



MØRE OG ROMSDAL TINGRETT

DOM

Avsagt: 24.04.2024 i Møre og Romsdal tingrett, Ålesund

Saksnr.: 23-102096TVI-TMOR/TALE

Dommer: Tingrettsdommer Ruth-Louise Osborg

Meddommere: Hovedverneombud Egil Hordnes
Produksjonsdirektør Ola Arne Ramstad

Saken gjelder: Pensjon

Norsk Sjøoffisersforbund

Advokat Martha Nordal,
Advokat Imran Haider
Advokat Martha Nordal,
Advokat Imran Haider

Norsk Sjømannsforbund

mot

Sølvtrans Rederi AS

Advokat Tron Dalheim,
Advokatfullmektig Oda Angell
Nordhus

DOM

Saken gjelder pensjonsordningen i Sølvtrans Rederi AS.

1. Innledning

Saken er fremsatt som et gruppesøksmål som omfatter ansatte fra samtlige grupper av sjøfolk som har arbeidet i Sølvtrans Rederi AS i perioden fra 1. januar 2006 til 2020, men begrenset til ansatte som var fylt 55 år på det tidspunktet saken ble tillatt fremmet som gruppesøksmål ved kjennelse av 8. september 2023.

Det norske maskinistforbund har tiltrådt saken som partshjelper etter tvisteloven § 15-7 bokstav b).

Søksmålet omfatter to hovedspørsmål. Det første gjelder om Sølvtrans Rederi AS har oppfylt forpliktelsene etter lov om offentlig tjenstepensjon (OTP-loven) til å ha en pensjonsordning fra fylte 67 år til 77 år. Det andre hovedspørsmålet gjelder krav om at pensjonsgrunnlaget skal inkludere opptjening basert på faste tillegg opptjent i perioden.

2. Framstilling av saken

2.1. Partene

Sølvtrans Rederi AS (heretter Sølvtrans) er et brønnbåtrederi som ble opprettet i 1986 for frakt av levende fisk. Hovedkontoret ligger i Ålesund. Rederiet opererer til sammen 45 fartøy og har totalt ca. 740 ansatte, hvorav 45 i administrasjonen. 650 ansatte er tilknyttet Nordflåten, som opererer i Norge, Skottland og Island. Det er snakk om ansatte i alle kategorier sjøfolk, dvs. skipsførere, styrmenn, maskinister og matroser. Selskapet har også virksomhet i Tasmania, Canada og Chile.

Sølvtrans er organisert i Kystrederiene og er gjennom medlemskapet bundet av overenskomsten mellom Kystrederiene og Norsk Sjøoffisersforbund (overenskomsten) og tilsvarende overenskomster med de andre forbundene.

De ansatte som denne saken gjelder er i alle kategorier sjøfolk. Arbeidet innenfor det aktuelle området gjennomføres i såkalt 1:1 turnus med fire uker på og fire uker fri. Dette innebærer 84 timers arbeidsuke mens man er om bord. Turnusen inkluderer også bevegelige helligdager. De ansattes hyre beregnes med utgangspunkt i alminnelig arbeidstid med tillegg for fritidskompensasjon, fast overtid mellom 56 og 84 timer og ekstragodtgjørelse for søndagsarbeid og bevegelige helligdager. I tillegg beregnes 12 % feriepenger av hyren. Hyren, inkludert feriepenger og de til enhver tid fastsatte og opptjente tillegg, utbetales månedlig også for de perioder de ansatte har turnusfri.

2.2 Sølvttransavtalen

For ansatte i Sølvttrans er det inngått egen avtale om rederispesifikke tillegg, den såkalte Sølvttransavtalen. Avtalen er et supplement til overenskomsten og har som angitt formål (pkt. 1 i avtale datert 14. februar 2018) «å oppnå en forenkling av lønnsbehandlingen, og å gi de ansatte en bedre forutberegnelighet for hva de får utbetalt månedlig».

Avtalen regulerer rett til et såkalt «Sølvttranstillegg», som er et stillingsdifferensiert tillegg i kroner per måned. Sølvttranstillegget inkluderer ulike tariffastsatte tillegg, og skal også kompensere for overtid opp til et visst angitt antall timer per tur. Videre følger det av Sølvttransavtalen at ansatte har rett til «Aktivitetstillegg», tidligere kalt lojalitetstillegg, som utbetales månedlig basert på opptjeningstid som ansatt i selskapet.

Sølvttransavtalen ble tidligere ensidig fastsatt av ledelsen med seks måneders oppsigelsestid. Oppsigelse av avtalen reguleres i pkt. 3.3 (2018-avtalen) hvor det fremgår at i så fall «vil ordinære tariffbestemmelser trå inn, til å inkludere alle tillegg Avtalen omhandler». Nå forhandles Sølvttransavtalen årlig med de tillitsvalgte.

Partene er uenige om Sølvttranstillegget og Aktivitetstillegget skal tas med i pensjonsgrunnlaget.

2.3. Pensjonsordningene

Maritim pensjonskasse (MPK) er en lovbestemt pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs på norskregistrerte skip. Pensjonsordningen ble etablert i 1948, og formålet har vært å sikre utbetaling av pensjon fra 60 år, som var tidligere pensjonsalder for sjøfolk.

Fra 2002 har Sølvttrans hatt en tariffbasert ytelsespensjon (tilleggspensjon) som sikret utbetaling fra 60 til 67 år. Ordningen ble forhandlet frem mellom partene for å sikre tilstrekkelig utbetaling. Ved full opptjening ville utbetalingen gi ca. 60 prosent av lønn sammen med full pensjon fra pensjonskassen (nå MPK).

Kystrederiene inngikk opprinnelig en rammeavtale med Nordea Liv som var obligatorisk, slik at alle rederiene i utgangspunktet hadde samme pensjonsordning. Forpliktelsen til avtale med Nordea Liv har senere blitt avvirket, men Sølvttrans har beholdt Nordea som sin pensjonsforsikringsleverandør.

Obligatorisk tjenestepensjon ble innført i 2006, da Lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP-loven) trådte i kraft. Loven oppstiller en plikt for de virksomheter som er omfattet til å opprette pensjonsordning og oppstiller vilkår som skal sikre visse minimumskrav til den ordningen som etableres. Det er uomtvistet at Sølvttrans er omfattet av loven.

Sølvtrans beholdt den ytelsesbaserte ordningen i Nordea. Det fremgår i pkt. 5.1. om Alderspensjon i avtale 23899 datert 19. januar 2007 at

«Nordea Livs ansvar er begrenset til de ytelser det er betalt premie for.

Med Lønn menes i det følgende den årslønn som Nordea Liv får oppgitt for de Forsikrede av Forsikringstakeren. I årslønnen medregnes ikke overtids-godtgjørelse eller andre varierende tillegg av lignende art. Ved fastsettelse av pensjonsytelsene medregnes ikke Lønn ut over 12 ganger grunnbeløpet i folketrygden.»

I 2018, etter fusjon mellom Sølvtrans og Bømlo Brønnbåtserice AS, ble det foretatt en samordning av de to ulike tilleggspensjonsordningene. I tillegg til den etablerte ytelsesordningen knyttet til tariffestet grunnlønn, ble det etablert en innskuddsordning med 2 % sparing av lønn ut over tariffestet lønn opp til 12 G.

Den sammensatte pensjonsordningen varte frem til omlegging av ordningen i 2020. Det ble da etablert en ren innskuddsordning. I samsvar med overenskomsten fra 2022 til 2024 skal rederiet betale innskudd med 3 % av pensjonsgrunnlaget mellom 0 og 7,1 G og med 15 % av pensjonsgrunnlaget mellom 7,1 og 12 G. Det er enighet mellom partene om at denne ordningen tilfredsstiller kravene til obligatorisk tjenestepensjon i OTP-loven.

I forbindelse med den nye pensjonsordningen som medførte avvikling av ytelsespensjonen, ble det inngått avtale om at endringene ble iverksatt med tilbakevirkning fra 1. mars 2020. Det ble utstedt fripoliser til de ansatte fra samme tidspunkt i samsvar med foretakspensjonslovens bestemmelser.

