. SGS § 6-1 fjerde ledd. Bestemmelsen må ses i sammenheng med tredje ledd, og kan bare forstås som en sikkerhetsventil.
- (51) Det er nedlagt slik endret påstand:
- «[A] har i stillingen som operatør ved 110-sentralen i Tromsø kommune særaldersgrense 60 år i henhold til SGS 2020 § 6-1.»
- (52) KS har i korte trekk anført:
- (53) En stilling som 110-operatør er ikke en stilling som omfattes av gjeldende særaldersgrenser. Stillinger for beredskapstjeneste i brannvesenet kan ikke brukes. Det forutsetter en hovedstilling med aktiv deltakelse i brannslukning.
- (54) SGS § 6-1 første og andre ledd innebærer at dagens særaldersgrenser er uttømmende opplistet i B-rundskriv 4-2020. Denne forståelse er omforent mellom partene, jf. partsforklaring fra Torfinn Thomassen.
- (55) Ordlyden er klar og kan ikke forstås på annen måte enn at tariffpartene har avtalt «frys» av samtlige særaldersgrenser. Bestemmelsen trådte i kraft 1. januar 1997 og har blitt videreført for hver tariffperiode siden. Endringer i B-rundskrivet har bare blitt gjort som følge av endringer i stillingsregulativet og stillingskodesystemet. Særaldersgrensene har ikke vært endret, verken opp eller ned, siden 1997.

- (56) SGS § 6-1 tredje ledd er en dynamisk regel som etablerte en direkte forbindelse mellom de særaldersgrenser som til enhver tid gjelder i staten og i KS-området. Regelen i tredje ledd dannet grunnlaget for dagens særaldersgrenser, som etter andre ledd ble fryst til grensene som gjaldt per 1. januar 1997. Bestemmelsen i andre ledd overstyrer tredje ledd. Statens heving eller senkning av sine særaldersgrenser gir dermed ingen automatisk overføring til kommunal sektor. Endring av særaldersgrensene i KS-området krever partsenighet.
- (57) Tilblivelseshistorikken støtter KS' forståelse av ordlyden. Gjennom tariffbestemmelsene sikret tariffpartene seg mot at staten eller styret i KLP, uten tariffpartenes samtykke, kunne endre de kommunale særaldersgrensene. Ved å bestemme at særaldersgrensene skulle opprettholdes uendret ble det etablert en rangordning mellom tariffbestemmelsene og KLPs vedtekter.
- (58) Situasjonen med tariffestede regler om særaldersgrenser som går foran tjenestepensjonens vedtekter fortsatte frem til opprettelsen av SGS i 2020. Opprettelsen av SGS hadde ikke som formål å endre innholdet i pensjonsordningen. Det ble ikke gjort noen opprydning, og rangordningen mellom vedtekter og tariffbestemmelser ble videreført.
- (59) Tidsnære dokumenter støtter KS' forståelse, herunder uttalelser i B-rundskriv 38-1996 og i brev fra KS til Bærum kommune i 2000. I 2017 var Dnmf og Tromsø kommune enige om at aldersgrensen for 110-operatører var 70 år, i henhold til tariffavtalen og B-rundskriv 5-2016.
- (60) Det er ikke holdepunkter for at SGS § 6-1 andre ledd skal forstås på annen måte enn det som klart kommer til uttrykk i ordlyden. Det er ingen avvikende partsforståelse og det er ingen skriftlige bevis eller forklaringer som tilsier en annen tolkning. KS' rådgivning om spørsmålet har vært konsekvent i lang tid, jf. forklaring fra Frode Nilsen.
- (61) KLP og tariffpartenes syn på og håndtering av spørsmålet om særaldersgrense for 110-operatørene bygger opp under KS' forståelse. Uttalelser fra KLP og KS om problemstillingen ble gjort kjent for øvrige tariffparter. Tariffpartene hadde dermed en sterk oppfordring til å bestride KS' tariffforståelse, hvis de var uenige.
- (62) Det er uansett ingen tilsvarende stilling i staten med særaldersgrense 60 år for operatørene på 110-sentralen.

