



## ARBEIDSRETTEN

### DOM

---

**Avsagt:** 20. november 2014

**Saksnr.:** 29/2014

**Lnr.:** 48/2014

**Dommere:** Jakob Wahl  
Tron Løkken Sundet  
Karin M. Bruzelius  
Tove Stangnes  
Randi Johanne Løvland  
Kjell Bjørndalen  
Karin Ask-Henriksen

**Saken gjelder:** Spørsmål om unntak fra vartpengeordningen for Mantena AS er tariffstridig

---

Landsorganisasjonen i Norge v/LO Stat,  
med Norsk Jernbaneforbund

Advokat Marit Håvemoen

**mot**

1. Arbeidsgiverforeningen Spekter  
2. Mantena AS

Advokat Tarjei Thorkildsen

Rettslig medhjelper: Advokat Maren  
Elvestad

## DOM

- (1) Saken gjelder spørsmål om det i overenskomsten mellom LO v/LO Stat og Norsk Jernbaneforbund (NJF) på den ene siden og Arbeidsgiverforeningen Spekter og Mantena AS (Mantena) på den andre siden er tariffestet at Mantena skal ha vartpengeordning etter lov av 28. juli 1949 nr. 26 om Statens pensjonskasse § 23 fjerde ledd slik at det er tariffstridig at selskapet har søkt om og fått innvilget fritak fra ordningen.
- (2) **Presentasjon av virksomheten og de relevante tariffbestemmelsene**
- (3) Mantena ble opprettet i desember 2001 som et heleid datterselskap av NSB BA. Mantena utfører vedlikeholdsarbeid på skinnegående kjøretøy. Selskapet har fra 1. januar 2002 vært tilknyttet Statens pensjonskasse (SPK). Selskapets tilknytning til SPK har sammenheng med omorganiseringen av NSB fra midten av 1990-tallet, jf. avsnitt 14 flg. nedenfor.
- (4) Overenskomst for Mantena ble første gang opprettet ved tariffoppgjøret i 2002. I Riksmeklingsmannens møtebok for tariffrevisjonen for NSB BA, var det i punkt IV inntatt slik bestemmelse:

**«IV Tjenestepensjon**

**Samferdselsdepartementet har i St.prp. nr. 62 2001/2002 Om omdanning av NSB og Posten Norge BA til aksjeselskap lagt til grunn at det er styrets ansvar å vurdere selskapets framtidige pensjonstilknytning. Det legges imidlertid vekt på at valgene treffes i samråd med de tilsatte.**

**NSB BA, CargoNet AS, Ekspressgods AS og Mantena AS vil fram til 01.03.2004 ikke endre tilknytning til Statens pensjonskasse som bl.a. innebærer videreføring av gjeldende særaldersgrenser, med mindre partene blir enige om noe annet. Partene vil i perioden utrede framtidig pensjonsordning. Utredningen skal gjennomføres av partssammensatte grupper/utvalg.»**

- (5) I protokoll 7. mai 2004 fra forhandlinger mellom NJF og Mantena, er det i punktet om pensjon inntatt slik bestemmelse:

**«I protokollen fra forhandlingene heter det under pensjon: Samferdselsdepartementet har i St.prp. nr. 62 2001/2002 Om omdanning av NSB og Posten Norge BA til aksjeselskap lagt til grunn at det er Styrets ansvar å vurdere selskapets framtidige pensjonstilknytning. Det legges imidlertid vekt på at valgene treffes i samråd med de tilsatte. Mantena AS vil fram til 01.04.2006 ikke endre tilknytning til Statens Pensjonskasse som bl.a. innebærer videreføring av dagens særaldersgrenser, med mindre partene blir enige om noe annet. Partene vil i perioden utrede framtidig pensjonsordning.»**

- (6) Henvisningen her til «protokollen fra forhandlingene» er til protokollen fra tariffforhandlingene mellom NAVO/NSB AS og LO Stat/NJF.

- (7) Overenskomsten mellom NJF og Mantena hadde i tariffperioden 1. april 2006–31. mars 2008 i punkt 16 bestemmelse om pensjon. Bestemmelsen hadde slik ordlyd:

**«Mantena AS opprettholder medlemskap i Statens Pensjonskasse i tariffperioden. I denne sammenheng vises det til styrebehandling av pensjonsordningen i NSB konsernet 8. desember 2005, hvor styret i NSB vedtok; «NSB skal først søke å oppnå tilpassede løsninger innenfor ordningen i SPK. Dersom det i løpet av en periode på to år ikke anses sannsynlig at det kan oppnås tilfredsstillende endringer innenfor Statens Pensjonskasse og de offentlige tjenstepensjoner, startes arbeidet med en alternativ pensjonsordning for alle ansatte/nyansatte.»»**

- (8) Ordlyden i punkt 16 var hentet fra overenskomsten mellom NJF og NSB AS som i § 3 punkt 3.9 bestemte:

**«NSB AS opprettholder medlemskap i Statens Pensjonskasse i tariffperioden. I denne sammenheng vises det til styrebehandling av pensjonsordningen i NSB konsernet 8. desember 2005, hvor styret i NSB vedtok; ...»**

- (9) Bestemmelsen ble innført i overenskomsten for Mantena på bakgrunn av protokoll 5. mai 2006 fra forhandlingene mellom NJF og Mantena punkt 3:

**«Samme formulering vedrørende pensjon som i overenskomsten i NSB føres inn i overenskomsten i Mantena.»**

- (10) I protokoll fra tariffforhandlingene i 2008, ble det i overenskomsten mellom Mantena og NJF punkt 16 inntatt slik bestemmelse om pensjon:

**«Andre forhold:**

**Gjeldende pensjonsordning videreføres, jf styrevedtak i NSB i desember 2007. Høsten 2008 nedsettes det et partssammensatt utvalg i NSB som skal vurdere eventuelle alternative pensjonsløsninger. Utvalget skal også vurdere eventuell fremtidig økning av taket for variable tillegg i pensjonsberegningen.»**

- (11) Styrevedtaket det vises til i protokollen ble truffet 11. desember 2007 og hadde slik ordlyd:

**«Styret er orientert om utviklingen i tilbudet til Statens Pensjonskasse m.h.t. avkastningsmodell, i forhold til fornyet folketrygd og til ønsket om et mer fleksibelt produkt.**

**Styret slutter seg til administrasjonens anbefaling om å videreføre pensjonsordningen i Statens Pensjonskasse i NSB-konsernet utenom Nettbuss i to nye år.**

**Styret ber administrasjonen om, i dialog med de ansattes organisasjoner, å utarbeide forslag til ny pensjonsordning for ansatte i NSB-konsernet som kan iverksettes fra 2010 dersom det ikke oppnås en tilfredsstillende avklaring på tilbudet til Statens Pensjonskasse i løpet av de to kommende årene.»**

- (12) Bestemmelsen i punkt 16 er videreført i senere tariffrevisjoner.