Twisten mellom partene gjelder tilleggspensjonsordningen i perioden fra 2006 til 2020.

2.4. Saksgang

Etter at ansatte i Sølvtrans i 2019 ble oppmerksomme på at verken aktivitetstillegget eller Sølvtranstillegget ble beregnet med i pensjonsgrunnlaget, samt at innskuddspensjonen for perioden fra 67 til 77 år var lavere enn anført obligatorisk nivå etter OTP-loven, ble det innledet drøftinger mellom partene. Enighet ble ikke oppnådd, og spørsmål knyttet til den tariffavtalte pensjonsordningen ble brakt inn for Arbeidsretten i søksmål fra Det norske maskinistforbund og Norsk Sjømannsforbund mot Kystrederiene og Sølvtrans Rederi AS.

Arbeidsretten, som har tatt stilling til hvilke rettigheter som følger av overenskomsten, avsa dom 18. mai 2021, hvor de saksøkte ble frifunnet.

Det norske maskinistforbund fremsatte klage på pensjonsordningen til Finanstilsynet, som i uttalelse 5. april 2022 uttalte at det ligger utenfor Finanstilsynets oppgaver å ta stilling til tvister mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Klagen hadde ikke vært forelagt Sølvtrans, og det ble gitt noen generelle vurderinger fra tilsynets side.

Ved stevning av 4. juli 2023 ble tvist brakt inn for Møre og Romsdal tingrett av Norsk Sjøoffisersforbund og Norsk Sjømannsforbund som gruppesøksmål etter tvisteloven kapittel 35. Det ble lagt ned påstand om plikt til å utbetale pensjon som inkluderer faste og regelmessige tillegg for perioden fra 2006 til 2020 både i tiden etter stevning og inntil tre år tilbake i tid. Videre ble det lagt ned påstand om rett til pensjon også for perioden fra fylte 67 til 77 år innenfor rammene av foreldelsesreglene for de som har gått av med pensjon. Påstanden er senere endret slik det fremgår nedenfor i punkt 3.5.

I tilsvar av 1. september 2023 har Sølvtrans Rederi påstått seg frifunnet og tilkjent sakskostnader.

Etter ordinær skriftlig saksbehandling og planmøter på telefon, ble hovedforhandling gjennomført i Ålesund tinghus 23. – 25. januar 2024. Det ble hørt til sammen tre partsrepresentanter og tre vitner og ellers gått frem slik rettsboken viser. Det norske maskinistforbund deltok i hovedforhandlingen med sin prosessfullmektig som partshjelp til fordel for saksøkerne. Retten var satt med to meddommere fra det arbeidslivskyndige utvalg.

3. Saksøkernes påstandsgrunnlag

Saken gjelder to hovedspørsmål: Det ene er om faste tillegg urettmessig er holdt utenfor pensjonsgrunnlaget i ytelsesordningen fra 2006 til 2020. Det andre gjelder manglende pensjonsordning fra fylte 67 til 77 år i den samme perioden. Som en del av de hovedspørsmålene saken reiser må retten ta stilling til domstolens kompetanse og om kravene er helt eller delvis foreldet.

3.1. Domstolenes kompetanse

Det er innenfor de alminnelige domstolenes kompetanse å prøve om minstevilkårene i pensjonsordningen er oppfylt. Det vises til juridisk teori og LA-2023-30647.

Når det gjelder de faste tilleggene som kreves tatt med i pensjonsgrunnlaget, er dette ikke et minstekrav etter loven, men et krav basert på pensjonsforsikringsavtalen og de ansattes individuelle arbeidsavtaler. Det er sikker rett at arbeidstaker kan utlede rettigheter fra pensjonsforsikringsavtalen som begunstiget, og det følger av avsnitt 79 i Arbeidsrettens dom at Arbeidsretten ikke har tatt stilling til denne delen av saken.

3.2. Faste tillegg som er holdt utenfor pensjonsgrunnlaget

Det anføres at flere faste tillegg uriktig er holdt utenfor pensjonsgrunnlaget, noe som har ført til eller vil føre til lavere pensjon. En stor del av sjøfolks lønn består av faste tillegg. Det vises til de beregninger som er gjort for å synliggjøre betydningen for enkelte arbeidstakere.

Grunnlaget for kravet er pensjonsforsikringsavtalen punkt 5.1, som må tolkes i lys av foretakspensjonsloven § 5-4. Det følger av denne bestemmelsen at faste tillegg skal regnes med ved beregningen av lønn. Det må også legges vekt på at pensjonsleverandørene har plikt til å følge pensjonslovgivningen, noe som ble bekreftet av vitnet Beate Fahre.

Tariffavtalen er ikke til hinder for at det etableres bedre ordninger enn den som følger av Kystrederienes avtale. Dette er fastslått i Arbeidsretten dom. Saken skiller seg således fra Nattilleggsdommen (HR-2016-1446-A).

Pensjonsforsikringsavtalens bestemmelser må anses å være en del av arbeidstakernes ansettelsesforhold i Sølvrans. Avtalen er uansett bindende for Sølvrans ettersom den gir avledede rettigheter til arbeidstakere som er begunstiget. Det vises til uttalelser i NOU 2001:24 punkt 4.1.2. og Finansklagenemndas avgjørelse FinKN-2023-400.

Når det gjelder hva som er «faste tillegg», vises til Finanstilsynets uttalelse 5. april 2022. Både Sølvransstillegget og Aktivitetstillegget omfattes av denne definisjonen. De opptjenes regelmessig og inngår som en fast del av lønnsordningen. Regelmessig opptjening vil føre til at også tillegg som er variable etter overenskomsten blir å vurdere som faste. Det må videre legges vekt på at tilleggene er vurdert som faste tillegg i A-meldingen.

Markeringstillegget kreves ikke lenger tatt med i pensjonsgrunnlaget.

3.3. Manglende pensjonsordning fra 67 til 77 år

Sølvrans pliktet å ha en pensjonsordning fra fylte 67 til 77 år også for perioden fra 2006 til 2020. Manglende ordning utgjør et brudd på OTP-loven § 5 andre ledd.

Bestemmelsen oppstiller minstekrav til en ytelsesordning. Det kreves at dersom pensjonsplanen har en utbetalingstid på ti år, skal en klart overveiende del av arbeidstakerne sikres pensjon som tilsvarer en innskuddsordning med 2 % av lønnen mellom 1 og 12 G (grunnbeløp), jf. § 4 andre ledd.

Sølvrans har påberopt seg samme unntak som Rederiforbundet fikk til sine medlemmer i forbindelse med innføring av OTP-loven, noe det ikke er grunnlag for. I denne vurderingen må det legges vekt på at Kystrederiene anbefalte en annen ordning og at den etablerte ordningen for Rederiforbundet bygget på en konkret vurdering for å sikre tilstrekkelig minstesikring. Slik vurdering har ikke blitt gjort for den ordningen Sølvrans har for sine ansatte. Videre må det ses hen til at utbetalingen kun varer fra 60 til 67 år, ikke i ti år, en begrensning det ikke er grunnlag for.

Uansett anføres at den pensjonsordningen som Sølvrans hadde heller ikke oppfylte de minimumskrav som ble stilt i Rederiforbundets ordning.

Beregningene utført av pensjonsrådgiver Fahre gir ikke tilstrekkelig grunnlag for at minimumskravene er oppfylt. Hun har kun vurdert 163 personer som var ansatt i 2020 og har ikke hatt nok informasjon til å uttale seg om ansattgruppen for den aktuelle perioden.

Pensjonsleverandøren Nordea har heller ikke hatt tilstrekkelig grunnlag for å vurdere ordningen i forhold til lovens krav. Det vises til at Nordea synes å ha forutsatt at faste tillegg var inkludert i pensjonsgrunnlaget. Nordea ga selv uttrykk for at den eksisterende ordningen ikke fylte minstekravene uten en tilleggsordning tilsvarende den som ble etablert fra 2018. I denne sammenheng stilles det spørsmål ved at Nordea ikke er ført som vitne for å bekrefte pensjonsordningen, noe som kan tale for at det har vært uenighet mellom dem og Fahre på dette punkt.