- (63) Forholdet mellom første og andre setning i SGS § 6-1 tredje ledd betyr at første setning gjelder for de tilfellene hvor det ikke er noen tvil om at det finnes en parallell stilling i staten, for eksempel slik det gjør for brannkonstabler og renholdere. En stilling som politibetjent med hovedoppgave som 112-operatør er ingen parallell stilling for 110-operatørene.
- (64) Dersom det kreves en nærmere sammenlikning av stillingsinnholdet, må tariffpartene ta stilling til det i henhold til andre setning, slik bestemmelsen lyder nå. Tariffpartene har ikke fastsatt 60 år som aldersgrense for 110-operatørene. Ingen av partene i HTA og SGS 2020 har fremmet krav om slik særaldersgrense.
- (65) Dnmf tar feil utgangspunkt i sin tilnærming. Staten har ikke fastsatt særaldersgrenser for 112-operatørene. Disse har særaldersgrense fordi de er ansatt i politistillinger der det stilles spesielle krav til fysiske og psykiske egenskaper. Alle ansatte forutsettes å kunne inngå i operative politioppgaver.
- (66) Sammenlikningsgrunnlaget må være knyttet til de særlige behovene som begrunner den lavere pensjonsalderen. For politibetjenter er dette knyttet til operativt politiarbeid. Slikt arbeid er uaktuelt for 110-operatører.
- (67) KS og Fagforbundet er enige om tariff forståelsen. Det foreligger ikke grunnlag for å hevde at tariffavtalen mellom KS og Dnmf skal ha et annet innhold enn tariffavtalen mellom KS og Fagforbundet.
- (68) Lokal praksis med særaldersgrenser for 110-operatørene kan ikke tillegges vekt. Det foreligger ingen fast og entydig praksis for en særaldersgrense på 60 år. KS forståelse har vært godt kjent for tariffpartene helt tilbake til 1999. Den lokale praksisen har vært ukjent for tariffpartene, og er et utslag av feiltolking av regelverket.
- (69) Det er nedlagt slik påstand:
«KS frifinnes.»
- (70) **Arbeidsrettens merknader**
- (71) *Arbeidsretten* har kommet til at KS må frifinnes, og vil bemerke:
- (72) Spørsmålet er om det følger av SGS § 6-1 at særaldersgrensene i staten har direkte virkning for særaldersgrensene i KS-området, hvis det kan påvises at en stilling innenfor KS-området er tilsvarende en stilling i staten med særaldersgrense, eller om ny eller endret særaldersgrense krever enighet mellom tariffpartene.

(73) SGS § 6-1 første til tredje ledd har følgende ordlyd:

«Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens pensjonskasse. Pensjonskontorets styre foretar nødvendige tilpasninger til kommunal sektor, jf. § 12-1.

Dagens særaldersgrenser opprettholdes uendret, jf. første ledd.

Aldersgrensen er 70 år, eller den aldersgrense som til enhver tid gjelder i staten for tilsvarende stilling dersom særaldersgrensen i staten er 65 år eller lavere. I tvilstilfelle, eller hvis det ikke er tilsvarende stilling i staten, kan tariffpartene fastsette aldersgrense for stillingen.»

(74) Slik Arbeidsretten ser det kan saken ikke løses alene på bakgrunn av ordlyden.

Ordlyden fremstår som motstridende. Tredje ledd lest i lys av første ledd kan peke mot den forståelsen som saksøker legger til grunn, mens ordlyden i andre ledd kan tale for KS' forståelse. Ordlyden er dels hentet fra vedtektene i pensjonsordningen og dels fra HTA, jf. avsnitt 24 foran. I henhold til forklaring fra Torfinn Thomassen var formålet med opprettelsen av SGS først og fremst å samle bestemmelsene om pensjon. Partene hadde en intensjon om på sikt å foreta en opprydding i teksten.

(75) SGS § 6-1 har en lang og kronglete forhistorie, hvor også historikken fra før pensjonsordningen ble tariffestet i 1997 har betydning for forståelsen. Det vises til gjennomgangen av tariffhistorien foran i avsnittene 7–24.