- (13) **Nærmere om Mantenas tilknytning til SPK og vartpengeordningen**

- (14) Før opprettelsen av Mantena med virkning fra 2002, var virksomheten en del av NSB. NSB var frem til 1996 en statsbedrift. I 1996 ble virksomheten delt i to – NSB BA og Jernbaneverket. NSB BA stod for den operative transportvirksomheten, og Jernbaneverket

hadde ansvar for infrastruktur. Selskapet MiTrans AS ble i 1999 skilt ut som et datterselskap av NSB. MiTrans AS drev vedlikeholdsarbeid. Spørsmålet om de ansattes rettigheter i forbindelse med overgangen til aksjeselskap, ble tatt opp i et møte 10. mai 1999 mellom NSB og NJF. I protokollen heter det:

**«Sak: De ansattes rettigheter ved overgang til A/S kfr. Styrevedtak av 17.03.99**

...

**1. T Henriksen åpnet møte og refererte styrevedtaket.**

**Følgende rettigheter er man enig om at gjelder for de som er ansatt i bedriften 01.06.99 punkt 1,2,4 og 5, når det gjelder punkt 3 er det uenighet om oppsigelsesfrister for de som i dag er i selskapet. NJF mener at 73B 1 i AML gjelder med utgangspunkt i at man i dag har i sin arbeidsavtale at § 62 i særloven skal gjelde, Bedriften mener at denne rettighet faller bort i og med at særloven ikke gjelder for den nye bedriften.**

**1. Hovedtariffavtalen gjelder inntil videre kfr. AML.**

**2. Dagens rettigheter videreføres. (d.v.s. Pensjon inkl. vartpenger som er en del av medlemskapet i Statens Pensjonskasse, Jernbanepersonalets Sykekasse etter dagens modell og Fribillett etter NSB BA's reglement).**

**3. Rettigheter etter særloven faller bort. ...»**

- (15) Etter at forsøk på å selge ut MiTrans AS ikke førte frem, ble selskapet overført fra NSB til Mantena som et datterselskap. MiTrans ble i 2013 fusjonert inn i Mantena.
- (16) NSB BA ble i 2002 omgjort til aksjeselskap, jf. lov av 21. juni 2002 nr. 43. Frem til NSB BA ble opprettet i 1996, var de ansatte omfattet av tjenestemannsloven, herunder tjenestemannslovens regler om ventelønn, jf. tjenestemannsloven § 13 nr. 6:

**«Blir tjenestemann som nevnt i nr. 1 sagt opp og det antas at det ville være vanskelig å skaffe annet høvelig arbeid, kan vedkommende gis ventelønn om det ikke foreligger krav på pensjon. Ventelønn skal fastsettes for høyst tre år om gangen. Ventelønnen gis ikke til fast tjenestemann med mindre enn to års tjeneste eller midlertidig tjenestemann med mindre enn fire års tjeneste. Nærmere regler om ventelønn fastsettes av Kongen ved forskrift.»**

- (17) Da NSB BA ble opprettet, ble det i lov av 22. november 1996 nr. 11 om statens jernbaneselskap § 63 inntatt regler om overgangsordning for de ansattes rettigheter, blant annet om fortrinnsrett til ny tilsetting i staten og om ventelønn. I forbindelse med omdanning av NSB BA til NSB AS i 2002 ble det ved endringslov av 15. juni 2001 nr. 85 til 1996-loven inntatt bestemmelser tidsbegrensning av fortrinnsrett til ny stilling i staten og ventelønn for ansatte i NSB. Særordningen for ansatte i NSB-konsernet skulle opphøre 1. januar 2005. Om bakgrunnen for denne reguleringen uttales det i Ot.prp. nr. 89 (2001–2002) side 8:

**«I særlovene § 63 er det videreført fra tjenestemannsloven visse rettigheter knyttet til bl.a. situasjoner hvor arbeidsbortfall fører til oppsigelse. Rettighetene er ment å sikre arbeidstakeren ny stilling i staten og/eller en viss inntekt i påvente av nytt arbeid. Tilsvarende rettigheter har det siste tiåret jevnlig vært gitt som tidsbegrensede overgangsordninger for**

statstjenestemenn som er blitt overført til omdannede selskaper. For Posten Norge BAs og NSB BAs del ble ordningen gjort permanent.

Arbeidstakere som kun omfattes av arbeidsmiljøloven, og ikke annen særlovgivning, har også visse fortrinnsrettigheter til ny stilling ved uforskyldt oppsigelse. De har videre en viss inntektsgaranti gjennom reglene om ledighetstrygd. Sett i sammenheng med øvrig tilnærming til vilkårene i konkurrerende virksomheter, finner departementet det nå vanskelig å opprettholde særordninger på dette området for de to selskapene. På denne bakgrunn foreslår departementet at § 63 i særlovene oppheves. Av hensyn til likheten med tidligere situasjoner hvor arbeidstakere har hatt denne type særordninger, foreslås det at opphevelsen av denne bestemmelsen først trer i kraft etter en overgangsperiode frem til 1. januar 2005. Det foreslås videre at arbeidstakere som på tidspunktet for endringslovens ikrafttredelse er ansatt i et av særlovselskapene, ved eventuell overføring til nytt selskap i forbindelse med eventuelle utskillelser av deler av særlovselskapenes virksomhet, får beholde rettighetene etter § 63 i særlovene i samme overgangsperiode. Overgangsordningen vil ikke omfatte arbeidstakere som måtte være overført til utskilte selskaper før denne lovens ikrafttredelse, og som eventuelt allerede måtte være oppsagt fra slike selskaper.»

(18) Bestemmelsen om ventelønn fikk anvendelse for dem som på ikrafttredelsestidspunktet var ansatt i NSB og ved overføring av disse arbeidstakerne til nytt selskap i forbindelse med eventuelle utskillelser av deler av NSBs virksomhet, jf. § 63 siste ledd. I § 63 siste ledd siste punktum var det bestemt at denne reguleringen skulle gjelde frem til 1. januar 2005. Dette innebar at ansatte i Mantena var omfattet av regler om ventelønn frem til 1. januar 2005.