Videre anføres at det med en kortere utbetalingstid enn ti år må stilles krav om at «alle» ansatte må få en utbetaling med tilfredsstillende økonomisk innhold. Det vises til departementets brev av 8. desember 2006. Det vil således uansett ikke være tilstrekkelig om «en klart overveiende del» av arbeidstakerne sikres en utbetaling til svarende 0,5G.

Konklusjonen er etter dette at Sølvtrens var forpliktet til å ha en pensjonsordning fra fylte 67 år og at utbetalingstiden etter loven skulle være minst 10 år, dvs. frem til fylte 77 år.

3.4 Foreldelse

Kravene er ikke foreldet slik saksøkte anfører. Saken gjelder krav om å få utbetalt riktig pensjon. For slike krav gjelder særbestemmelsen i foreldelsesloven § 6 som oppstiller en ti-årsfrist fra kravet kan fremmes. Det betyr at fristen først løper fra oppnådd pensjonsalder.

Når det gjelder krav om etterbetaling, er det enighet om at disse kravene foreldes etter den alminnelige treårsfrist. Påstandens pkt. 2 er justert i samsvar med dette.

3.5 Saksøkerens påstand

1. Sølvtrens Rederi AS ved styrets leder dømmes til å utbetale pensjon til aktuelle saksøkere medregnet faste tillegg i ytelsesordningen som gjaldt før 2020.
2. For saksøkere som allerede har gått av med pensjon, dømmes Sølvtrens Rederi AS ved styrets leder til å utbetale pensjon medregnet faste tillegg i ytelsesordningen, i inntil 3 år tilbake i tid fra stevningsuttaket.
3. Saksøkerne, som har gått av med pensjon før 2020, har også for perioden fra fylte 67 år til 77 år innenfor rammene av foreldelsesreglene krav på pensjon fra Sølvtrens Rederi AS ved styrets leder, i samsvar med minstenivået etter tidligere § 4 i OTP-loven.
4. Sølvtrens Rederi AS ved styrets leder dømmes til å betale sakskostnadene.

4. Saksøktes påstandsgrunnlag

Det anføres at de tidligere pensjonsordningene i Sølvtrens har oppfylt minstekravene i OTP-loven § 5. Det er derfor ikke grunnlag for kravet om pensjon fra fylte 67 til 77 år. Når det gjelder kravet om at faste tillegg skulle inngått i pensjonsgrunnlaget, er det ikke rettslig grunnlag for dette. Under enhver omstendighet anføres at saksøkernes krav er foreldet.

4.1 Krav om pensjonsordning fra fylte 67 til 77 år

Sølvtrens er enig i at OTP-loven pålegger virksomheten plikt å opprette og betale premie for en pensjonsordning. Dette har Sølvtrens gjort. Den etablerte ordningen tilfredsstiller de krav som fremgår av OTP-loven § 5 andre ledd, jf. § 4. Det vises til Finansdepartementets tolkningsuttalelse og til brev til Norges Rederiforbund, hvor kravene fremgår.

Ettersom det var fastsatt særaldersgrense på 60 år for sjøfolk, var det anledning til å ha en tjenstepensjonsordning med opptjeningsalder på 60 år som ga rett til utbetaling frem til fylte 67 år. En slik ordning var ikke i strid med OTP-loven. Det vises til departementets brev og til foretakspensjonsloven § 5-1 tredje ledd med tilhørende forskrift.

Sølvtrens sin ordning var i tråd med de minstekrav som ble stilt i loven; ordningen var foretaksbasert, inkluderte premiefritak ved uførhet og hadde et tilstrekkelig økonomisk innhold.

Det må legges til grunn at kravet om tilstrekkelig økonomisk innhold var oppfylt dersom en klart overveiende del av de ansatte var sikret minst 50 prosent av folketrygdens grunnbeløp i årlig pensjon mellom 60 og 67 år forutsatt 30 års opptjeningsstid før fylte 60 år. Dette var i samsvar med de beregninger som var gjort og som lå til grunn for Rederiforbundets ordninger. Det vises til Beate Fahres beregninger og til forklaringen fra Trond Løfgren.

Det fremgår av de beregninger som er gjort av Fahre at dette vilkåret var oppfylt for 93 % av arbeidstakerne i Sølvtrens. Rederiforbundet hadde ifølge vitnet Tangen lagt til grunn at lovens krav var oppfylt om 2/3 av de ansatte oppnådde minstekravet. For Sølvtrens sin del var kravet således klart oppfylt. Konklusjonen er at pensjonsordningen i Sølvtrens oppfylte de krav som ble stilt i OTP-loven.

4.2. Krav om at faste tillegg skulle inngå i pensjonsgrunnlaget

Sølvtrens anfører at det ikke er rettslig grunnlag for kravet om at faste tillegg skulle inngå som en del av pensjonsgrunnlaget. OTP-loven stiller ikke krav om hva som skal inngå i en ytelsesordning. Det vises blant annet til Nattilleggsdommen (HR-2016-1446-A). Videre er

det gjennom Arbeidsrettens dom av 18. mai 2021 avklart at heller ikke tariffavtalene kan hjemle kravet.

De individuelle arbeidsavtalene har ingen egne bestemmelser om pensjon og gir således ikke grunnlag for arbeidstakernes krav. Arbeidsavtalene henviser til tariffavtalene. Etter avklaringen av at det ikke er tariffmessig grunnlag for kravet, kan det ikke utledes større rett av de individuelle avtalene. Det vises også her til Nattilleggsdommen.

Pensjonsforsikringsavtalene mellom Sølvrans og Nordea Liv gir ikke arbeidstakerne selvstendige rettigheter ut over det som følger av avtalen om premiebetaling. Dette fremgår både av en tolkning av de konkrete avtalene og av rettspraksis. Det er i rettspraksis fastslått at overtredelse av foretakspensjonsloven kun har offentligrettslig virkning, jf. blant annet LA-2023-30647, som følger opp Sunnmørspostendommen og Nattilleggsdommen.

Subsidiært anføres at de aktuelle tilleggene er å anse som variable tillegg etter overenskomsten som ikke skal tas med i pensjonsgrunnlaget, jf. foretakspensjonsloven § 5-4 andre ledd bokstav a. Det fremgår av Arbeidsrettens avgjørelse at pensjonsgrunnlaget inkluderer en rekke faste tillegg. Sølvransstillegget, som er en administrativ forenkling av tilleggene etter Overenskomsten, fratar ikke tilleggene karakter av å være variable og fører ikke til at det gjelder fastlønnsavtaler i Sølvrans.

4.3. Foreldelse

Videre anføres at under enhver omstendighet er saksøkernes krav foreldet.

Realiteten i de fremsatte kravene er at det er krav om betaling. Utgangspunktet er da at den alminnelige foreldelsesfrist på tre år kommer til anvendelse. Det vises til forarbeidene til OTP-loven og til de avklaringer som er gitt av Høyesterett i HR-2023-1637-A.

Når det gjelder kravene om en pensjonsordning etter fylte 67 år, innebærer kravet i realiteten et krav mot arbeidsgiver om innbetaling av premie til pensjonsordningen. Kravet foreldes således etter tre år som fastslått i HR-2023-1637-A. Det samme gjelder kravet om pensjon basert på faste tillegg, som også foreldes etter den alminnelige treårsfristen.

Fripoliser som avsluttet dagjeldende pensjonsordning ble utstedt med virkning fra 1. mars 2020. Krav knyttet til de enkelte terminytelser er således foreldet tre år fra dette tidspunkt.

4.4. Saksøktes påstand

1. Sølvrans Rederi AS frifinnes.
2. Sølvrans Rederi AS tilkjennes sakskostnadene.

5. Rettens vurdering

5.1 Innledende bemerkninger

Retten skal ta stilling til om det er grunnlag for de kravene som er reist knyttet til pensjonsordningen Sølvrans hadde i perioden fra 2006 til 2020.