(76) Helt fra pensjonsordningen i KS-området ble opprettet har det ligget som en forutsetning at stat og kommune skal ha sammenfallende regler om pensjon, herunder særaldersgrenser. Koblingen til særaldersgrensene i staten har vært til stede allerede fra felles kommunal pensjonsordning ble etablert i 1974. I en periode var det forskriftsfestet at aldersgrensene i de kommunale pensjonsordningene ikke kunne være lavere enn det som gjaldt i staten, og som fulgte av aldersgrenseloven. Overføringsavtalene mellom de offentlige pensjonsordningene understøtter også denne koblingen.

(77) Basert på tariffhistorien er det ikke tvilsomt at i de tilfellene hvor stillinger i KS-området hadde en direkte parallell til stillinger i staten, så fikk disse stillingene samme særaldersgrense. Beslutningen om dette ble likevel tatt i KLP. utfordringene de første årene var hvordan man skulle fastsette aldersgrenser for stillinger som var like i sitt innhold, men hvor direkte parallelle stillinger ikke kunne påvises, og hvor ordlyden dermed tilsa at det skulle gjelde aldersgrense på 70 år. Ordlyden ble i slike tilfeller tolket utvidende. Det ble lagt til grunn at stillinger også var «tilsvarende» når stillingenes funksjoner var svært likeartede. Man så på hvilke behov som hadde ført til den lavere særaldersgrensen i staten, og om de samme behovene gjorde seg

gjeldende for den kommunale stillingen. Endringene i vedtektene i 1985 kom for å formalisere adgangen til å beslutte særaldersgrenser i tvilstilfeller, eller der det ikke fantes tilsvarende stillinger, men hvor det likevel kunne være behov for særaldersgrenser.

- (78) KLPs praksis i fastsettelsen av særaldersgrenser for KS-området tyder ikke på at det var noen automatikk i fastsettelsen av særaldersgrenser mellom stat og kommune. Der det har vært direkte parallelle stillinger var det enkelt å fastsette særaldersgrenser, men i mange tilfeller har det krevd vanskelige avveininger og vurderinger, og særaldersgrenser ble fastsatt på grunnlag av fortolkninger gjort av KLP. Praksisen tyder på at koblingen til aldersgrensene i staten i første rekke gjelder prinsipper og rammer for fastsettelse av aldersgrenser og retten til å ta ut pensjon.
- (79) I hvert fall fra 1983 utarbeidet KLP oversikter over stillinger med særaldersgrenser som ble distribuert til de kommunale arbeidsgiverne. Dette fortsatte de med til 2003. Oversiktene ble utarbeidet på grunnlag av KLPs fortolkning av vedtektene § 6. Særaldersgrensene ble ansett som del av vedtektene, og kunne dermed bare endres i tråd med reglene for vedtektsendringer. Fra 2002 ble oversikten utarbeidet av KS og tatt inn i B-rundskriv.
- (80) Som gjennomgangen av tariffhistorien viser har tariffpartene hatt en sentral rolle i utarbeidelsen og utviklingen av pensjonsregelverket, også før pensjonsordningen ble tariffestet. KS og tariffpartene var representert i KLPs styre, og vedtektsendringer skulle forelegges organisasjonene. Fra 1986 fikk partene plass i Pensjonsutvalget, som hadde stor innflytelse på den videre utviklingen av pensjonsordningen. Allerede i 1988 var partene enige om at pensjonsordningen var å anse som tariffestet, selv om den formelt ikke var det. Da pensjonsregelverket ble gjort leverandørnøytralt i 2004 ble tariffpartene tillagt kompetansen som tidligere var lagt til KLPs styre i vedtektene § 6.
- (81) Innholdet i det som i dag er SGS § 6-1 andre ledd var nytt ved tariffestingen av pensjonsordningen i HTA 1996–1998. Det er lite eller ingen informasjon om bakgrunnen for bestemmelsen. I B-rundskriv 38-1996 gir KS merknader til den tariffestede pensjonsordningen. Innledningsvis vises det til at partene helt fra 1988 har ansett pensjonsordningen som tariffestet. I merknad til punkt 2.4.1, som tilsvarer SGS § 6-1 andre ledd uttales det:

«I følge punkt 2.4.1 skal dagens særaldersgrenser opprettholdes slik disse fremkommer i Felles Kommunal Pensjonsordning.