(19) Da lovens overgangsordning falt bort 1. januar 2005, var selskapene i konsernet tilknyttet SPK. Medlemskap i SPK reguleres av lov om Statens pensjonskasse (pensjonsloven), som har bestemmelser om vartpenger i pensjonsloven § 23 fjerde ledd som lyder:

**«Når et medlem som ikke omfattes av tjenestemannsloven fratrer sin stilling, enten fordi den inndras eller etter oppsiing uten egen skyld og han verken har rett til straks å få alderspensjon etter § 21, eller med hjemmel i annen bestemmelse har krav på å beholde sin lønn, kan Pensjonskassens styre gi ham vartpenger hvis det antas at det vil være vanskelig for ham å skaffe seg et høvelig arbeid. Vartpenger skal fastsettes for høyst tre år om gangen. Departementet fastsetter nærmere regler om vartpenger.»**

(20) Vartpengeordningen har visse likhetstrekk med tjenestemannslovens bestemmelser om ventelønn. Verken pensjonsloven eller tjenestemannsloven gir rettskrav på ytelser, men vilkårene for å få vartpenger er utformet på en annen måte enn retten til ventelønn etter tjenestemannsloven § 13 nr. 3. Når det gjelder karakteren av ytelsene etter pensjonsloven, vises det til Arbeidsrettens merknader nedenfor.

(21) NSB tok i brev 9. november 2003 til Samferdselsdepartementet opp spørsmål om vartpengeordningen. I departementets svarbrev 9. februar 2004 uttales det:

**«Innlemming i Statens Pensjonskasse (SPK) og videreføring av ventelønn og fortrinnsrett har ved samtlige omdanninger til selskap under Samferdselsdepartementet blitt betraktet som vesentlige elementer mht. trygghet og forutsigbarhet for de ansatte. Ventelønn og fortrinnsrett er som hovedregel videreført for en begrenset periode – bortsatt fra for tidligere NSB BA og Posten Norge BA hvor ordningen opprinnelig ble innført uten tidsbegrensning, men så gjort tidsbegrenset ved behandlingen av Ot.prp. nr. 89 (2000-2001).**

Innlemming i SPK har primært dreid seg om at de ansatte som følger med over i respektive selskaper, skal kunne forvente pensjonsytelser som i sum ikke er vesentlig annerledes enn det de ville ha fått som statstjenestemenn. Det har imidlertid ikke vært Samferdselsdepartementets hensikt ved etableringen av hhv. NSB BA og Posten Norge BA, og senere omdanning til aksjeselskap, å videreføre andre sider ved pensjonsordningen enn de som gjelder for statstjenestemenn. Jf. i denne forbindelse at vartpenger i h.h.t. lov om Statens Pensjonskasse § 24 tredje ledd gjelder for medlemmer av SPK som ikke omfattes av tjenestemannsloven.

Samferdselsdepartementet tar ikke stilling til om vartpengeordningen bør gjøres gjeldende for ansatte som sies opp fra NSB AS og Posten Norge AS etter at ventelønnsordningen opphører 01.01.2005. I h.h.t. lov om SPK § 9 kan Arbeids- og administrasjonsdepartementet bestemme at medlemmer utenfor statstjenesten som er spesielt innlemmet i SPK, kan være medlem på andre vilkår enn de loven ellers fastsetter. Hvorvidt det anses hensiktsmessig å videreføre medlemskapet i SPK på betingelser som gir rett til vartpenger, må styrene selv vurdere og eventuelt sende søknad til Arbeids- og administrasjonsdepartementet dersom det er ønskelig med justeringer av vilkårene.»

- (22) NSB søkte 8. oktober 2004 om fritak fra vartpengeordningen i henhold til pensjonsloven § 9. Søknaden ble i brev 26. oktober 2004 fra Moderniseringsdepartementet innvilget med virkning fra 1. januar 2005. NSB orienterte NJF om vedtaket i brev 1. november 2004, hvor det ble presisert at dette blant annet omfattet Mantena.
- (23) Forhandlingsleder for NJF i Mantena, Kjell Næss, har forklart at han tok spørsmålet om vartpengeordning opp med ansatterepresentantene i NSB. Ansatterepresentantene fremmet 29. november 2004 følgende sak til behandling:

«Med henvisning til vedlagte kopi av protokoll fra Tariffoppgjøret per 1. april 2004, punkt nr. 6, ber vi om at fritaket fra vartpengeordningen i Statens Pensjonskasse tas opp til behandling i styret. Vår påstand er at vartpenger er en del av pensjonsordningen i Statens Pensjonskasse.

Vi hevder at NSB A/S har gjort et avtalebrudd gjennom en ensidig korrespondanse med departementet om denne saken, videre hevder vi at siste avsnitt i punkt 6 i vedlagte protokoll ikke er ivaretatt.

**Forslag til vedtak:**

**Vartpengene er en del av pensjonsordningen i selskapet og videreføres.»**

- (24) Henvisningen til protokollen fra tariffoppgjøret i 2004 punkt 6, er til protokollen fra forhandlingene mellom NAVO/NSB og LO Stat/NJF.
- (25) Styret hadde ikke mulighet for å behandle saken i møtet 3. desember 2004, men traff vedtak om at administrasjonen skulle orientere om bortfallet av vartpengeordningen. I konsernsjefens orientering 17. februar 2005 uttales det:

«Det pågår nå samtaler mellom NSB og de ansattes organisasjoner om ulike alternative virkemidler i forbindelse med omstilling i den nærmeste tiden. Partene har i denne sammenheng en intensjon om at ansatte over 55 år skal ivaretas spesielt.

**NSB mener at vartpenger ikke er en del av pensjonsordningen i Statens pensjonskasse. Moderniseringsdepartementet støtter oss i dette synet.**

**Kartlegging av arbeidstakerne i NSB-konsernet viser at det er Mantena AS som har det største behovet for virkemidler i forbindelse med oppsigelser ved overtallighet. Både alderssammensetning og situasjonen på arbeidsmarkedet for denne type kompetanse viser dette. MiTrans AS, som er et datterselskap til Mantena AS har vartpengeordningen. Det virker uheldig at arbeidstakere under samme tak blir behandlet på helt ulike måter ved arbeidsledighet.»**

- (26) Konsernsjefen foreslo at NSBs fritak fra vartpengeordningen ble begrenset til «ikke å omfatte Mantena AS». I protokoll fra styremøte 17.–18. februar 2005 opplyses det fra konsernsjefen at det var oppnådd «en felles forståelse med personalorganisasjonene», og styret la til grunn at saken ble fulgt opp i henhold til konsernsjefens orientering. I departementets brev 4. mars 2005 ble Mantena unntatt fra fritaket fra vartpengeordningen.
- (27) MiTrans ble i 2009 fritatt fra vartpengeordningen. Det er opplyst at det var tvist for de alminnelige domstolene om dette fritaket, men partene har ikke redegjort for detaljene i denne tvisten. Kjell Næss har forklart at søksmålet ble frafalt på grunn av den pågående prosessen med mulig sammenslåing av MiTrans og Mantena.
- (28) Mantena søkte i brev 22. februar 2010 til SPK om fritak fra vartpengeordningen. I brevet uttales det:

**«NSB konsernet søkte med hjemmel i pensjonsloven om fritak fra vartpengeordningen slik at de ikke gikk over til vartpengeordningen fra 2005 når ventelønnsordningen ble avviklet for NSB konsernet.**

**Moderniseringsdepartementet godtok i brev av 26. oktober 2004 at NSB konsernet ikke skulle være omfattet av ordningen med vartpenger når ordningen med ventelønn ble avviklet fra 2005.**

**De tillitsvalgte og ansattes representanter i NSB styret protesterte på dette vedtaket.**

**NSB konsernet valgte å søke departementet om at fritaket fra vartpenger ikke skulle gjelde Mantena. Dette ble godtatt av departementet. ...**

**Begrunnelsen for at Mantena ble med i vartpengeordningen etter at ventelønnsordningen ble avviklet i 2004 var forholdet til MiTrans og behov for oppsigelser ved overtallighet. MiTrans er nå utmeldt av vartpengeordningen og selskapets vurdering er at det er liten sannsynlighet for oppsigelser fremover ut over det som vil være naturlig avgang.**

**Med ny ordning for finansiering av vartpengeordningen fra 2008 vil selskapet få en årlig kostnad på ca 80–90 prosent av årslønnen for hver ansatt som blir oppsagt ved overtallighet. Denne kostnaden er årlig i mellom 3 og 12 år avhengig av alder og ansiennitet til den som blir oppsagt, og om og når den oppsagte får nytt arbeid.**

**I et konkurransemarked vil Mantena ikke ha økonomi til å bære en slik kostnad.**

### Ansattes rett til vartpenger

Styret i Mantena vedtok i sitt møte den 17. februar å søke om fritak fra vartpengeordningen. De ansattes representanter i styret stemte i mot å søke om fritak fra vartpengeordningen.

Det har vært gjennomført drøftemøter med de ansattes organisasjoner før saken ble fremlagt for styret. Norsk Jernbaneforbund, som er den største foreningen i Mantena, hadde følgende kommentar til saken:

«Er av den oppfatning at teksten i vår havende tariffavtale inkluderer vartpenger som en del av den avtalen vi har med SPK.»

Mantenas vurdering er at det ikke er tilknytning til vartpengeordningen i gjeldende avtaleverk og ansettelsesavtaler.

### Konklusjon

Mantena AS søker med hjemmel i pensjonslovens § 9 om fritak fra ordningen om vartpenger etter pensjonslovens § 24.2 med virkning fra 1. mars i år.»

- (29) I brev 12. mai 2010 fra Arbeidsdepartementet til SPK ble søknaden innvilget.
- (30) Tvisteforhandlinger mellom Mantena og NJF ble gjennomført 12. mai 2011. I protokollen fra møtet er det inntatt slik redegjørelse for saken:

«NJF mener vartpengeordningen er en inkludert del av den pensjonsordningen Mantena har avtalt med Statens pensjonskasse (SPK), og at NJF og Mantena har avtalt i overenskomsten at gjeldende pensjonsordning videreføres. De mener det derfor ikke er adgang til, for en av partene, ensidig å fjerne enkeltelementer i pensjonsavtalen, annet enn gjennom forhandlinger av overenskomsten.

### Bedriften:

I forbindelse med at NSB BA ble omdannet til NSB AS fra 1.7.2002 ble særlovens bestemmelse om ventelønn forlenget for NSB konsernet inkl. Mantena til 31.12.2004.

Bakgrunnen for at ventelønnen ble fjernet i NSB konsernet er begrunnet i Ot.prp. 89, hvor det bl.a. heter: «Det oppleves i denne sammenheng problematisk å ha ordninger på personalområdet som avviker fra det konkurrentene har.»

Det ville da være helt urimelig at konsernet ble pålagt tilsvarende utgifter i form av vartpenger.

NSB konsernet søkte derfor med hjemmel i pensjonsloven om fritak fra vartpengeordningen slik at de ikke gikk over til vartpengeordningen fra 2005 når ventelønnsordningen ble avviklet for NSB konsernet.

Moderniseringsdepartementet godtok i brev av 26. oktober 2004 at NSB konsernet ikke skulle være omfattet av ordningen med vartpenger når ordningen med ventelønn ble avviklet fra 2005.

De tillitsvalgte og ansattes representanter i NSB styret protesterte på dette vedtaket.



NSB konsernet valgte å søke departementet om at fritaket fra vartpenger ikke skulle gjelde Mantena. Dette ble god tatt av departementet. Begrunnelsen for dette var:

«Kartlegging av arbeidstakere i NSB-konsernet viser det seg at det er i Mantena AS som har det største behovet for virkemidler i forbindelse med oppsigelser ved overtallighet. Både alderssammensetning og situasjonen på arbeidsmarkedet for denne type kompetanse viser dette. MiTrans AS, som er et datterselskap til Mantena AS har vartpengeordningen. Det virker uheldig at arbeidstakere under samme tak blir behandlet på ulike måter ved arbeidsledighet.»

Begrunnelsen for at Mantena ble med i vartpengeordningen etter at ventelønnsordningen ble avvirket i 2004 var forholdet til MiTrans og behov for oppsigelser ved overtallighet.

MiTrans er nå utmeldt av vartpengeordningen. Med ny ordning for finansiering av vartpengeordningen fra 2008 vil selskapet få en årlig kostnad på ca 80-90 prosent av årslønnen for hver ansatt som blir oppsagt ved overtallighet. Denne kostnaden er årlig i mellom 3-12 år avhengig av alder og ansiennitet til den som blir oppsagt, og om og når den oppsagte får nytt arbeid.

I et konkurransemarked vil ikke Mantena ha økonomi til å bære en slik kostnad.

...

Bedriftens vurdering er at vartpenger ikke er en del av gjeldende pensjonsordning, men en spesiell arbeidsledighetstrygd for ansatte som er medlemmer i SPK, og som ikke går inn under tjenestemannsloven.»