Det er enighet mellom partene om at ny pensjonsordning, som ble gjort gjeldende fra 1. mars 2020, og som gjelder i dag, tilfredsstiller de krav som følger av OTP-loven. Gjeldende pensjonsordning er således ikke en del av saken.

Retten legger videre til grunn at det er enighet om at retten ikke skal ta stilling til overenskomstens regulering av pensjonsrettigheter, da dette er behandlet av Arbeidsretten i dom av 18. mai 2021. Spørsmålet er om kravene kan tas til følge etter andre rettsgrunnlag.

Det følger av OTP-loven § 2 at angitte foretak har plikt til å ha pensjonsordninger etter foretakspensjonsloven, innskuddspensjonsloven eller tjenstepensjonsloven som sikrer arbeidstakere i foretaket alderspensjon i samsvar med lovens krav. Videre følger av lovens § 3 at arbeidstaker har krav på at tjenstepensjonsordning som nevnt etableres i samsvar med loven.

I samsvar med nevnte bestemmelser kan retten prøve om lovens minstevilkår til en pensjonsordning er oppfylt. Retten legger til grunn at dette er uomtvistet.

Vurderingen av om minstevilkårene i OTP-loven er oppfylt vil bli behandlet i punkt 5.3 i forhold til kravet om pensjonsordning fra fylte 67 til 77 år, som er anført å være i strid med lovens minstekrav.

Retten vil først, i punkt 5.2., ta stilling til saksøkernes krav om at det såkalte Sølvranstillegget og Aktivitetstillegget er faste tillegg som skulle vært tatt med i pensjonsgrunnlaget for den aktuelle perioden.

5.2 Krav om at Sølvranstillegget og Aktivitetstillegget skulle vært tatt med i pensjonsgrunnlaget

Kravet bygger på at tilleggene, som ble utbetalt til arbeidstakerne som en del av lønnen med grunnlag i lokal særavtale, var faste tillegg som skulle vært tatt med i pensjonsgrunnlaget. Det er vist til at tilleggene utgjør en betydelig del av sjøfolks lønn. For skipsførere kan det være snakk om ca. 25-30%.

Det er ikke anført at manglende medregning av faste tillegg i pensjonsgrunnlaget er i strid med minstekravene i OTP-loven

Saksøkerne har anført at pensjonsforsikringsavtalen mellom Sølvrans og pensjonsforsikringsselskapet, sammenholdt med arbeidstakernes individuelle arbeidsavtaler, gir grunnlag for kravet. Det er vist til at pensjonsforsikringsavtalen må anses som en del av ansettelsesforholdet som gir arbeidstakerne avledede rettigheter som begunstiget. Tariffavtalen anføres ikke å være til hinder for dette, ettersom den ikke er ufravikelig.

Det er fra Sølvrans sin side anført at spørsmålet om pensjon er uttømmende regulert i overenskomsten, og at det med henvisning til arbeidstvistloven § 6 ikke er grunnlag for at kravet kan bygge på annen avtale mellom partene.

Arbeidstvistloven § 6 regulerer tariffavtalenes ufravikelighet og lyder slik:

«Bestemmelser i arbeidsavtale som strider mot tariffavtale som begge parter er bundet av, er ugyldig.»

Det er lagt til grunn at bestemmelsen lovfester det grunnleggende prinsippet om at partene i en tariffavtale ikke kan avtale seg bort fra denne. Prinsippet gjelder uavhengig av om det er snakk om avtale til arbeidstakers eller arbeidsgivers gunst. Eventuell avtale som er i motstrid med tariffavtale vil være ugyldig.

Med det resultat retten har kommet til i denne saken er det ikke avgjørende å vurdere rekkevidden av arbeidstvistloven § 6. Retten finner imidlertid grunn til å bemerke at Arbeidsretten i sin avgjørelse av 18. mai 2021 har lagt til grunn at overenskomsten bærer *«preg av å være det man kan kalle en «sprukken» normallønnsoverenskomst»*. Den angir minstelønnsatser og har ulike bestemmelser for ulike grupper sjøfolk, noe som innebærer at den lønn som den enkelte arbeidstaker faktisk mottar ikke i alle tilfelle samsvarer med satsene i tariffavtalen. Dette illustreres i denne saken ved de spesifikke tilleggene som er avtalt mellom Sølvrans og de ansatte i Sølvransavtalen.

Det forhold at det er tale om en «sprukken» overenskomst kan tale for at det er adgang til å avtale bedre pensjonsordninger for de ansatte. Ettersom retten har kommet til at Pensjonsforsikringsavtalen, verken alene eller sammenholdt med de ansattes individuelle arbeidsavtaler, gir grunnlag for saksøkernes krav, er det ikke nødvendig å gå nærmere inn på dette.

Pensjonsforsikringsavtalen er inngått mellom Sølvrans og Nordea Liv. Arbeidstakerne er ikke parter i avtalen og vil være avhengig av hvilke rettigheter som kan utledes av avtalen.

Det vises til NOU 2001:24 punkt 4.1.2 hvor trepartsforholdet er kommentert slik:

«Arbeidstakernes rettigheter er i hovedsak avledet av dette rettsforhold og kommer således til uttrykk i regelverket for pensjonsordningen. I noen henseender har imidlertid arbeidstakerne i sin egenskap av medlemmer rettigheter direkte i forhold til selskapet:

- Medlemmene har som forsikrede direkte krav på utbetaling av ytelser når vilkårene fastsatt i regelverket er oppfylt, for eksempel ved oppnådd pensjonsalder,
- ..

Dette innebærer at en – hva angår en arbeidstakers rettigheter vedrørende pensjon - må skille mellom hvilke forpliktelser bedriften har overfor arbeidstakeren (arbeidskontrakten) og hvilke forpliktelser selskapet har overfor arbeidstakerne etter regelverket for pensjonsordningen. Det forekommer i praksis at en arbeidstaker etter arbeidskontrakten har pensjonsrettigheter som overstiger de rettigheter pensjonsordningen hjemler, og i så fall hefter bedriften selv for differansen. De rettigheter arbeidstakerne har overfor selskapet til enhver tid kan imidlertid ikke reduseres ved avtale mellom selskap og bedrift.»

Som det fremgår vil arbeidstakernes rettigheter være avledet av avtaleforholdet mellom arbeidsgiver og livsforsikringsselskapet. Dette innebærer at arbeidstakernes rettigheter ikke vil strekke seg lenger enn det som er avtalt mellom Sølvrans og Nordea Liv.

Retten finner støtte for dette i Haukland/Kvernaas sin artikkel: «Feil pensjonsgrunnlag - grunnlag for etterinnbetalingskrav?» i *Arbeidsrett* 2018/2 punkt 3 hvor det med henvisning til Høyesteretts uttalelser i *Natttilleggsdommen* er lagt til grunn at «Arbeidstakerne som omfattes av pensjonsavtalen må like fullt forholde seg til det som er avtalt mellom arbeidsgiver og livsforsikringsselskapet».

Spørsmålet for retten blir således om den enkelte ansattes individuelle arbeidsavtale, sammen med pensjonsforsikringsavtalen, kan gi rettslig grunnlag for saksøkernes krav.

For så vidt gjelder lønn og andre vilkår viser de ansattes arbeidsavtaler til overenskomsten. Pensjon er ikke nevnt.

I pensjonsforsikringsavtalen er «Alderspensjon» regulert i punkt 5.1. hvor det fremgår at «Nordea Livs ansvar er begrenset til de ytelser som det er betalt premie for». Videre fremgår at:

«Med lønn menes i det følgende den årslønn som Nordea Liv får oppgitt for de Forsikrede av Forsikringstakeren. I årslønningen medregnes ikke overtids-godtgjørelse eller andre varierende tillegg av lignende art. Ved fastsettelse av pensjonsytelsene medregnes ikke Lønn ut over 12 ganger grunnbeløpet i folketrygden.»

Avtalens ordlyd definerer lønn som den årslønn Sølvrans oppgir for den enkelte arbeidstaker. Ordlyden taler således for at Sølvrans ensidig kan fastsette hva som omfattes av begrepet.