Dog vil forslag til ajourføring av listene over særaldersgrenser bli behandlet av Pensjonsutvalget som aldersgrenseråd, på grunnlag av en gjennomgang av nytt stillingsregulativ. Straks denne gjennomgang og ajourføring er foretatt, vil melding bli gitt våre medlemmer.

Dersom enkelte arbeidsgivere har pensjonsordninger med avvikende aldersgrenser bør spørsmålet om å få disse aldersgrenser godkjent (bekreftet å være i samsvar med Hovedtariffavtalen) legges frem for Pensjonsutvalget.»

- (82) Arbeidsretten legger til grunn at tariffestingen av bestemmelsen i realiteten var en videreføring av etablert praksis. Også oversiktene som ble utarbeidet før tariffestingen måtte forstås som en uttømmende regulering, i den perioden de gjaldt for, som bare kunne endres etter fastsatte regler.
- (83) Tariffhistorien tyder på at praksis har vært at KLP og tariffpartene har tatt stilling til eventuelle krav om endrede eller nye særaldersgrenser, også før tariffestingen. Ett tidlig eksempel på dette var krav om særaldersgrenser for brannmenn som ble fremmet sammen med andre krav knyttet til pensjon i forbindelse med tariffrevisjonen i 1982. Fordi pensjon på det tidspunktet ikke var tariffestet, ble kravet henvist til egne drøftinger utenfor tarifforhandlingene, men alle tariffpartene i KS-området var med i drøftingene.
- (84) Det var naturlig at man da pensjonsordningen ble tariffestet i 1997, valgte å tariffeste denne praksisen. Dette kan også ses i lys av det på dette tidspunktet var et press både i staten og innad i KS om endringer i pensjonsordningene, herunder særaldersgrensene. Arbeidsretten viser i denne sammenheng til utredningen fra 1996 fra det partssammensatte Pensjonsutvalget, hvor det ble uttalt følgende:
- «Pensjonsutvalget foreslår for partene at de tilsattes pensjonsrettigheter innenfor KS' tariffområde tariffestes for å sikre at fremtidige endringer i kommunale pensjoner gjennomføres for alle som omfattes av Hovedtariffavtalen.»
- (85) Uttalelser fra både KLP og KS i sammenheng med og kort tid etter tariffestingen støtter opp om den fortolkningen Arbeidsretten legger til grunn. Retten viser til B-rundskriv 38-1996, jf. avsnitt 81 foran, og uttalelser fra KLP og KS i konkrete saker om særaldersgrenser. Som eksempel vil retten vise til brev fra KS til Bærum kommune datert 26. september 2000 hvor det presiseres at oversikten over stillinger med særaldersgrenser er uttømmende og forpliktende for alle medlemmer i KS. Avvikende særaldersgrenser ville være i strid med tariffavtalen og måtte som sådan rettes.

- (86) At det ved flere senere anledninger er eksempler på lokal praksis i strid med KS' klare standpunkt kan ikke tillegges avgjørende vekt. KS har hatt en konsekvent forståelse av bestemmelsene og har reagert hver gang de har blitt oppmerksomme på avvikende praktisering. Arbeidsretten finner i denne sammenheng grunn til å vise til at Fagforbundet, som den største tariffparten på arbeidstakersiden, gjennomgående synes å ha inntatt tilsvarende holdning til det tariffspørsmålet som saken gjelder. Dnmf har på sin side ikke kunnet dokumentere noen klar og konsistent tariffforståelse. De rettstvistene som det er vist til har alle omhandlet konkrete, individuelle arbeidsforhold, og har ikke vært reist som brudd på tariffavtalen.
- (87) Arbeidsretten har etter dette kommet til at SGS § 6-1 er slik å forstå at særaldersgrensene er uttømmende regulert i henhold til andre ledd, og at spørsmål om nye eller endrede særaldersgrenser må tas opp mellom tariffpartene, jf. SGS § 6-1 første og tredje ledd.
- (88) Med dette resultatet er det ikke nødvendig for retten å ta stilling til om 110-operatører i kommunal sektor har en tilsvarende stilling som 112-operatører i staten.
- (89) Dommen er enstemmig.

SLUTNING

KS frifinnes