- (31) Tvisteforhandlinger mellom LO Stat og Spekter ble gjennomført 29. juni 2011. LO Stat gjorde gjeldende at vartpengeordningen i Mantena var en del av pensjonsavtalen og derfor en del av tariffavtalen. Spekter gjorde gjeldende at vartpengeordningen ikke var en del av pensjonsordningen.
- (32) LO v/LO Stat tok ut søksmål 9. juni 2014. Hovedforhandling ble gjennomført 11. november 2014. En partsrepresentant og tre vitner avga forklaring.
- (33) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (34) *Landsorganisasjonen i Norge v/LO Stat*, med Norsk Jernbaneforbund, har i korte trekk anført:
- (35) Tariffpartene har ved overenskomsten punkt 16 videreført gjeldende pensjonsordning, herunder retten til vartpenger. Vartpenger er da en del av pensjonsordningen som arbeidsgiver ikke ensidig kan endre.
- (36) Utgangspunktet for tolkningen er tariffavtalens ordlyd. Punkt 16 bestemmer at pensjonsordningen videreføres. Dette gir en tilknytning til bestemmelsene i pensjonsloven og inkluderer lovens bestemmelse om rett til vartpenger. Bestemmelsen om vartpenger er inntatt i lovens kapittel om alderspensjon. Det taler for at pensjonsordningen inkluderer

vartpenger. Det er ikke noe ved ytelsens innhold som tilsier at det ikke kan anses som en pensjonsytelse. Vartpenger kan i noen tilfeller fungere som en førtidspensjon, jf. Ot.prp. nr. 67 (2004–2005) om lov om statens tjenestemenn side 79 og St.meld. nr. 95 (1975–76) side 15. Den nære sammenhengen mellom alderspensjon og vartpenger følger også av at begge ytelsene opprinnelig ble finansiert gjennom betaling av premie, hadde samme krav til ansettelsestid og opptjeningstid som vilkår for ytelse, og utmåling etter samme satser som for alderspensjon. Det kan ut fra bevisførselen ikke legges til grunn at partene i tariffforhandlingene for Mantena var kjent med saksfremleggene til styret i NSB. Et internt styrenotat kan da ikke tillegges vekt ved tolkningen.

- (37) Tariffhistorikken taler også for at vartpenger inngår i pensjonsordningen. Det sentrale i vurderingen er hva som kan utledes av bevisene om partenes felles forståelse i 2002. Det må i den vurderingen legges vekt på at det i 1999 for MiTrans ble presisert at pensjonsordningen inkluderte vartpenger. I dette møtet deltok sentrale aktører for NSB og NJF. Partene bygget i 1999 på en felles forståelse om at vartpenger var en del av medlemskapet i SPK. Det er ingen holdepunkter for at partene senere har bygget på en annen forståelse. NSBs søknad om unntak fra vartpengeordningen viser at selskapet forutsetningsvis bygget på NJFs tolkning av overenskomsten, og at vartpenger i utgangspunktet er en del av pensjonsordningen.
- (38) Det er under enhver omstendighet Spekter og Mantena som burde ha sagt ifra dersom medlemskap i SPK ikke omfatter rett til vartpenger. Mantena kjente eller burde kjent til NJFs forståelse av overenskomsten. Denne uklarheten må selskapet ha risikoen for. Den etablerte rettstilstanden mellom partene var at vartpengeordningen var omfattet. Dersom senere tariffrevisjoner skulle føre til en annen rettsstilling, er det den part som krever endring i rettsstillingen som må gjøre dette klart overfor motparten. Det samme gjelder dersom Mantena la til grunn at NJFs oppfatning var i strid med tariffhistorikken. Når Spekter og Mantena ikke tilkjennega noe annet overfor LO/NJF, innebærer det at selskapet ikke ensidig kan gjøre unntak fra vartpengeordningen.
- (39) De reelle hensyn som ligger til grunn for ordningen med vartpenger, tilsier at ytelsen inngår i pensjonsordningen. Etter at arbeidsgiver må bære de reelle utgiftene til vartpenger, vil dette styrke eldre arbeidstakers verner ved omstillingstillingsprosesser.
- (40) Det er nedlagt slik påstand:

**«1. Det innebærer tariffbrudd når Mantena AS har søkt om og fått innvilget fritak fra vartpengeordningen for ansatte i Mantena AS.**

**2. Vartpengeordningen i lov om Statens Pensjonskasse § 23, fjerde ledd, inngår i tariffavtalen mellom LO, v/LO Stat/NJF og Mantena AS.»**

- (41) *Arbeidsgiverforeningen Spekter og Mantena AS* har i korte trekk anført:
- (42) Vartpengeordningen er ingen pensjonsordning etter overenskomsten punkt 16, og overenskomsten er da ikke til hinder for at arbeidsgiver melder seg ut av vartpengeordningen. En pensjon kjennetegnes av at den sikrer inntekt i en pensjonisttilværelse. Dette er ikke formålet med vartpengeordningen. Vartpenger har samme funksjon som dagpenger: De skattlegges på en annen måte enn pensjonsytelser og er grunnlag for opptjening av pensjon, sykepenger og foreldrepenger. Det er ikke avgjørende at vartpenger i noen sammenhenger kan virke som førtidspensjon. Forarbeidene viser klart at vartpenger ikke er en pensjonsytelse, selv om begrepsbruken ikke er klar. Det kan derfor ikke legges vekt på at bestemmelsen er inntatt sammen med bestemmelser om alderspensjon.
- (43) Det er den som hevder en forståelse av tariffavtalen som må godtgjøre at denne forståelsen klart er tilkjennegett overfor motparten. Når vartpenger som utgangspunkt faller utenfor overenskomstens ordlyd, er det NJF som burde ha gjort det klart at forbundet mente at vartpenger var omfattet av pensjonsordningen. Når det i protokollen fra 1999 for MiTrans presiseres at vartpenger er inkludert i rettighetene, bygger det på et utgangspunkt om at ytelsen faller utenfor pensjonsbegrepet.
- (44) Saksfremlegget til styret viser til behovet for likebehandling mellom Mantena og MiTrans, og bygger ikke på at det er en tariffoppliktelse. Det ble i saksfremlegget til styret i NSB presisert at vartpenger ikke var en del av selskapets pensjonsordninger eller omfattet av overenskomsten. Det har ikke vært selvstendige forhandlinger mellom NJF og Mantena om pensjonsbestemmelsen, og det er derfor ikke noe i tariffhistorikken som kan begrunne at vartpenger for dette selskapet er en del av pensjonsordningen. Ved tolkningen av uttrykket pensjonsordning, må utgangspunktet tas i behandlingen av pensjonsspørsmålet i NSB. Det er klart at styrevedtakene knytter seg til pensjon uten vartpengeordning.
- (45) Det er nedlagt slik påstand:
- «De saksøkte frifinnes.»**
- (46) **Arbeidsrettens merknader**
- (47) *Arbeidsretten* har i spørsmålet om vartpengeordningen er tariffestet og om det foreligger tariffbrudd, delt seg i et flertall og et mindretall.