Videre er det redegjort for at overtid og andre varierende tillegg ikke skal medregnes i lønnen. Saksøkerne har anført at dette gir grunnlag for en antitetisk tolkning.

De aktuelle tilleggene har i den perioden saken gjelder ikke vært rapportert inn som lønn. Retten legger etter bevisførselen til grunn at Sølvrans som arbeidsgiver har tolket og praktisert avtalen slik at verken Sølvransstillegget eller Aktivitetstillegget skulle tas med. Videre legger retten til grunn at det ikke har vært noen tariffmessig forpliktelse til å ta med tilleggene. Det vises til Arbeidsrettens avgjørelse.

Slik retten ser det, har det formodningen mot seg at Sølvrans ville inngått en avtale som ga rettigheter ut over det tariffavtalen ga grunnlag for. En eventuell lokal utvidelse av rettigheter ut over det tariffavtalen regulerer, vil normalt være gjenstand for forhandlinger mellom partene. Alternativt ville en utvidet rettighet vært noe arbeidsgiver informerte om.

Verken ordlyden i avtalen eller partenes praktisering av avtalen i den aktuelle perioden gir støtte for saksøkernes anførsler.

Videre er det på det rene at tariffavtalen ikke gir grunnlag for å kreve at tilleggene tas med i beregningen. Spørsmålet blir således om det er andre holdepunkter som taler for at tilleggene skal anses for å være en del av den «lønn» som Sølvrans skulle ha oppgitt til Nordea Liv som pensjonsgrunnlag.

Saksøkerne har til fordel for sitt standpunkt anført at pensjonsforsikringsavtalen må tolkes i lys av foretakspensjonsloven § 5-4, hvor det er angitt at ved beregning av pensjonsytelse skal et medlems lønn regnes som den lønn medlemmet mottar fra foretaket, men at det kan fastsettes at det skal ses bort fra «godtgjørelse for overtid, skattepliktige naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser eller andre varierende eller midlertidige tillegg».

Som redegjort for tidligere er det lagt til grunn at selv om pensjonslovgivningen er en rettighetslovgivning, vil en overtredelse av foretakspensjonslovene bare ha offentligrettslig virkning. Det vises til HR-2011-2270-A (Sunnmørsposten) som senere er fulgt opp blant annet i LA-2023-30647 hvor lagmannsretten uttalte:

«Lagmannsretten mener det gjennom Høyesteretts praksis i de to nevnte dommene har blitt avklart at arbeidstakernes pensjonsrettigheter først og fremst følger av avtalen arbeidsgiver har inngått med forsikringsselskapet, og at verken innskuddspensjonsloven eller OTP-loven gir den enkelte arbeidstaker rettskrav på endring av pensjonsordningen.

Selv om overtredelse av foretakspensjonsloven kun har offentligrettslig virkning, kan lovens ordlyd likevel være et tolkningsmoment når forståelsen av avtalen skal legges til grunn.

Sammenholdt med selve avtalens ordlyd og den tariffavtale som ligger til grunn for ansettelsesforholdet, er det rettens vurdering at ordlyden i § 5-4 blir av mindre betydning. Det vises i denne sammenheng til Høyesteretts uttalelse i HR-2016-1446-A (Nattillegg) hvor det fremgår:

(61) Fagforbundene gjør ikke gjeldende at disse avtalene er del av de ansattes individuelle arbeidsavtaler. Arbeidstakernes rettigheter etter pensjonsforsikringsavtalene vil da være avledet av det som er avtalt mellom arbeidsgiver og forsikringsselskapet, og arbeidstakerens rettsposisjon i denne sammenheng er som begunstiget etter en tredjemannsavtale, jf. Banklovkommisjonens utredning nr. 7 i NOU 2001:24, punkt 4.1.2. Etter mitt syn er det imidlertid tariffavtalene som er det primære avtalegrunnlaget. Det avgjørende er hva som følger av disse avtalene, og pensjonsforsikringsavtalene vil uansett ikke gi arbeidstakerne bedre rettigheter. Jeg viser i denne sammenheng til følgende:

(62) Bestemmelser i tariffavtale anses som en integrert del av den enkelte arbeidstakers ansettelsesbetingelser, og de er rettslig forpliktende for begge parter i arbeidsavtalen. Dette følger av prinsippet om tariffavtalens ufravikelighet, som er fastsatt i arbeidstvistloven § 6, jf. Aagaard med flere, Arbeidstvistloven, kommentarer og praksis side 51 følgende. Det som er fastsatt om pensjon i flyteriggavtalenes bilag 4 legger med andre ord den rettslige rammen for arbeidstakernes pensjonsordning, og bilaget danner avtalegrunnlaget for arbeidstakernes rettigheter og arbeidsgivernes forpliktelser

Videre legger retten vekt på at det vil bero på en tolkning av loven hvilke tillegg som kan tas med. Dette tilsier at det i stor grad vil være opp til arbeidsgiver å definere hva som skal være en del av pensjonsgrunnlaget. Det vises til Haukland/Kvernaas op.cit punkt 3.4;

«Som nevnt ovenfor kan det ved tolkningen av pensjonsavtalen virke naturlig å en legge til grunn at partene har ment at denne skal praktiseres i samsvar med loven. Det er likevel slik at det etter tjenestepensjonslovene ikke kan oppstilles klare linjer for hvilke tillegg som skal regnes med og hvilke tillegg som skal holdes utenfor. Dette må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle, og forsikringsselskapet og Finanstilsynet har begrensede forutsetninger for å mene noe om den enkelte arbeidsgivers ordninger. Det er dermed arbeidsgiver som må foreta disse vurderingene i de enkelte tilfellene.

....

Konklusjonen er muligens ikke opplagt, men det er grunn til å anta at et krav om at arbeidsgiver foretar etterinnbetalingskrav av premie eller innskudd fordrer noe mer enn bare standardunntaket som man finner i stort sett alle pensjonsavtaler mellom arbeidsgiver og forsikringsselskapet. Som det følger av forarbeidene og Nattilleggsdommen er arbeidstakernes rettsstilling som begunstiget etter en tredjemannsavtale, og brudd på denne avtalen vil være et brudd overfor myndighetene (og mulig forsikringsselskapet) – ikke arbeidstakerne, selv om det riktignok er disse som i første rekke lider konsekvensene. I denne sammenheng er det også grunn til å understreke at ved et slikt «brudd» fra arbeidsgivers side vil pensjonsinnretningen bare kunne kreve innbetalt premie og/eller innskudd for fremtiden – ikke for tiden som har passert, jf. Ot.prp. nr. 10 (2005-2006) side

54-55. All den tid en begunstiget tredjemann ikke vinner bedre rett enn kontraktsparten, taler dette for at de ansatte ikke bør stilles bedre enn pensjonsinnretningen.»

Ut fra en tolkning av ordlyden i pensjonsavtalen er det etter rettens vurdering ikke grunnlag for å innfortolke en annen forståelse enn den som har vært lagt til grunn av Sølvrans.

Etter dette er det rettens konklusjon at verken arbeidsavtalen eller pensjonsforsikringsavtalen mellom Sølvrans og Nordea Liv, verken enkeltvis eller samlet, gir grunnlag for at tilleggene skal tas med i pensjonsgrunnlaget.

Med det resultat retten har kommet til er det ikke nødvendig å gå nærmere inn på om tilleggene skal anses som såkalt «faste» eller variable tillegg.

Retten har etter dette kommet til at det ikke er rettslig grunnlag for saksøkernes krav om at de aktuelle tilleggene skal tas med i pensjonsgrunnlaget.

5.3. Krav om pensjonsordning fra fylte 67 til 77 år

Kravet bygger på lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP-loven) § 5 annet ledd. Det er fra saksøkernes side anført at manglende pensjonsordning fra fylte 67 til 77 år er i strid med lovens minstekrav. Saksøkte har på sin side anført at lovens krav er oppfylt.