- (48) Arbeidsrettens flertall, *dommerne Sundet, Bruzelius, Løvland og Ask-Henriksen*, har kommet til at de saksøkte må frifinnes og vil bemerke:
- (49) Flertallet kan på bakgrunn av tariffavtalens ordlyd, historikk og forhandlingspraksis mellom partene ikke finne tilstrekkelige holdepunkter for å legge til grunn at den tariffestede videreføring av pensjonsordningen inkluderer retten til vartpenger. Flertallet vil innledningsvis knytte noen merknader til hva som kjennetegner vartpengeordningen, før det går inn på spørsmålet om hva overenskomsten bestemmer om arbeidsgivers adgang til å foreta endringer.
- (50) En arbeidstaker som er medlem av SPK har på nærmere vilkår rett til alderspensjon, uførepensjon og familiepensjon, jf. pensjonslovens kapittel 5, 6 og 7. Lovens kapittel 5 har i § 23 fjerde ledd bestemmelser om såkalte vartpenger. Dette er ytelser som kan utbetales til arbeidstaker som sies opp uten egen skyld eller fordi stillingen inndras, og som ikke omfattes av tjenestemannsloven eller straks har rett til alderspensjon. Vilkårene for rett til vartpenger er i hovedsak de samme som for retten til ventelønn etter tjenestemannsloven, og både vartpenger og ventelønn er pensjongivende. Som nevnt i avsnitt 17 og 18 foran, var de ansatte i NSB AS og Mantena omfattet av overgangsregler om ventelønn frem til 1. januar 2005. Staten dekket ventelønnsutgiftene over statsbudsjettets ventelønnskapittel, uten at det ble krevd refusjon fra virksomhetene. Vartpengeordningen etter pensjonsloven har en annen finansiering. Ordningen var frem til 2008 finansiert gjennom en særskilt premie. Fra 2008 blir virksomhetene belastet med de reelle kostnadene til vartpenger. I Mantenas søknad i 2010 om unntak fra ordningen opplyses det at kostnadene ved vartpengeordningen utgjorde 80–90 % av årslønnen til den som har fått innvilget ytelsen. Ut fra det som er opplyst under hovedforhandlingen, er det meget få som i dag mottar vartpenger.
- (51) Vartpengene har samme formål som ventelønn, det vil si den skal sikre inntekt i en omstillingsperiode etter at arbeidstaker har mistet arbeidet uten egen skyld. Bestemmelser om vartpenger skriver seg fra den første pensjonsloven av 1917, som ble utarbeidet parallelt med arbeidet med en tjenestemannslov. Tjenestemannsloven av 1918 hadde i § 20 regler om rettskrav på «ventepenger» for tjenestemenn, jf. Ot.prp. nr. 67 (2004–2005) side 77 hvor det uttales:

**«Mens lov om Statens Pensjonskasse hele tiden benyttet ordet vartpenger, benyttet tjenestemannsloven fra innføringen i 1918 ordet ventepenger og fra 1977 ordet ventelønn. § 20 fjerde ledd i tjenestemannsloven fra 1918, bestemte at en tjenestemann skulle ha rett til ventepenger i 2 år med 6/10 av lønnen, dersom tjenestemannen ved oppsigelsen hadde over 15 års tjenestetid. I forarbeidene til tjenestemannsloven ... er forholdet mellom vartpenger i lov**

om Statens Pensjonskasse og ventepenger ikke omtalt. Ventepenger er heller ikke omtalt i Ot.prp. nr. 26 (1916) om utfærdigelse av en lov om pensionsordning for statens tjenestemænd. Dette kan tyde på at man ikke var oppmerksom på at man parallelt utarbeidet lovregler om ytelser til samme målgruppe.»

- (52) Reglene om vartpenger er kommentert i utredninger av pensjonsloven, jf. Ot.prp. nr. 67 (2004–2005) side 77. Et gjennomgående trekk ved utredningene er at de konkluderer med at reglene om vartpenger bør tas ut av pensjonsloven, men at de kan beholdes inntil det finnes et passende sted å innta slike regler. I innstillingen fra pensjonslovkomiteen av 1935, inntatt som særskilt vedlegg til Ot.prp. nr. 85 (1949), uttales det i innstillingens side 49–50:

«Pensjonslovkomiteen av 1926 foreslo i sin innstilling side 38 at bestemmelsen om vartpenger skulle utgå, da den ikke hører hjemme i pensjonsloven og da den kan tenkes å bli uheldig for pensjonskassens økonomi.

...

Komiteen skal bemerke at det synes å ligge utenfor formålet med pensjonsordningen at pensjonskassen skal betale vartpenger til medlemmer som blir opsagt fra sin stilling. Det må forøvrig også her erindres at et betydelig antall av kassens medlemmer er ikke-statstjenestemenn.

...

Komiteen vil i denne forbindelse bemerke at det vil være rimelig å opta til overveielse å utvide tjenestemennenes rett til vartpenger etter tjenestemannslovens § 20.»

- (53) Pensjonslovkomiteen av 1947 sluttet seg til denne vurderingen i sin innstilling fra desember 1947, inntatt som særskilt vedlegg til Ot.prp. nr. 85 (1949). Det uttales i innstillingen side 57:

«De fire tjenestemannsorganisasjoner gir i sitt brev av 27. november 1939 uttrykk for at de i og for seg er enig i at bestemmer om vartpenger ligger utenfor formålet med pensjonsordningen. Det pekes imidlertid på at pensjonskassen allikevel er den myndighet som har de beste betingelser for å behandle vartpengesaker... I hvert fall må den nåværende ordning ikke forandres før man har funnet en annen som er tilfredsstillende.

Utvalget er enig i at bestemmelser om vartpenger ligger utenfor pensjonslovens naturlige område. Bevilgning av vartpenger bør ligge til lønnsmyndigheten, og utvalget går i likhet med Pensjonskomiteen ut fra at spørsmålet om en nærmere ordning og utbygging av systemet blir tatt opp i en annen forbindelse. Instituttet har sin berettigelse, og det foreligger formentlig ingen tanke om å innskrenke adgangen til å tilstå vartpenger. Inntil man er kommet frem til en tilfredsstillende ny ordning finner man det derfor nødvendig å opprettholde pensjonslovens bestemmelser herom, ...»

- (54) I forarbeidene til pensjonsloven av 1949 sluttet departementet seg til merknadene fra pensjonslovkomiteen av 1947. Bestemmelsen om vartpenger ble derfor fortsatt plassert sammen med bestemmelsene om alderspensjon, jf. Ot.prp. nr. 85 (1949) side 43.
- (55) Utgangspunktet er etter dette at vartpengeordningen er en lønnsordning og ikke en pensjonsytelse i tradisjonell forstand. Den skiller seg også klart fra de øvrige ytelsene etter pensjonsloven. Formålet med ytelsen er det samme som for ventelønn ved at den skal beskytte mot inntektsbortfall inntil arbeidstakeren får nytt arbeid. Dette skiller ytelsen fra de andre rettighetene etter pensjonsloven som verner mot inntektsbortfall på grunn av alder

eller uførhet. I tillegg kommer at anvendelsen av reglene om ventelønn for ansatte i Mantena var en midlertidig ordning, jf. oppsummeringen i Samferdselsdepartementets svarbrev 9. februar 2004 som fremhever at det er opp til virksomheten å avgjøre om medlemskap i SPK skal videreføres slik at det omfatter vartpenger.

- (56) Spørsmålet er etter dette hva som er bestemt i overenskomsten om arbeidsgivers adgang til å melde seg ut av vartpengeordningen. Flertallet tar utgangspunkt i at dagens overenskomst bestemmer at «gjeldende pensjonsordning» videreføres. Overenskomstens uttrykk «gjeldende pensjonsordning» må leses i sammenheng med henvisningen til NSBs styrevedtak 11. desember 2007. Parts- og vitneforklaringene er samstemte om at pensjonsbestemmelsen aldri har vært gjenstand for selvstendige forhandlinger mellom Mantena og NJF. Tariffpartene har i all hovedsak heller ikke laget egen overenskomsttekst, men har innarbeidet teksten fra tariffforhandlingene for NSB, i noen tilfeller med en mindre justering slik som tilføyelse av virksomhetens navn. Vartpenger har heller ikke vært tema i forhandlingene, verken i NSB eller Mantena. Når tariffpartene på denne måten og uten forbehold innarbeider NSBs styrevedtak og overenskomstbestemmelser, er det forholdene i NSB som blir referanserammen, med mindre det ut fra forhandlingsforløp kan legges til grunn at det gjelder unntak fra dette, jf. eksempelvis ARD 1991 side 175, ARD 1998 side 131 og ARD 2012 side 126. Et slikt utgangspunkt for tolkningen følger også av at utmeldingen fra vartpengeordningen i 2004 ble fulgt opp ved at NJF i Mantena kontaktet ansatterepresentantene i NSB, som igjen påberopte bestemmelsen i NSBs overenskomst overfor NSB. Det er ikke dokumentert at tariffbruddet på selvstendig grunnlag ble fulgt opp overfor Mantena. Dette viser at det er tariffforpliktelsen i NSB som er styrende for rekkevidden av tariffforpliktelsen mellom Mantena og NJF. Som flertallet skal komme tilbake til nedenfor, har dette også betydning for hvilken vekt som kan legges på forholdene knyttet til utmeldingen fra vartpengeordningen i 2004.
- (57) Henvisning til «pensjonsordning» vil etter alminnelig språkbruk normalt ikke dekke en ventelønns- eller vartpengeordning. Når uttrykket «gjeldende pensjonsordning» ses i sammenheng med stillingen for NSB, er det etter flertallets vurdering klart at det sikter til pensjonsordning i tradisjonell forstand, det vil si rett til pensjon på grunn av alder eller uførhet som kommer i stedet for arbeidsinntekt. Sagt på en annen måte ligger det i formuleringen «gjeldende pensjonsordning» en henvisning til den pensjonsordning NSB har videreført etter utmeldelse fra vartpengeordningen. Det vil som utgangspunkt ikke omfatte ytelser som kommer i en omstillingsperiode, uavhengig av om den midlertidige

ytelsen i noen tilfeller kan virke som en førtidspensjon. Dette har også klar støtte i det styrevedtaket som den gjeldende overenskomsten viser til. I styrevedtaket av 11. desember 2007 vises det til SPKs tilbud med hensyn til avkastningsmodell og til spørsmålet om fornyet folketrygd. Omtalen av pensjonsordning kan ikke forstås på annen måte enn som en henvisning til pensjonslovens regler om alderspensjon, uførepensjon og familiepensjon, det vil si det som vanligvis omfattes av pensjonsordninger.

- (58) Denne tolkningen har også støtte i tariffhistorikken. Flertallet viser her til forhandlingene om opprettelse av overenskomst for Mantena i 2002. Partene adresserte da spørsmålet om «tjenestepensjon», og presiserte at dette blant annet innebar videreføring av «særaldersgrenser». Bestemmelsen lest i sammenheng viser at partene hadde tradisjonelle pensjonsytelser for øyet. I denne sammenheng bemerkes også at NSB da Mantena ble tatt inn i vartpengeordningen igjen i 2005, tok uttrykkelig forbehold om at dette ble gjort av hensiktsmessighetsgrunner og ikke fordi NSB – eller Mantena – var tariffrettslig forpliktet til det, jf. avsnitt 25 og flertallets merknader nedenfor. Til tross for dette forbeholdet, fulgte NJF ikke opp spørsmålet. Når tariffpartene i senere revisjoner uten forbehold eller diskusjoner inntar NSBs tekst om pensjonsordning, må rekkevidden av bestemmelsen bygge på bestemmelsens rekkevidde for konsernet som sådan. I den sammenheng er det klart at vartpengeordningen ikke er tariffestet på en slik måte at arbeidsgiver er forhindret fra å melde seg ut av ordningen.
- (59) Saksøker har vist til at det i protokollen for MiTrans er vist til at pensjonsordningen inkluderer vartpenger, og at det taler for at utgangspunktet mellom tariffpartene er at vartpenger inngår i pensjonsordningen. Etter flertallets vurdering kan dette ikke tillegges vekt. Som påpekt av saksøkte kan presiseringen også være et utslag av at vartpenger uten en slik tilføyelse faller utenfor uttrykket pensjonsordning. I tillegg gir protokolltilførselen et mer presist uttrykk for rekkevidden av tariffpartenes plikter, og den viser at det er mulig for partene å utforme bestemmelsen slik at det ikke oppstår tolkningstvil. Det er i rettspraksis lagt til grunn at det for pensjonsforpliktelser må foreligge tilstrekkelig klare og tungtveiende holdepunkter for at arbeidsgiver har påtatt seg tariffrettslige forpliktelser, jf. ARD-2013-10 avsnitt 50. Flertallet går ikke inn på hvor langt et slikt utgangspunkt gjelder for pensjonsrettigheter generelt, men bemerker at dette utgangspunktet iallfall vil gjelde for plikten til å videreføre en vartpengeordning. Når det i protokollen for MiTrans vises til «dagens rettigheter» i stedet for det mer generelle uttrykket om tilknytning til SPK, og vartpenger uttrykkelig nevnes ved siden av pensjon, er det utvilsomt at tariffpartene har