Retten legger til grunn at det er enighet om at retten kan prøve om pensjonsordningen fyller lovens minstekrav. Det vises til LA-2023-30647.

Det er uomtvistet at Sølvrans for den aktuelle perioden ikke hadde pensjonsordning etter fylte 67 år. Pensjon ble utbetalt i perioden fra oppnådd pensjonsalder ved fylte 60 år og frem til fylte 67 år.

OTP loven § 5 oppstiller minstekrav til pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon. Det følger av bestemmelsens andre ledd at

«Har pensjonsplanen en utbetalingstid på 10 år fra opptjeningsalder skal en klart overveiende del av arbeidstakerne sikres en alderspensjon som minst tilsvarer alderspensjon fra en pensjonsordning med innskuddspensjon som oppfyller minstekravene i § 4.»

Kravene det vises til i lovens § 4, som regulerer minstekrav til pensjonsordning med innskuddspensjon, krever at innskuddet skal «minst utgjøre 2 prosent av den lønn opp til 12 G som det enkelte medlem mottar fra foretaket i løpet av innskuddsåret.». For den

aktuelle perioden gjaldt innskuddet lønnen fra 1 G opp til 12 G, mens det fra 2022 er endret slik at innskuddet skal gjelde fra første krone.

Da OTP-loven ble innført var det som redegjort for innledningsvis allerede innført pensjonsordning for sjøfolk. Det ble derfor foretatt en vurdering av om de eksisterende ordningene tilfredsstilte lovens krav, eller om det var behov for nye og endrede ordninger. Det vises til redegjørelsen i NOU 2014:17 punkt 3.4.1:

«Sjømenn har, i tillegg til pensjon fra pensjonstrygden for sjømenn, rett til pensjon fra tjenestepensjonsordninger som er opprettet etter pensjonslovgivningen i privat sektor. Som et minimum skal rederiene ha en tjenestepensjonsordning for sine ansatte som tilfredsstiller kravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon. Det har videre vært avklaringer med Finansdepartementet, der departementet har godkjent ytelsespensjon mellom 60 og 67 år for sjømenn innenfor lov om foretakspensjon. Departementet har videre angitt at det må vurderes hvorvidt en slik ordning er tilstrekkelig til å dekke kravet til obligatorisk tjenestepensjon. Brevet fra Finansdepartementet til Norges Rederiforbund av 8. desember 2006 er tatt inn i vedlegg 5.

Mange rederier har opprettet tjenestepensjonsordninger for sjømenn som gir pensjon mellom 60 og 67 år, og som sammen med pensjonstrygden for sjømenn sikrer om lag 60 prosent av tidligere lønn.»

Som det fremgår ble det foretatt avklaringer mellom departementet og Norges Rederiforbund for å avklare hvilke krav som ble stilt til en ordning for å sikre at denne var i samsvar med de minimumskravene som fulgte av OTP-loven.

I departementets brev av 8. desember 2006 til Norges Rederiforbund fremgår:

«Etter en nærmere vurdering av de tre første kulepunktene antar Finansdepartementet at de tariffestede pensjonsordningene for sjømenn ikke er i strid med lov om foretakspensjon når det gjelder medlemskapskrets, utbetalingsperiode og pensjonsalder. Når det gjelder krav om utbetalingstidens lengde, vises det til særregelen i foretakspensjonsloven § 5-1 annet ledd.

Departementet forutsetter at den tariffestede ordningen leder til utbetaling for alle sjøfolk i det enkelte rederi, og ikke avkortes uforholdsmessig mot andre ordninger, for eksempel forventet utbetaling fra den lovfestede pensjonstrygden for sjøfolk.

Departementet viser til at ordningene, for å oppfylle lov om obligatorisk tjenestepensjon, må være foretaksbaserte, inkludere premiefritak ved uførhet og ha et tilstrekkelig økonomisk innhold. Departementet legger til grunn at rederiene selv tar kontakt med de aktuelle pensjonsinnretningene for å avklare hva som skal til for at ordningene tilfredsstiller kravene.»

Dette ble nærmere presisert i brev til sjømannsorganisasjonene samme dag:

«Dette innebærer at en ordning hvor alderspensjonsytelsene for medlemmene med lavere aldersgrense enn 67 år opphører ved fylte 67 år vil kunne oppfylle kravene i foretakspensjonsloven, og dermed også kravene til obligatorisk tjenstepensjon».

Departementet la således til grunn at en utbetalingsperiode fra daværende pensjonsalder på 60 år til fylte 67 år ikke var i strid med loven. Dette var i samsvar med foretakspensjonsloven § 5-1 (3), jf. også § 4-1 og tilhørende forskrift av 24. mars 2000 nr. 16 § 3-1.

På grunnlag av lovens bestemmelser om adgang til utbetaling fra pensjonsalder frem til fylte 67 år, samt departementets bekreftelse til Rederiforbundet på at denne ordningen ble akseptert, har retten kommet til at det var adgang til å ha pensjonsordning kun for perioden fra 60 til fylte 67 år.

Det neste spørsmålet retten må ta stilling til er om den ordningen Sølvtrans hadde oppfylte vilkårene til innhold i pensjonsordningen.

Også på dette punktet ble det i forhold til Norges Rederiforbund foretatt avklaringer som tok utgangspunkt i den eksisterende ordningen som var etablert før OTP-loven trådte i kraft. Det vises til brev av 8. desember 2006 og det som er gjengitt ovenfor. Departementet forutsatte at ordningen måtte være «foretaksbasert, inkludere premiefritak ved uførhet og ha et tilstrekkelig økonomisk innhold».

Saksøkerne har anført at det ikke kan legges til grunn at den ordningen som ble avtalt med Norges Rederiforbund automatisk kan legges til grunn som tilfredsstillende også for Sølvtrans og Kystrederiene. Det er vist til at det er tale om et annet tariffområde og at den ordning som ble godkjent for Rederiforbundet bygget på konkrete vurderinger.

Retten kan ikke se at det er grunnlag for saksøkernes anførsler på dette punktet. Selv om brevet av 8. desember 2006 ble stilet til Norges Rederiforbund, og var et svar på tidligere henvendelser i anledning saken, fremgår det av brev datert samme dag til sjømannsorganisasjonene at det ble lagt til grunn at dette var en ordning som departementet vurderte å være i samsvar med loven for sjøfolk mer generelt. Det vises til at departementet i brevet omtaler «denne yrkesgruppen» og at det redegjøres for departementets forståelse av regelverket mer generelt.

Dette støttes av den redegjørelse som er gjengitt ovenfor i NOU 2014:17, hvor det er lagt til grunn at den ordningen som departementet godkjente i brevet til Norges Rederiforbund var en ordning som ble vurdert som godkjent på mer generell basis.

Avgjørende for om den pensjonsordning Sølvrans hadde i perioden fra 2006 til 2020 oppfylte OTP-lovens minimumskrav blir etter dette om ordningen tilfredsstilte de forutsetninger som departementet la til grunn i sin tolkning av bestemmelsene i 2006.

Retten legger til grunn at det ikke er bestridt at Sølvrans sin ordning oppfylte de to første forutsetningene; at ordningen var foretaksbasert og inneholdt premiefritak ved uførhet. Spørsmålet blir således om ordningen hadde et «tilfredsstillende økonomisk innhold» for en tilstrekkelig stor gruppe ansatte.

Retten legger etter bevisførselen til grunn at vilkåret om tilfredsstillende økonomisk innhold anses oppfylt dersom pensjonsordningen vil gi årlig utbetaling tilsvarende halvparten av folketrygdens grunnbeløp (G) ved full opptjening som er 30 år. Det vises til forklaringene fra vitnene Pål Tangen og Beate Fahre, sammenholdt med fremlagt brev fra Norges Rederiforbund av 19. februar 2007.

Denne konklusjonen bygger på beregninger foretatt av Vital for Rederiforbundet som er utarbeidet på grunnlag av sammenligning med en innskuddsordning tilsvarende 2 % av lønnen over 1G over en periode på 30 år. Beate Fahre, som har arbeidet med pensjonsforsikring siden før OTP-loven trådte i kraft, forklarte at det ikke er noe grunnlag for at beregningen skal være annerledes for sjøfolk som arbeider innenfor kystrederienes område.

Retten har etter dette kommet til at en pensjonsordning med økonomisk innhold tilsvarende den ordningen Rederiforbundet hadde, ville oppfylle lovens minimumskrav.

Videre følger det at forutsetningen var at «en overveiende del» av de ansatte oppnådde pensjon med tilfredsstillende økonomisk innhold som nevnt.

For Sølvrans har Beate Fahre foretatt beregninger som viser at av de 163 som ble analysert ville 11 få en lavere utbetaling. Dette var eksempelvis lærlinger eller andre med et lavt lønnsgrunnlag og tilsvarte ca. 6 % av de undersøkte.

Ved vurderingen av hva som ligger i «overveiende del av de ansatte» legger retten til grunn at Rederiforbundet har bygget på en forutsetning om at minst 2/3 av de ansatte måtte fylle vilkårene til økonomisk innhold. Det vises til Tangens forklaring på dette punkt. Dersom Fahre sine beregninger legges til grunn, vil Sølvrans således klart oppfylle dette kravet.

Saksøkerne har anført at det ikke er grunnlag for at utbetaling til 2/3 av de ansatte er tilstrekkelig. Som argument er det vist til ordlyden i departementets brev av 8. desember 2006 til Rederiforbundet, hvor det fremgår at det er en forutsetning at ordningen leder til «utbetaling for alle sjøfolk i det enkelt rederi».

Retten har ikke holdepunkter som underbygger saksøkernes forståelse av ordlyden i brevet. Denne del av ordlyden må leses i sammenheng med det øvrige innholdet i brevet, hvor det fremgår at forutsetningen er at det ikke skal avkortes uforholdsmessig mot andre ordninger. Retten forstår henvisning slik at den ikke omtaler andelen som skal ha utbetalt pensjon med et tilfredsstillende økonomisk innhold.

På bakgrunn av den dokumentasjon som er fremlagt av ordningen for de ansatte i Sølvrans, har retten ikke grunnlag for at det kan stilles andre krav til ordningen for de ansatte i Sølvrans enn det som fremgår av departementets forutsetninger til Rederiforbundet.

På bakgrunn av bevisførselen og redegjørelsen for de beregninger som er foretatt, legger retten til grunn at ordningen i Sølvrans hadde slikt innhold at mer enn 90 % av de ansatte sjøfolkene er sikret en tilfredsstillende minsteordning slik det er vist til i forarbeidene, Ot.prp. nr. 10 (2005-2006).

Selv om beregninger kun er gjort for et utvalg ansatte, er det ikke holdepunkter for at beregninger foretatt for flere ansattes pensjon ville gitt et annet resultat. I den sammenheng legges vekt på at mer enn 90 % av de ansatte har fått en ordning med økonomisk innhold som minst svarer til de krav som etter departementets uttalelse og Rederiforbundets praksis er lagt til grunn som tilfredsstillende.

Retten viser i denne sammenheng også til forklaringen mannskapssjef Daniel Haavoll, som forklarte i retten at Sølvrans i det vesentlige har ansatte som blir værende i stillingen i lengre tid. De fleste har derfor et relativt høyt lønnsgrunnlag som gir tilsvarende høyere pensjon. Haavolls forklaring støttes på dette punkt av de beregninger som Fahre har gjort, hvor kun 6% av de ansatte ville komme under 0,5G etter full opptjening i 30 år.

Situasjonen i Sølvrans er således annerledes enn eksempelvis i rederi med mange unge arbeidstakere og stor utskiftning. Der vil lønnsgrunnlaget av naturlige årsaker være lavere. Det vises til Tangens forklaring om at eksempelvis rederiet Color Line hadde hatt behov for tilleggsordning for ansatte for å sikre at tilstrekkelig mange ansatte oppnådde minstekravene.

Ettersom retten har kommet til at bevisførselen gir grunnlag for at ca. 90 % av de ansatte oppnår pensjon med et tilstrekkelig økonomisk innhold, anses det kravet som departementet har stilt å være oppfylt.

Retten har etter dette kommet til at den pensjonsordningen Sølvrans hadde i perioden fra 2006 til 2020 med utbetaling fra fylte 60 til 67 år oppfylte OTP-lovens minstekrav. Det er derfor ikke grunnlag for saksøkernes krav om pensjonsordning fra 67 til 77 år.

Sølvtrans Rederi AS blir etter dette å frifinne.

Saksomkostninger

Sølvtrans Rederi AS har vunnet saken fullt ut og har etter hovedregelen i tvisteloven § 20-2 første ledd krav på full erstatning for sine saksomkostnader fra motparten.

Retten har kommet til at det ikke foreligger tungtveiende grunner som gjør det rimelig at saksøkerne fritas for erstatningsansvar for saksomkostnadene, jf. § 20-2 tredje ledd..

Norsk Sjøoffisersforbund og Norsk Sjømannsforbund må etter dette erstatte Sølvtrans sine nødvendige og rimelige kostnader med saken, jf. tvisteloven § 20-5.

Advokat Dalheim har på vegne av Sølvtrans krevd erstatning for saksomkostninger med kroner 1 509 295,44 hvorav kroner 1485 353,75 utgjør salær. Det resterende er utlegg i forbindelse med gjennomføring av hovedforhandlingen. Det er opplyst at flere advokater har arbeidet med saken og at den gjennomsnittlige timesatsen er kr 3801. Det er medgått totalt 390,75 timer, hvorav 98,75 timer frem til inngitt tilsvarende og 208 timer frem til hovedforhandling. De resterende 84 timene gjelder salær frem til avsluttet hovedforhandling.

Advokat Haider har på vegne av saksøkerne fremsatt innvendinger til kostnadsoppgaven og fremholdt at antallet timer er for høyt. Det ble vist til at det på saksøkersiden til sammen er fakturert for 149 timer, som er mindre enn halvparten, og at partene tidligere har vært med samme sakskompleks i Arbeidsretten. De har således vært kjent med partene og hovedproblemstillingene fra tidligere sak.

Advokat Dalheim fastholdt kravet og viste til at det er reelle saksomkostnader som er krevet dekket. På denne bakgrunn kan det stilles spørsmål om det er de reelle kostnader som er krevet dekket fra den andre siden. Videre ble det vist til at saken har reist kompliserte juridiske spørsmål, i tillegg til at faktum har vært omfattende. Dette har gjort timebruken nødvendig.

Etter tvisteloven § 20-5 skal full erstatning dekke alle «nødvendige kostnader ved saken». Ved vurderingen av om kostnadene har vært nødvendige skal det vektlegges om det «har vært rimelig å pådra dem». Dette innebærer at det skal foretas en proporsjonalitetsvurdering, jf. HR-2020-1515-U avsnitt 20. Normen er objektiv, noe som innebærer at det ikke skal ses hen til individuelle forutsetninger hos advokaten, jf. HR-2022-350-A avsnitt 29–30. Det må også innebære at partenes økonomi ikke er relevant ved utmålingen.

Ettersom normen er objektiv, har heller ikke størrelsen på motpartens sakskostnadskrav i seg selv betydning. Noe annet er at motpartens prosessopplegg kan være av betydning, jf. HR-2020-1515-U avsnitt 24. En illustrerende avgjørelse er HR-2023-1268-U, hvor ankeutvalget bemerket i avsnitt 21:

«Dersom det først legges til grunn at sakskostnadene ikke står i rimelig forhold til ankegjensstandens verdi, slik lagmannsretten gjør i saken her, kan ikke proporsjonalitetsvilkåret likevel anses oppfylt fordi begge parter har lagt seg på det samme – unødige høye – kostnadsnivået. Lagmannsretten må foreta en selvstendig vurdering av om nødvendighetsvilkåret er oppfylt [...]»

Det er totalbeløpet som skal vurderes, jf. HR-2023-1250-A avsnitt 47 og ved vurderingen inngår både timeprisen og timeantallet, jf. HR-2020-1515-U avsnitt 23.

Retten finner at salærkravet fra Sølvtrans sin prosessfullmektig går utover det som anses som «nødvendige kostnader ved saken». Selv om saken har vært komplisert og og har inkludert et stort faktum, var det kjent problematikk for prosessfullmektigen som også deltok da saken ble behandlet i Arbeidsretten. Faktum har vært nokså omfattende, men har samtidig vært tilrettelagt både av Sølvtrans selv og gjennomvitnet Beate Fahre. Retten har på denne bakgrunn kommet til at totalt over 390 timers arbeid med saken går ut over det som er nødvendige timer med saken.

Retten har etter en samlet vurdering kommet til at salær for mer enn 250 timer overstiger det som er rimelig og nødvendig. Basert på den gjennomsnittlige timepris som er oppgitt tilkjennes derfor sakskostnader med kr 950 250. I tillegg kommer erstatning for utlegg med kr 23 941,69. Det er opplyst at Sølvtrans har fradragsrett for merverdiavgift slik at dette ikke skal beregnes.

Retten sakskostnadsavgjørelse innebærer at saksøkte ikke får erstatning for resterende del av salæret fra sin prosessfullmektig. Retten gjør derfor oppmerksom på adgangen til å be om at prosessfullmektigenes godtgjørelse fastsettes av retten, jf. tvisteloven § 3-8. Ved fastsettingen tas det hensyn til de kostnader det er rimelig å pådra parten ut fra prosessoppdraget, sakens betydning og forholdet mellom parten og prosessfullmektigen. En slik begjæring må fremmes til tingretten innen én måned etter forkynnelse av dommen.

Retten har etter dette kommet til at Norsk Sjøoffisersforbund og Norsk Sjømannsforbund dømmes til å erstatte Sølvtrans rederi AS sine sakskostnader med kroner 974 191,69.

Dommen er enstemmig.

Dommen er ikke avsagt innen lovens frist. Grunnen er sakens kompleksitet og stor arbeidsbelastning med flere mellomliggende saker som måtte prioriteres.

DOMSSLUTNING

1. Sølvrans Rederi AS frifinnes.
2. Norsk Sjøoffisersforbund og Norsk Sjømannsforbund dømmes til in solidum – innen to uker fra dommens forkynnelse å erstatte Sølvrans rederi AS sakskostnader med 974 191,69 – nihundreogsyttifiretusenett hundreogtjue 69/100 kroner.

Retten hevet

Ruth-Louise Osborg

Egil Hordnes

Ola Arne Ramstad

*Dokument i samsvar med original.
Roger Halvorsen
rådgiver*

Veiledning om anke i sivile saker vedlegges.

Veiledning om anke i sivile saker

I sivile saker er det reglene i tvisteloven kapitler 29 og 30 som gjelder for anke. Reglene for anke over dommer, anke over kjennelser og anke over beslutninger er litt ulike. Nedenfor finner du mer informasjon og veiledning om reglene.

Ankefrist og gebyr

Fristen for å anke er én måned fra den dagen avgjørelsen ble gjort kjent for deg, hvis ikke retten har fastsatt en annen frist. Disse periodene tas ikke med når fristen beregnes (rettsferie):

- fra og med siste lørdag før palmesøndag til og med annen påskedag
- fra og med 1. juli til og med 15. august
- fra og med 24. desember til og med 3. januar

Den som anker, må betale behandlingsgebyr. Du kan få mer informasjon om gebyret fra den domstolen som har behandlet saken.

Hva må ankeerklæringen inneholde?

I ankeerklæringen må du nevne

- hvilken avgjørelse du anker
- hvilken domstol du anker til
- navn og adresse på parter, stedfortredere og prosessfullmektiger
- hva du mener er feil med den avgjørelsen som er tatt
- den faktiske og rettslige begrunnelsen for at det foreligger feil
- hvilke nye fakta, bevis eller rettslige begrunnelser du vil legge fram
- om anken gjelder hele avgjørelsen eller bare deler av den
- det kravet ankesaken gjelder, og hvilket resultat du krever
- grunnlaget for at retten kan behandle anken, dersom det har vært tvil om det
- hvordan du mener at anken skal behandles videre

Hvis du vil anke en tingrettsdom til lagmannsretten

Dommer fra tingretten kan ankes til lagmannsretten. Du kan anke en dom hvis du mener det er

- feil i de faktiske forholdene som retten har beskrevet i dommen
- feil i rettsanvendelsen (at loven er tolket feil)
- feil i saksbehandlingen

Hvis du ønsker å anke, må du sende en skriftlig ankeerklæring til den tingretten som har behandlet saken. Hvis du fører saken selv uten advokat, kan du møte opp i tingretten og anke muntlig. Retten kan tillate at også prosessfullmektiger som ikke er advokater, anker muntlig.

Det er vanligvis en muntlig forhandling i lagmannsretten som avgjør en anke over en dom. I ankebehandlingen skal lagmannsretten konsentrere seg om de delene av tingrettens avgjørelse som er omtvistet, og som det er knyttet tvil til.

Lagmannsretten kan nekte å behandle en anke hvis den kommer til at det er klar sannsynlighetsovervekt for at dommen fra tingretten ikke vil bli endret. I tillegg kan retten nekte å behandle noen krav eller ankegrunner, selv om resten av anken blir behandlet.

Retten til å anke er begrenset i saker som gjelder formuesverdi under 250 000 kroner

Hvis anken gjelder en formuesverdi under 250 000 kroner, kreves det samtykke fra lagmannsretten for at anken skal kunne bli behandlet.

Når lagmannsretten vurderer om den skal gi samtykke, legger den vekt på

- sakens karakter
- partenes behov for å få saken prøvd på nytt
- om det ser ut til å være svakheter ved den avgjørelsen som er anket, eller ved behandlingen av saken

Hvis du vil anke en tingretts kjennelse eller beslutning til lagmannsretten

En *kjennelse* kan du som hovedregel anke på grunn av

- feil i de faktiske forholdene som retten har beskrevet i kjennelsen
- feil i rettsanvendelsen (at loven er tolket feil)
- feil i saksbehandlingen

Kjennelser som gjelder saksbehandlingen, og som er tatt på bakgrunn av skjønn, kan bare ankes dersom du mener at skjønnsutøvelsen er uforsvarlig eller klart urimelig.

En *beslutning* kan du bare anke hvis du mener

- at retten ikke hadde rett til å ta denne typen avgjørelse på det lovgrunnlaget, eller
- at avgjørelsen åpenbart er uforsvarlig eller urimelig

Hvis tingretten har avsagt dom i saken, kan tingrettens avgjørelser om saksbehandlingen ikke ankes særskilt. Da kan dommen isteden ankes på grunnlag av feil i saksbehandlingen.

Kjennelser og beslutninger anker du til den tingretten som har avsagt avgjørelsen. Anken avgjøres normalt ved kjennelse etter skriftlig behandling i lagmannsretten.

Hvis du vil anke lagmannsrettens avgjørelse til Høyesterett

Høyesterett er ankeinstans for lagmannsrettens avgjørelser.

Anke til Høyesterett over *dommer* krever alltid samtykke fra Høyesteretts ankeutvalg. Samtykke gis bare når anken gjelder spørsmål som har betydning utover den aktuelle saken, eller det av andre grunner er særlig viktig å få saken behandlet av Høyesterett. Anke over dommer avgjøres normalt etter muntlig forhandling.

Høyesteretts ankeutvalg kan nekte å ta anker over *kjennelser* og *beslutninger* til behandling dersom anken ikke reiser spørsmål av betydning utover den aktuelle saken, og heller ikke andre hensyn taler for at anken bør prøves. Anken kan også nektes fremmet dersom den reiser omfattende bevisspørsmål.

Når en anke over kjennelser og beslutninger i tingretten er avgjort ved kjennelse i lagmannsretten, kan avgjørelsen som hovedregel ikke ankes videre til Høyesterett.

Anke over lagmannsrettens kjennelser og beslutninger avgjøres normalt etter skriftlig behandling i Høyesteretts ankeutvalg.