tariffestet en vartpengeordning for MiTrans. Overenskomsten for Mantena er ikke like klar. Flertallet bemerker også at en formulering om tilknytning til pensjonsordning eller det å opprettholde medlemskap i seg selv ikke uttrykker en begrensning i adgangen til å søke om særlige vilkår for medlemskap etter pensjonsloven § 9. Flertallet bemerker for øvrig at da NSB i 2005 besluttet å gjeninnføre vartpengeordningen for Mantena, var det under henvisning til at ordningen allerede gjaldt for MiTrans. NJF tok ikke til motmæle mot denne beslutningen. Det taler for at det ikke er tariffstridig av Mantena å melde seg ut av vartpengeordningen når virksomheten i MiTrans og vartpengeordningen der avvikles; forutsetningen for å gjeninnføre ordningen for Mantena falt da bort.

- (60) Flertallet må på denne bakgrunn konkludere med at overenskomsten mellom Mantena og NJF ikke er til hinder for at Mantena søker om og får innvilget fritak fra vartpengeordningen etter pensjonsloven § 9 og at vartpengeordningen heller ikke er tariffestet. Saksøkte må derfor frifinnes.
- (61) Arbeidsrettens mindretall, *dommerne Wahl, Stangnes og Bjørndalen*, har kommet til at saksøker må få medhold i påstandene og vil bemerke:
- (62) Spørsmålet om vartpengeordningen er tariffestet må løses ved en tolkning av overenskomsten mellom Mantena og NJF. Etter overenskomsten punkt 16 skal Mantena videreføre «gjeldende pensjonsordning». Henvisningen til «gjeldende pensjonsordning» er til selskapets tilknytning til SPK, det vil si de ytelser som følger av pensjonsloven. Ordlyden gjør ikke unntak for vartpenger. Spørsmålet er om det ut fra tariffhistorikken må legges til grunn at vartpenger likevel ikke er omfattet av den pensjonsordningen som videreføres.
- (63) Dagens tariffbestemmelse er en videreføring av tilsvarende bestemmelser i tidligere overenskomster. Det har ved revisjonene skjedd endringer i ordlyden, men dokumentasjonen gir ingen holdepunkter for at det har vært realitetsendringer. Det som hele tiden har kommet til uttrykk, er at gjeldende ordning skal videreføres. Det avgjørende er da hvilken ordning som gjaldt da tariffavtalen ble inngått. Parts- og vitneforklaringene viser at spørsmål om pensjon generelt og vartpenger spesielt ikke har blitt diskutert under forhandlingene. Spørsmålet må da løses med utgangspunkt i ordlyden i de tidligere overenskomstene sammenholdt med den faktiske situasjonen på det tidspunkt tariffavtalen ble opprettet og revidert. Tolkningen må bygge på momenter knyttet til overenskomsten mellom Mantena og NJF, og ikke til behandling av pensjonsspørsmålet i styret i NSB. Det



er derfor ikke avgjørende at NSB under styrets behandling av spørsmålet om utmelding fra vartpengeordningen i 2004, ga uttrykk for at vartpenger ikke var omfattet av tariffavtalen.

- (64) Da tariffavtalen ble opprettet i 2002 var vartpenger ingen aktuell rettighet, selv om vartpenger var en ytelse etter pensjonsloven. Ved opprettelsen av overenskomsten i 2002 hadde de ansatte fremdeles rett til ventelønn etter § 63 i lov om statens jernbanetrafikkselskap. I 2002 og 2004 bestemte overenskomsten at Mantena ikke skulle «endre tilknytning» til SPK. Mindretallet bemerker også at NSB på tidspunktet for tarifforhandlingene i 2004 hadde mottatt Samferdselsdepartementets brev om ventelønnsrettigheter og var klar over rettstilstanden som ville gjelde fra 1. januar 2005, jf. avsnitt 21. I en slik situasjon var arbeidsgiversiden nærmest til å ta opp spørsmålet om vartpengeordningen.
- (65) Spørsmål om unntak fra vartpengeordningen oppstod første gang i tariffperioden 2004–2006. Resultatet etter at spørsmålet var behandlet i NSB, ble at ordningen ble videreført for Mantena, men ikke for andre selskap i NSB-konsernet. Dette var den faktiske situasjonen da overenskomsten ble revidert i 2006 uten at vartpengeordningen ble kommentert. Når tariffpartene i 2006 uten forbehold inntok en bestemmelse om at Mantena «opprettholder medlemskap» i SPK og medlemskapet inkluderer rett til vartpenger, er det en tariffesting av arbeidstakernes medlemskap per 1. april 2006. Når det i overenskomsten fra 2008 presiseres at gjeldende pensjonsordning videreføres, betyr det en videreføring av gjeldende ordning inkludert vartpenger.
- (66) Mindretallet legger også vekt på at NJF på et tidligere tidspunkt hadde tilkjennegitt at pensjonsordningen inkluderte vartpenger. I protokoll fra møte 10. mai 1999 i forbindelse med etableringen av MiTrans, er det inntatt slik merknad:
- «2. Dagens rettigheter videreføres. (d.v.s. Pensjon inkl. vartpenger som er en del av medlemskapet i Statens Pensjonskasse, ...»**
- (67) Bestemmelser om videreføring av pensjonsordning vil da som utgangspunkt også gjelde vartpengeordningen, med mindre noe annet presiseres. På bakgrunn av hendelsesforløpet var det arbeidsgiversiden som i 2004, 2006 og 2008 burde ha inntatt presiseringer i bestemmelsen. Når slike presiseringer ikke inntas, må Mantena bære risikoen for dette. Vartpengeordningen i pensjonsloven § 23 fjerde ledd inngår da i pensjonsordningen etter overenskomsten punkt 16, og det er tariffstridig når arbeidsgiver ved ensidig beslutning melder seg ut av ordningen.
- (68) Etter dette blir dom å avsi i samsvar med flertallets syn.

(69) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår foran.

## **SLUTNING**

De saksøkte frifinnes.

Jakob Wahl (s.)

Tron Løkken Sundet (s.)

Karin M. Bruzelius (s.)

Tove Stangnes (s.)

Randi Johanne Løvland (s.)

Kjell Bjørndalen (s.)

Karin Ask-Henriksen (s.)

Rett utskrift bekrefte: