



NORGES HØYESTERETT

D O M

avsagt 26. juni 2020 av Høyesterett i avdeling med

dommer Hilde Indreberg
dommer Aage Thor Falkanger
dommer Wenche Elizabeth Arntzen
dommer Borgar Høgetveit Berg
dommer Erik Thyness

HR-2020-1339-A, (sak nr. 19-152294SIV-HRET)
Anke over Borgarting lagmannsretts dom 11. juni 2019

I.

ISS Facility Services AS

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
(partshjelper)

(advokat Kurt Weltzien)

Arbeidsgiverforeningen Spekter
(partshjelper)

(advokat Tarjei Thorkildsen)

mot

Oløf Gunnlaugsdottir
Hege Nesvold
Ann-Karin Opsett
Silje Berg Paulsen
Lisbeth Johnsen
Anne Lene Hovind
Jane Heidi Martinsen
Anne Lise Helgesen
Tone Bratterud
Linda Ripel
Dianne Johansen
Supmattrå Holand
Bjørg Johanne Larssen
Inger Synnøve Bratt
Elisabeth Hansen
Hilde Beate Hansen
Anette Vareberg
Camilla Fossli Thomassen
Camilla Røkenes Johansen
Madeleine Norstad

Anette Lien
Marianne Lilleaas Valan
Gro Mari Kampevoll
Åse-Beate Fosslø Thomassen
Wenche Rødsdalen Svendsberget
Aud Gudrun Gåre Pedersen
Inga Katharina Nilssen Rokstad
Kirsti Helen Andersen
Lisbet Berg Larsen
Berit Møller
Thornhild Kristin Barø Teigan
Mette Karin Tjølsen
Elisabeth Tangen
Mariann Berg Nymo
Kjell Sverre Ottesen Skagtun
Klara Anna Pettersen
Elisabeth Haugen Johansen
Gunn Iren Møllerbakken
Barbro Hansen Engen
Kjell Inge Brekke
Vivi Maren Anna Jacobsen
Solveig Bakken
Stig Kristian Skjellhaug
Snorre Janssønn Strand
Merete Mikkelsen
Sonja Aune
Britt Schrøder
Turi Opheim Nilsen
Inger Moen Fiksdal
Hege Rønnevig
Tove Merete Andersen
Linda Helen Gjerde
Vera Bjerke
Elin Marie Reisænen Vorvik
Oddhild Rita Eilertsen
Mai-Britt Bråthen
Grethe Hansen
Bente Kaald Antonsen
Sissel Strandberg
Elisabeth Strengenes
Tone Robertsen

(advokat Alexander Salvatore Cascio – til
prøve)

Norsk Tjenestemannslag (partshjelper)

(advokat Edvard Bakke)

II.

Oløf Gunnlaugsdottir
Hege Nesvold
Ann-Karin Opsett
Silje Berg Paulsen
Lisbeth Johnsen
Anne Lene Hovind
Jane Heidi Martinsen
Anne Lise Helgesen
Tone Bratterud
Linda Ripel
Dianne Johansen
Supmattra Holand
Bjørg Johanne Larssen
Inger Synnøve Bratt
Elisabeth Hansen
Hilde Beate Hansen
Anette Vareberg
Camilla Fosli Thomassen
Camilla Røkenes Johansen
Madeleine Norstad
Anette Lien
Marianne Lilleaas Valan
Gro Mari Kampevoll
Åse-Beate Fosli Thomassen
Wenche Rødsdalen Svendsberget
Aud Gudrun Gåre Pedersen
Inga Katharina Nilssen Rokstad
Kirsti Helen Andersen
Lisbet Berg Larsen
Berit Møller
Thornhild Kristin Barø Teigan
Mette Karin Tjølsen
Elisabeth Tangen
Mariann Berg Nymoen
Kjell Sverre Ottesen Skagtun
Klara Anna Pettersen
Elisabeth Haugen Johansen
Gunn Iren Møllerbakken
Barbro Hansen Engen
Kjell Inge Brekke
Vivi Maren Anna Jacobsen
Solveig Bakken
Stig Kristian Skjellhaug
Snorre Janssønn Strand
Merete Mikkelsen
Sonja Aune
Britt Schrøder
Turi Opheim Nilsen

Inger Moen Fiksdal
Hege Rønnevig
Tove Merete Andersen
Linda Helen Gjerde
Vera Bjerke
Elin Marie Reisænen Vorvik
Oddhild Rita Eilertsen
Mai-Britt Bråthen
Grethe Hansen
Bente Kaald Antonsen
Sissel Strandberg
Elisabeth Strengenes
Tone Robertsen

(advokat Alexander Salvatore Cascio – til
prøve)

Norsk Tjenestemannslag (partshjelper)

(advokat Edvard Bakke)

mot

ISS Facility Services AS
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
(partshjelper)

(advokat Kurt Weltzien)

Arbeidsgiverforeningen Spekter
(partshjelper)

(advokat Tarjei Thorkildsen)

S T E M M E G I V N I N G

(1) Dommer **Thyness:**

Sakens spørsmål og bakgrunn

- (2) Saken gjelder overgang av rettigheter og forpliktelser i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstagere ved virksomhetsoverdragelse. Den reiser spørsmål om ansatte etter overføring fra staten til privat arbeidsgiver kan gjøre gjeldende sine rettigheter fra arbeidsforholdet i staten knyttet til oppsigelsesfrister, særalderspensjon og avtalefestet pensjon.
- (3) I 2016 sluttet Forsvarsbygg etter et politisk vedtak å benytte egne ansatte til renholdet av Forsvarets bygningsmasse. Renholdstjenestene ble isteden lagt ut på anbud. ISS Facility Services AS – ISS – vant anbudet. Det er enighet om at dette var en virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljølovens forstand, og 209 ansattes arbeidsforhold ble 25. april 2016 overført til ISS etter reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 16. Gro Mari Kampevoll og 60 andre renholdsmedarbeidere som ble overført fra Forsvarsbygg til ISS ved denne virksomhetsoverdragelsen – heretter stort sett omtalt som de ansatte – er parter i denne saken.
- (4) Forsvarsbygg ble etablert i 2002 som et forvaltningsorgan underlagt Forsvarsdepartementet med hovedformål å forvalte de statlige eiendommene som forsvarssektoren disponerer. Forsvarsbygg forvalter i dag i overkant av 12 000 bygg og anlegg rundt om i landet, som omfatter et samlet bygningsareal på til sammen fire millioner kvadratmeter.
- (5) Som ansatte i Forsvarsbygg var renholdsmedarbeiderne statlige tjenestemenn og omfattet av den dagjeldende tjenestemannslovens regler, herunder stillingsvernsreglene. De var medlemmer av Statens pensjonskasse, og deres arbeidsforhold var i tillegg regulert av Hovedtariffavtalen i staten samt en rekke særavtaler inngått direkte mellom Forsvarsbygg og arbeidstagerorganisasjonene. De organiserte ansatte var i all hovedsak medlemmer av Norsk Tjenestemannslag – NTL – som er tilsluttet Landsorganisasjonen i Norge – LO.
- (6) Etter offentliggjøringen av beslutningen om at Forsvaret skulle gå over til å anskaffe renholdstjenester basert på konkurranse i det åpne markedet, ble det i november 2014 avholdt forhandlinger mellom Forsvarsdepartementet og arbeidstagerorganisasjonene, og det ble i samsvar med Hovedavtalen i staten § 2 nr. 2 laget en omstillingsavtale.
- (7) Konsekvensene for de ansattes pensjonsforhold var et sentralt tema, og Forsvarsdepartementet ga Forsvarsbygg i oppdrag å utrede hvilke personalmessige konsekvenser en virksomhetsoverdragelse ville ha, og hvilke alternativer som fantes. I et brev 23. mars 2015 gjorde Forsvarsbygg rede for hvilke konsekvenser en utmelding fra Statens pensjonskasse ville kunne få for de ansatte. Det ble særlig fremhevet tap av muligheten til å benytte seg av særalderspensjon og avtalefestet pensjon – AFP – for ansatte over 55 år, som ikke ville kunne opparbeide rett til AFP i privat sektor. I tillegg ble det vist til økt opptjeningstid for maksimal pensjonsutbetaling og lavere ytelser. Som mulige virkemidler til fordel for de ansatte ble det pekt på mulighet for videreføring av en lukket pensjonsordning i Statens pensjonskasse for bestemte aldersgrupper, en overgangsordning i Forsvaret for bestemte grupper og søknad om ansiennitetsoverføring til ny AFP-ordning.

- (8) Etter at NTL hadde uttalt seg om forslaget 27. mars 2015, besluttet Forsvarsdepartementet 14. september 2015 at alle som var født i 1956 eller tidligere og hadde minimum 15 års ansiennitet, skulle tilbys å videreføre sine ansettelsesforhold i Forsvarsbygg frem til pensjonsalder. I begrunnelsen for beslutningen ble det pekt på at dette var en gruppe som ville komme særlig uheldig ut ved et bytte av arbeidsgiver sent i karrieren, både når det gjaldt pensjonsopptjening, og med hensyn til det faktum at det var kort tid før de ville ha kunnet gå av med AFP eller ved oppnådd særaldersgrense. Departementet valgte ikke å gjøre ordningen mer omfattende under henvisning til at utviklingen i samfunnet er slik at det forventes at arbeidstagere står lengre i arbeid enn før.
- (9) Den 17. desember 2015 kunngjorde Forsvarsbygg at ISS var tildelt renholdskontraktene for de ti geografiske områdene som anbudskonkurransen gjaldt. ISS Facility Services AS inngår i det internasjonale ISS-konsernet, som har hovedkontor i København. ISS leverer tjenester til offentlig og privat sektor innenfor renhold, catering, kontorstøtte, sikkerhet og eiendom og har rundt 11 000 ansatte i Norge.
- (10) I januar 2016 henvendte NTL seg til Forsvarsbygg for en avklaring av hvilke lønns- og arbeidsvilkår som ville bli videreført av ISS. Det ble deretter innkalt til et drøftelsesmøte hvor ISS gjorde det klart at de ikke ville opprettholde pensjonsordningene i Forsvarsbygg, men gjøre gjeldende sin egen eksisterende innskuddspensjonsordning overfor de overførte ansatte. Videre opplyste ISS at de ville reservere seg mot å bli bundet av de tariffavtalene som gjaldt for de ansatte i Forsvarsbygg.
- (11) Etter at Forsvarsbygg i januar 2016 hadde sendt ut et informasjonsbrev til de ansatte hvor det blant annet ble gitt opplysninger om individuelle arbeidsvilkår, overføring av ansiennitet fra Forsvarsbygg til ISS, pensjons- og forsikringsforhold og tarifforhold, ble det avholdt drøftelsesmøter mellom NTL og Forsvarsbygg.
- (12) Virksomhetsoverdragelsen ble gjennomført 25. april 2016. Med unntak av dem som hadde utøvet reservasjons- og valgrett, ble samtlige renholdere overført til ISS. Samme dag sendte ISS reservasjon mot å bli bundet av tariffavtaler og eventuelle særavtaler og opplyste at de legger Renholdsoverenskomsten (Norsk Arbeidsmandsforbund) til grunn for gjeldende fagområde.
- (13) De ansatte tok ut stevning for Oslo tingrett. Påstanden nedlagt for tingretten var noe mer omfattende enn for Høyesterett.
- (14) Oslo tingrett avsa 12. juni 2017 dom med slik domsslutning:
- «1. ISS Facility Services AS frifinnes.
 2. Partene bærer egne sakskostnader.»
- (15) Tingrettens dom var avsagt med delvis dissens.
- (16) De ansatte anket til lagmannsretten over de delene av tingrettens dom som gjaldt rettigheter knyttet til stillingsvern – nå begrenset til oppsigelsesfrister – særaldersgrense og AFP. NTL erklærte partshjelp.

- (17) Borgarting lagmannsrett avsa 11. juni 2019 dom med slik domsslutning:
- «1. Oppsigelsesfristene som de ankende parter hadde i Forsvarsbygg er omfattet av rettighetsovergangen til ISS Facility Services AS etter arbeidsmiljøloven § 16-2.
 2. Pensjonsrettighetene knyttet til særaldersgrensen på 65 år som de ankende parter hadde i Forsvarsbygg er omfattet av rettighetsovergangen til ISS Facility Services AS etter arbeidsmiljøloven § 16-2.
 3. Anken forkastes for så vidt gjelder kravet om at rettighetsovergangen til ISS Facility Services AS omfatter rettigheter til offentlig AFP.
 4. Hver av partene bærer sine omkostninger for tingrett og lagmannsrett.»
- (18) For så vidt gjelder punktene 1 og 2 i domsslutningen var det dissens. Flertallet besto av to fagdommere og én meddommer, mens mindretallet besto av én fagdommer og én meddommer. For så vidt gjelder punktene 3 og 4 var dommen enstemmig, men retten var delt med hensyn til begrunnelsen for punkt 4 – sakskostnadsspørsmålet.
- (19) ISS har anket lagmannsrettens dom, domsslutningens punkt 1, 2 og 4 til Høyesterett. Anken gjelder rettsanvendelsen. For punkt 1 gjelder anken også bevisbedømmelsen.
- (20) De ansatte har inngitt avledet anke over domsslutningens punkt 3.
- (21) Norsk Tjenestemannslag (NTL) har erklært partshjelp til fordel for de ansatte. Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Arbeidsgiverforeningen Spekter har erklært partshjelp til fordel for ISS.
- (22) Forberedende dommer besluttet 20. mars 2020 ikke å ta til følge ISS' begjæring om å stille spørsmål til EFTA-domstolen.
- (23) Høyesterett avgjorde i kjennelse 28. mai 2020 at dommer Indreberg ikke var inhabil i saken.
- (24) Saken er behandlet ved fjernmøte, jf. midlertidig lov 26. mai 2020 nr. 47 om tilpasninger i prosessregelverket som følge av utbruddet av covid-19 mv. § 3.

Partenes syn på saken

- (25) Den ankende part og ankemotpart i den avledede anken – *ISS Facility Services AS* – har i korte trekk gjort gjeldende:
- (26) Oppsigelsesfristene i Forsvarsbygg fulgte av tjenestemannsloven og var ikke individuelle rettigheter for de ansatte. Henvvisningen til tjenestemannsloven i arbeidsavtalene inneholdt ren informasjon og ga ikke uttrykk for særskilt avtalte elementer med den enkelte.
- (27) Retten til pensjon ved oppnådd særaldersgrense etter lov om statens pensjonskasse utgjør ingen rettighet for de enkelte ansatte som overføres etter arbeidsmiljøloven § 16-2 ved virksomhetsoverdragelse. Dersom retten til pensjon fra særaldersgrensen skulle anses som

rettigheter for de enkelte ansatte, omfattes den i tilfelle av pensjonsunntaket i arbeidsmiljøloven § 16-2 tredje ledd.

(28) Den enkelte ansatte har heller ingen rett til AFP. Det er først når man har søkt og har fått innvilget søknad om AFP, at det foreligger en rett til pensjonsytelser. Den enkelte kan før dette ha en forventning om å få AFP, men ingen juridisk rettighet. Subsidiært anføres det at pensjonsunntaket i arbeidsmiljøloven § 16-2 tredje ledd annet punktum kommer til anvendelse også her.

(29) ISS Facility Services AS har nedlagt slik påstand:

«I hovedsaken:

1. ISS Facility Services AS frifinnes.
2. ISS Facility Services AS tilkjennes kostnader for alle instanser.

I avledet anke:

1. Avledet anke forkastes.
2. ISS tilkjennes sakskostnader for avledet anke.»

(30) ISS' ene partshjelper – *Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)* – har sluttet seg til ISS' anførsler og fremhevet at det var en politisk beslutning å gjennomføre en anbudskonkurranse om renholdstjenestene i Forsvaret. NHO har nedlagt slik påstand:

«I hovedsaken:

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) tilkjennes sakens omkostninger.

I avledet anke:

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) tilkjennes sakens omkostninger.»

(31) ISS' andre partshjelper – *Arbeidsgiverforeningen Spekter* – har sluttet seg til ISS' anførsler og har særlig fremhevet at statsansattes lovbestemte rettigheter ikke har vært ansett for å følge med ved overgang til ny privat arbeidsgiver. Arbeidsgiverforeningen Spekter har ikke nedlagt egen påstand og har ikke krevet dekning av sakskostnader.

(32) Ankemotpartene og de ankende parter i den avledede anken – *Gro Mari Kampevoll mfl.* – har i korte trekk gjort gjeldende:

(33) Det følger av arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd at ISS har trådt inn i Forsvarsbyggs rettsstilling overfor de ansatte, og at de derfor skal ha samme beskyttelse overfor ISS som de hadde overfor Forsvarsbygg. Dette gjelder alle typer rettigheter i arbeidsforholdet uavhengig av hvilket rettsgrunnlag de har, herunder lovbaserte rettigheter.

- (34) De ansattes oppsigelsesfrister i Forsvarsbygg, som hadde grunnlag i både lov og ansettelsesavtaler, omfattes av arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd.
- (35) Også retten til pensjon ved oppnådd særaldersgrense er en rettighet for de ansatte forankret i både lov og arbeidsavtaler. Ordningen faller ikke inn under pensjonsunntaket i arbeidsmiljøloven § 16-2 tredje ledd. Dette unntaket skal etter EU-domstolens praksis tolkes snevert og omfatter ikke førtidspensjonene som kommer til utbetaling før den ordinære aldersgrensen i det offentlige pensjonssystemet.
- (36) Offentlig AFP er en rettighet for de ansatte etter arbeidsmiljøloven § 16-2 første og annet ledd, som også omfatter betingede rettigheter. Retten til offentlig AFP følger av tariffavtale og er blitt del av de ansattes individuelle arbeidsavtaler etter alminnelige tariffrettslige prinsipper som blant annet er forankret i arbeidstvistloven § 6. Pensjonen løper bare frem til ordinær pensjonsalder og er følgelig en førtidspensjon som ikke omfattes av pensjonsunntaket i arbeidsmiljøloven § 16-2 tredje ledd.
- (37) Gro Mari Kampevoll mfl. har nedlagt slik påstand:

«Hovedanken:

Anken forkastes.

Den avledede anken:

Rettighetene knyttet til offentlig avtalefestet pensjon (AFP) som de ankende parter hadde i Forsvarsbygg er omfattet av rettighetsovergangen til ISS Facility Services AS etter arbeidsmiljøloven § 16-2.

For begge:

ISS Facility Service AS dømmes til å betale sakens omkostninger for alle instanser.»

- (38) De ansattes partshjelper – *Norsk Tjenestemannslag* – har sluttet seg til de ansattes anførsler og har for øvrig understreket at saken ikke dreier seg om en politisk omkamp om konkurranseutsettingen av renholdstjenestene i Forsvaret, men om korrekt ivaretagelse av medlemmenes rettigheter. Norsk Tjenestemannslag har nedlagt slik påstand:

«Norsk Tjenestemannslag tilkjennes sakskostnader for Høyesterett.»

Mitt syn på saken

Utgangspunkter

- (39) Arbeidsmiljøloven kapittel 16 kommer til anvendelse «ved overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver. Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen», jf. lovens § 16-1. Det er på det rene at det i vår sak har funnet sted en virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljølovens forstand.

(40) Arbeidsmiljøloven § 16-2 lyder slik:

«(1) Tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til den nye arbeidsgiver. Krav etter første punktum kan fortsatt gjøres gjeldende overfor den tidligere arbeidsgiver.

(2) Ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder ikke hvis ny arbeidsgiver senest innen tre uker etter overdragelsestidspunktet skriftlig erklærer overfor fagforeningen at ny arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet. De overførte arbeidstakerne har likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen utløper eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiver og de overførte arbeidstakere.

(3) Arbeidstakernes rett til videre opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenstepensjon, overføres til ny arbeidsgiver etter reglene i første og andre ledd. Ny arbeidsgiver kan velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger gjeldende for de overførte arbeidstakerne. Dersom arbeidstakernes tidligere pensjonsordninger ikke kan videreføres etter overdragelsen, skal ny arbeidsgiver sørge for at de overførte arbeidstakerne sikres rett til videre opptjening etter en annen kollektiv pensjonsordning.»

- (41) Bestemmelsens første ledd fastslår hovedregelen om at tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold, overføres til den nye arbeidsgiver. Hovedprinsippet er med andre ord at individuelle rettigheter og plikter i arbeidsforholdet overføres uendret ved virksomhetsoverdragelser.
- (42) Dette hovedprinsippet modifiseres i annet og tredje ledd for så vidt gjelder rettigheter og forpliktelser som følger av henholdsvis tariffavtaler og kollektive pensjonsordninger. De omtvistede spørsmål i vår sak knytter seg til hva som er «rettigheter» i bestemmelsens forstand, hvilke rettigheter som «følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold» og hvordan unntakene fra hovedprinsippet er å forstå.
- (43) Reglene i § 16-2 gjennomfører EUs direktiv 12. mars 2001 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om ivaretagelse av arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av foretak, virksomheter eller deler av foretak eller virksomheter, direktiv 2001/23/EF – direktivet. Dette erstatter tidligere direktiv 77/187/EØF, som endret ved direktiv 98/50/EF. De delene av direktivet som er relevante i vår sak, svarer til de tilsvarende bestemmelsene i direktiv 77/187/EØF, og rettskilder knyttet til tolkningen av det direktivet er derfor fortsatt relevante.
- (44) Som det fremgår av direktivets tittel og fortale, er formålet med direktivet å verne arbeidstagerne når virksomheter skifter eier, og artikkel 8 fastsetter at direktivet ikke er til hinder for at statene fastsetter regler som er gunstigere for arbeidstagerne.

Oppsigelsesfristene

- (45) For arbeidstagere i staten gjelder det særlige lovbestemte oppsigelsesfrister. Fristene var inntil 30. juni 2017 fastsatt i tjenestemannsloven §§ 9 til 11 og fremgår i dag av § 22 i statsansatteloven, som har avløst tjenestemannsloven. Oppsigelsesfristen ved oppsigelse fra arbeidsgivers side er i de fleste tilfeller seks måneder, noe som for majoriteten av de ansatte er vesentlig lenger enn fristene som gjelder etter arbeidsmiljøloven § 15-3. I den ansettelseskontrakten som er fremlagt for Høyesterett, og som partene er enige om å legge til grunn som representativ for kontraktene til samtlige ansatte, er det under overskriften «Tidsrom, prøvetid og oppsigelse i arbeidsforhold» skrevet:

«Oppsigelsesfrist i medhold av tjenestemannsloven §§ 8, 9, 10 og 11.»

- (46) *De ansatte* gjør gjeldende at oppsigelsesfristene har to selvstendige rettsgrunnlag: arbeidsavtalene og lov, og at uansett om rettsgrunnlaget er lov eller avtale, så følger fristene av «arbeidsavtale eller arbeidsforhold» og gjelder derfor også overfor den nye arbeidsgiveren etter arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd. *ISS* anfører på sin side at angivelsen av oppsigelsesfrister bare oppfyller lovens direktivbaserte krav om informasjon og ikke gir uttrykk for at arbeidsgiver har påtatt seg noen kontraktsrettslig forpliktelse. Plikten er derfor rent lovbasert, og den omfattes da ikke av § 16-2 første ledd.

- (47) Jeg ser først på spørsmålet om oppsigelsesfristene inngikk i arbeidsavtalene.

- (48) Etter min oppfatning må det bero på en vurdering av det konkrete arbeidsforholdet om en rettighet eller plikt som følger av lov, også må anses å inngå i arbeidsavtalen. Her, som ved tolkning og utfylling av avtaler ellers, vil ordlyden være det selvsagte utgangspunktet. Men andre tolkningsfaktorer vil også måtte tas med i vurderingen, og det vil være større rom for supplerende tolkningsfaktorer her enn ved tolkning av avtaler mellom jevnbyrdige parter i forretningsforhold. Dette har blant annet sammenheng med at det – som i vår sak – ofte ikke er et balansert styrkeforhold mellom partene i et arbeidsforhold.

- (49) Det jeg nå har sagt, illustreres av Høyesteretts praksis knyttet til begrensninger av arbeidsgivers styringsrett med grunnlag i de individuelle arbeidsavtalene. I Rt-2000-1602 *Nøkk*, som det er vist til i senere avgjørelser, er det uttalt følgende:

«Ved tolkingen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.»

- (50) Ved fastleggelsen av arbeidsavtalers innhold er det altså rom for ganske brede vurderinger.

- (51) Jeg nevner at det i vår sak har vært argumentert med at enkelte forhold er, eller ikke er, «genuint» avtalt eller «særskilt» avtalt. Ordbruken bidrar etter mitt syn ikke til å klargjøre problemstillingen, som rett og slett er hva som er avtalt basert på de prinsipper som gjelder for tolkning og utfylling av arbeidsavtaler.

- (52) Spørsmålet vi står overfor her, er om henvisningen i arbeidsavtalene til bestemmelsene om oppsigelsesfrister i tjenestemannsloven §§ 9 til 11 medfører at det foreligger en avtalemessig binding, eller om den skal leses som ren informasjon om hva som gjelder etter loven. Arbeidsmiljøloven åpner for begge muligheter. Kravet i § 14-6 første ledd er at arbeidsavtalen «skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i

arbeidsforholdet, herunder ... arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister». Bestemmelsen bygger på en forutsetning om at oppsigelsesfristene er en del av «arbeidsforholdet», men det følger ikke uten videre av dette at oppsigelsesfristenes lengde *må* avtales. Det er på den annen side selvsagt ingenting i veien for at de *kan* avtales innenfor rammen av det som til enhver tid følger av ufravikelig lov.

- (53) I løpende avtaleforhold er oppsigelsesfristene blant de grunnleggende spørsmål som partene må ta stilling til. Det har derfor formodningen mot seg at avtalen for et arbeidsforhold av den art vi her står overfor, ikke skulle regulere oppsigelsesfristene. Når det ikke klart fremgår av arbeidsavtalene at henvisning til tjenestemannslovens oppsigelsesfrister kun er ment å være til informasjon, må utgangspunktet etter min mening være at oppsigelsesfristene inngår i avtalevilkårene. I og med at jeg ikke kan se at det er noen holdepunkter for det motsatte i vår sak, blir min konklusjon at henvisningen i arbeidsavtalene til oppsigelsesfristene i tjenestemannsloven §§ 9 til 11 er rettslig bindende avtalevilkår.
- (54) Som nevnt er tjenestemannsloven blitt erstattet av statsansatteloven 16. juni 2017 nr. 67 etter at virksomhetsoverdragelsen fant sted. Oppsigelsesfristene der er i hovedsak sammenfallende med fristene som fulgte av tjenestemannsloven. Jeg finner det ikke nødvendig å ta stilling til om henvisningen i arbeidsavtalene i dag skal forstås som en henvisning til fristene i tjenestemannsloven eller statsansatteloven.
- (55) Det er et uavklart spørsmål hvorvidt rettigheter som *kun* har grunnlag i lov omfattes av arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd, jf. formuleringen «følger av ... arbeidsforhold». Det må imidlertid være klart at det er uten betydning at en rettighet *også* har grunnlag i lov dersom den samtidig inngår i arbeidsavtalen. Jeg nøyer meg her med å vise til EU-domstolens dom 6. november 2003 i sak C-4/01 *Martin*, avgjørelsens konklusjon punkt 2 annet avsnitt. Siden jeg er kommet til at bestemmelsene om oppsigelsesfrister inngår i arbeidsavtalene, er det ikke nødvendig å ta stilling til hvordan spørsmålet ville ha stilt seg dersom fristene kun hadde vært forankret i lov.
- (56) Min konklusjon er etter dette at de ansattes oppsigelsesfrister er omfattet av rettighetsovergangen til ISS Facility Services AS etter arbeidsmiljøloven § 16-2.

Særalderspensjon

- (57) Begrepet «særalderspensjon» er ikke brukt i lovverket, men det benyttes i dagligtale som en betegnelse på alderspensjon fra Statens pensjonskasse til personer som har gått av med grunnlag i en aldersgrense som er lavere enn den generelle pensjonsalderen i staten.
- (58) De viktigste reglene om særalderspensjon, for så vidt gjelder vår sak, kan oppsummeres som følger:
- (59) Aldersgrensene for medlemmer i Statens pensjonskasse, slik de ansatte var før virksomhetsoverdragelsen, er fastsatt i lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn 21. desember 1956 nr. 1 – aldersgrenseloven. Etter lovens § 2 første ledd første punktum er den alminnelige aldersgrensen 70 år. Etter bestemmelsens annet punktum kan det imidlertid fastsettes lavere aldersgrenser blant annet for stillinger hvor «[t]jenesten

medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene slik at de normalt ikke makter å skjønne arbeidet forsvarlig til fylte 70 år». For stillingene til de ansatte i vår sak gjaldt det på dette grunnlag en særaldersgrense på 65 år. Det finnes også stillinger i staten med særaldersgrense helt ned til 60 år. Det følger av lovens § 2 siste ledd at de ansatte har plikt til å fratruke når de når særaldersgrensen.

- (60) Etter lov om Statens pensjonskasse 28. juli 1949 nr. 26 § 20 a har et medlem rett til alderspensjon når han fratruker stillingen ved oppnådd aldersgrense.
- (61) Etter lovens § 21 annet ledd har videre et medlem som fratruker tidligst tre år før aldersgrensen, rett til alderspensjon såfremt summen av tjenestetid og alder er minst 85 år eller vedkommende ved fratredet har fylt 67 år. For mange av de ansatte innebar dette at de kunne gå av med alderspensjon når de fylte 62 år.
- (62) *De ansatte* gjør gjeldende at deres rett til særalderspensjon var forankret i både lov og arbeidsavtaler og fulgte med ved virksomhetsoverdragelsen etter arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd. Ordningen faller ikke inn under pensjonsunntaket i § 16-2 tredje ledd, som etter EU-domstolens praksis må tolkes snevert og ikke omfatter førtidspensjonsordninger. *ISS* anfører på sin side at de ansatte ikke har noen avtalebeskyttet rett til videre opptjening av særalderspensjon. De har bare en rett til allerede opptjent pensjon i form av såkalte «oppsatte rettigheter» etter lov om Statens pensjonskasse § 23. Uansett vil en eventuell rettighet falle inn under pensjonsunntaket i arbeidsmiljøloven § 16-2 tredje ledd.
- (63) Hvorvidt en pensjonsordning må anses som en del av arbeidsavtalen eller ikke, må avgjøres ut fra de prinsipper for fastleggelsen av arbeidsavtalers innhold som jeg allerede har gjort rede for. Høyesterett har etter en konkret vurdering i to saker kommet til at pensjonsordninger i privat sektor ikke kunne anses å inngå i arbeidsavtalene, se Rt-2002-1576 *Hakon* og Rt-2010-412 *Fokus Bank*. For så vidt gjelder statsansatte, har Høyesterett på den annen side – uten at dette har vært omstridt i de aktuelle sakene – forutsatt at de offentlige ansattes pensjonsordninger er så nært knyttet til arbeidsforholdet at de må anses som en del av arbeidsavtalene, se Rt-1996-1415 *Borthen* og Rt-1996-1440 *Thunheim*. Forskjellen mellom sakene om private pensjonsordninger og sakene om ordningene i staten kan ikke anses å bero på et prinsipielt skille, men på om ordningene ut fra de konkrete forhold faller inn under arbeidsavtalene.
- (64) *ISS* har som nevnt gjort gjeldende at de ansatte ikke har noen rettighet til pensjon utover det som er opptjent til enhver tid. Slik jeg ser det, kan det ikke være tvil om at arbeidstagerne *kan* ha rett til videre opptjening av pensjon etter arbeidsavtalene. Dette illustreres av *Hakon*- og *Fokus Bank*-sakene som nettopp gjaldt adgangen til å avvikle ordningene, det vil si om arbeidstagerne hadde krav på at arbeidsgiver skulle fortsette å betale premier med derav følgende videre opptjening av rettigheter i pensjonsordningen for de ansatte. At de ansatte uansett ville beholde sine opptjente rettigheter i ordningene, var på det rene.
- (65) For meg er det hverken nødvendig å gå nærmere inn på dette eller på den eventuelle betydningen av plikten til å gå av ved oppnådd særaldersgrense idet jeg er kommet til at unntaket i arbeidsmiljøloven § 16-2 tredje ledd kommer til anvendelse. Det følger av bestemmelsens første punktum at arbeidstagerens rett til videre opptjening av «alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenstepensjon» i utgangspunktet

overføres til ny arbeidsgiver. Etter bestemmelsens annet punktum kan imidlertid ny arbeidsgiver velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger gjeldende for de overførte arbeidstagerne. Dette har ISS gjort i vår sak, og de gjør gjeldende at de ansatte derfor må nøye seg med videre opptjening i denne ordningen, som er en innskuddsordning som blant annet ikke gir rett til særalderspensjon. De ansatte har mot dette innvendt at særalderspensjon faller utenfor § 16-2 tredje ledds anvendelsesområde fordi særalderspensjon er en *førtidspensjon*, og ikke en alderspensjon.

- (66) EU-domstolens dom 4. juni 2002 i sak C-164/00 *Beckmann* og dens dom i Martin-saken, som jeg allerede har vist til, er sentrale avgjørelser på dette punkt.
- (67) Beckmann-saken gjaldt en arbeidstager som etter en virksomhetsoverdragelse ble oppsagt på grunn av overtallighet. Hun gjorde i den forbindelse krav på tidligpensjon og et engangsbeløp med grunnlag i vilkårene for arbeidsforholdet hos tidligere arbeidsgiver. Ny arbeidsgiver gjorde gjeldende at ytelsene falt inn under pensjonsunntaket i direktivet og viste til at ytelsene ble beregnet etter tjenstepensjonsordningens regler for alderspensjon med et tillegg for å kompensere for kortere opptjeningstid. EU-domstolen tok utgangspunkt i at siden direktivets formål var å beskytte arbeidstagerne, måtte unntakene for visse kollektive tjenstepensjoner i direktivet tolkes «strengt», og de uttømmende unntakene tolkes «snævert», og konkluderte med at ytelsene ikke falt inn under pensjonsunntaket. EU-domstolen uttalte i avsnitt 31:

«På denne baggrund er det kun ydelser, der udbetales med virkning fra det tidspunkt, hvor arbejdstageren på normal vis afslutter sit arbejdsliv, således som det er tilfældet for så vidt angår den i sagen omhandlede generelle pensionsordning, der kan kvalificeres som ydelser ved alderdom, og ikke ydelser, der udbetales under omstændigheder som dem, der foreligger i hovedsagen, dvs. i tilfælde af afskedigelse på grund af personaleindskrænkning, selv om der for så vidt angår beregningen af disse henvises til metoden for beregning af de normale pensionsydelser.»

- (68) Martin-saken gjaldt tilsvarende krav etter en annen virksomhetsoverdragelse fra samme arbeidsgiver som i Beckmann-saken, men denne gang i forbindelse med et tilbud om førtidspensjonering fremsatt av arbeidsgiver av hensyn til effektivisering av virksomheten. EU-domstolen uttalte følgende i avsnitt 34:

«Når henses til de præmisser i Beckmanndommen, der er gengivet i denne doms præmis 5, er der ingen grund til at behandle sådanne ydelser forskelligt, alt efter, om kravet på ydelserne gøres gældende i forbindelse med en afskedigelse på grund af personaleindskrænkninger eller i forbindelse med en mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren aftalt førtidig pensionering, som ikke er udtryk for, at arbejdstageren på normal vis afslutter sit professionelle arbejdsliv, således som det er fastsat ved den generelle opbygning af den pensionsordning, som arbejdstageren er tilsluttet.»

- (69) Jeg legger etter dette til grunn at det avgjørende for om et pensjonsforhold skal anses å falle inn under pensjonsunntaket, er om den aktuelle avgang med pensjon må anses som et uttrykk for at arbeidstageren på normalt vis avslutter sitt yrkesliv i samsvar med den generelle oppbygningen av den aktuelle pensjonsordningen. At betalingene i det ytre kom i form av pensjonsytelser, var ikke avgjørende i Beckmann- og Martin-sakene. Pensjonene ble som nevnt der utbetalt i forbindelse med henholdsvis oppsigelse og aksept av tilbud om førtidspensjon som ledd i en effektivisering. Sakene illustrerer noe som antagelig er en

ganske vanlig problemstilling, nemlig grensen mellom pensjon som en form for avgangsvederlag – altså tilfeller der arbeidstagere får kompensasjon for å slutte når arbeidsgiver gjennomfører en nedbemanning – og ordinær alderspensjon fra det tidspunkt da arbeidstagere avslutter sitt yrkesliv.

- (70) Det fremgår av redegjørelsen jeg allerede har gitt for særalderspensjon, at det ikke er én gitt pensjonsalder i staten. Grensen for når de ansatte har plikt til å gå av – aldersgrensen – varierer mellom 60 og 70 år, og mange ansatte har rett til å gå av med alderspensjon før de når aldersgrensen. Dette systemet er lagt opp for å ivareta behov knyttet til ulik grad av evne og vilje til å stå lenge i arbeid som følge av stillingenes art og individuelle forhold. Uansett når man går av innenfor rammene av disse reglene for alderspensjon i staten, fremstår det imidlertid som klart at dette – i motsetning til fratreden i forbindelse med effektivisering eller nedbemanning, slik tilfellet var i Beckmann- og Martin-sakene – er en normal avslutning av yrkeslivet i samsvar med det som er «fastsat ved den generelle oppbygning af den pensionsordning, som arbejdstageren er tilsluttet».
- (71) Jeg konkluderer etter dette med at retten til særalderspensjon falt bort etter arbeidsmiljøloven § 16-2 tredje ledd annet punktum da ISS gjorde sin allerede eksisterende kollektive pensjonsordning gjeldende overfor de ansatte.

AFP i staten

- (72) AFP i statlig sektor ble innført i 1988 som en pensjonsordning for personer under 67 år, som på den tiden var tidspunktet da man kunne ta ut alderspensjon fra folketrygden. Ordningen var lagt opp etter modellen for AFP i privat sektor, som ble innført samme år. Minstealder for å ta ut AFP var til å begynne med 66 år. Grensen er senere gradvis senket og har fra 1998 vært 62 år. Det var den gang en forutsetning for AFP at man trådte ut av arbeid. Begrunnelsen for ordningen var – i likhet med det som gjelder for særaldersgrensene for de ansatte i vår sak – behovet som mange arbeidstagere i fysiske tunge stillinger hadde for å kunne tre ut av arbeidslivet før fylte 67 år. Ordningen er regulert dels i lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og dels i lov om Statens pensjonskasse. Nærmere bestemmelser er inntatt i tariffavtaler mellom staten og hovedsammenslutningene i staten – LO for så vidt gjelder de ansatte i vår sak. Ordningen finansieres over statsbudsjettet.
- (73) Pensjonsreformen, som trådte i kraft i 2011, ga mulighet for å ta ut alderspensjon fra folketrygden fra 62 år mot at de årlige ytelsene ble lavere enn om man sto lenger i stilling. I denne forbindelse ble AFP i privat sektor lagt om til å være en tilleggspensjon til alderspensjon fra folketrygden. For AFP i offentlig sektor ble omlegging etter tilsvarende mønster først avtalt i 2018 og fases inn over tid med virkning for arbeidstagere som er født i 1963 eller senere.
- (74) AFP betegnes gjerne som en kvalifikasjonsordning. Med dette menes at arbeidstagerne må oppfylle alle gjeldende vilkår for å få rett til ytelsen på det tidspunkt da den tas ut. Retten til AFP forutsetter for øvrig særlig at arbeidstageren er yrkesaktiv på uttakstidspunktet og omfattes av en tariffavtale med AFP. Det kreves at inntekten på uttakstidspunktet og i året før minst tilsvare grunnbeløpet. Det er ikke noe minstekrav til tjenestetid for uttak av AFP i staten.

- (75) AFP i staten før 65 år betegnes ofte som «folketrygdberegnet AFP» fordi den beregnes med utgangspunkt i det mottageren ville ha fått i alderspensjon fra folketrygden med et eget tillegg fastsatt i tariffavtale. For personer mellom 65 og 67 år beregnes den etter reglene om alderspensjon fra Statens pensjonskasse dersom det gir en høyere ytelse. AFP i staten kan etter dagens regler ikke tas ut sammen med folketrygd og utbetales frem til oppnådd pensjonsalder da den avløses av offentlig tjenestepensjon. Dersom pensjonisten har arbeidsinntekt av betydning, reduseres AFP-ytelsen i forhold til reduksjonen av tidligere arbeidsinntekt.
- (76) Oppsummeringsvis er AFP i staten i dag en i hovedsak «folketrygdberegnet» alderspensjon for personer mellom 62 og 67 år. Det er mulig å kombinere ytelsen med arbeidsinntekt, men det leder til forholdsmessig reduksjon av ytelsen med mindre arbeidsinntekten er svært beskjeden.
- (77) Ny AFP i staten vil være en livsvarig ytelse som kan tas ut fra 62 år, og som kan kombineres med arbeidsinntekt. Dette følger som nevnt strukturen for ny AFP i privat sektor, som igjen er en konsekvens av omleggingen til fleksibelt uttak av alderspensjon fra folketrygden fra 62 år. Disse omleggingene gir mulighet for den enkelte til innenfor gitte rammer å velge tidspunkt for uttak av pensjon. Samtidig gir det incentiver til videre yrkesdeltagelse fordi pensjonen ikke avkortes i tilfelle man fortsatt har arbeidsinntekt, og fordi man fortsetter å opptjene pensjonspoeng på grunnlag av arbeidsinntekt etter uttak av alderspensjon.
- (78) AFP reiser vanskelige problemstillinger i forbindelse med virksomhetsoverdragelser. *De ansatte* gjør gjeldende at de har en rett til AFP etter arbeidsavtalene som faller inn under arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd. Retten følger også av bestemmelsene om AFP i tariffavtale. Dette er såkalte normative bestemmelser, det vil si bestemmelser som etter alminnelige tariffrettslige prinsipper automatisk blir del av arbeidsavtalene, og som ikke uten videre faller bort selv om tariffavtalen utløper. Pensjonsunntaket i arbeidsmiljøloven § 16-2 tredje ledd kommer ikke til anvendelse fordi AFP kommer til utbetaling før det tidspunkt da arbeidstagerne normalt avslutter sitt arbeidsliv. *ISS* anfører på sin side at de ansatte ikke har noen individuell rettighet til AFP, hverken direkte i kraft av arbeidsavtalene eller ved bestemmelser i tariffavtalene. Under enhver omstendighet er det bare rettigheter som består på overføringstidspunktet som overføres ved virksomhetsoverdragelse, og en rettighet for den enkelte oppstår tidligst når søknad om AFP er sendt. Subsidiært anføres det at AFP omfattes av pensjonsunntaket, og at en eventuell overført rett under enhver omstendighet falt bort etter arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd da *ISS* reserverte seg mot Forsvarsbyggs tariffavtale og gjorde gjeldende en annen tariffavtale som *ISS* selv var part i fra før.
- (79) Jeg er kommet til at pensjonsunntaket i arbeidsmiljøloven § 16-2 tredje ledd kommer til anvendelse. Det er derfor ikke nødvendig for meg å ta stilling til anførslene knyttet til om det forelå individuelle rettigheter, om rettigheter er falt bort etter arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd og om rett til AFP først oppstår på tidspunktet for uttak av AFP.
- (80) Når det gjelder pensjonsunntaket i arbeidsmiljøloven § 16-2 tredje ledd, tar jeg utgangspunkt i det jeg allerede har sagt i tilknytning til særalderspensjon og minner om at det følger av EU-domstolens premisser i Martin-saken at vurderingstemaet er om den aktuelle avgang med pensjon må anses som et uttrykk for at arbeidstageren på normalt vis avslutter sitt yrkesliv i samsvar med den generelle oppbygningen av den aktuelle

pensjonsordningen. Problemstillingen her blir om det er forskjeller mellom særalderspensjon og AFP i staten som gir grunnlag for å behandle dem forskjellig i relasjon til pensjonsunntaket.

- (81) Begge ordninger gir som praktisk hovedregel anledning til å gå av med pensjon fra fylte 62 år og er særlig begrunnet med behovet for å kunne gå av med pensjon relativt tidlig i yrker som innebærer særlige fysiske eller psykiske belastninger. Deres felles grunntanke er at de skal gi arbeidstagerne en verdig avslutning på yrkeslivet. Ingen av dem er etablert for bruk som redskaper ved behov for nedbemanning.
- (82) Det kan innvendes at mens særalderspensjon er ordinær alderspensjon fra Statens pensjonskasse – den er bare knyttet til en lavere pensjonsalder enn det som følger av hovedregelen – så er AFP en egen ytelse som beregnes på en annen måte. Jeg kan imidlertid ikke se at dette er avgjørende i forhold til vurderingskriteriet oppstilt av EU-domstolen. Riktignok beregnes pensjonsytelsene på ulikt vis, slik at det kan variere om en person som kvalifiserer for begge, kommer best ut i den ene eller den andre ordningen. Men dette røkter ikke ved at ordningenes formål og funksjon er sammenfallende.
- (83) Det har vært argumentert for at dagens AFP i staten, som kun utbetales til personer i aldersgruppen 62–67 år, må anses å falle utenfor pensjonsunntaket fordi det er en førtidspensjon, mens AFP i privat sektor omfattes av unntaket fordi ordningen er lagt om til et livslangt tillegg til alderspensjon fra folketrygden og tjenestepensjonsordninger, slik også AFP i staten vil bli i fremtiden. Jeg kan ikke følge dette resonnementet. Etter min mening må man se statens ordninger i sammenheng, og da tegner det seg et bilde hvor pensjonsalderen generelt er fleksibel. Hvorvidt man først får AFP og deretter alderspensjon – eller man samtidig får både AFP og alderspensjon, men da med redusert ytelsesnivå for begge – kan ikke være avgjørende ved den vurderingen som EU-domstolen har gitt anvisning på.
- (84) Oppsummeringsvis er mitt syn at AFP og alderspensjon fremstår som elementer i et samlet kollektivt alderspensjonssystem i staten. Hvorvidt pensjonisten formelt får samme form for ytelse gjennom hele pensjonstilværelsen, eller først én form for ytelse og så en annen, kan ikke spille noen rolle så lenge systemets hensikt og normale funksjon er at når arbeidstagerne først går av med pensjon, så er dette uttrykk for at de på normalt vis avslutter sitt yrkesliv i samsvar med den generelle oppbygningen av pensjonsordningene for statsansatte.

Konklusjon og sakskostnader

- (85) Jeg er kommet til at oppsigelsesfristene som de ansatte hadde i Forsvarsbygg, er omfattet av rettighetsovergangen til ISS etter arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd, mens så vel særalderspensjon som AFP i staten er unntatt fra rettighetsovergangen i medhold av særreglene for kollektiv tjenestepensjon i arbeidsmiljøloven § 16-2 tredje ledd.
- (86) Dette innebærer at ISS har fått delvis medhold i hovedanken, mens de ansatte ikke har fått medhold i den avledede anken. Selv om ISS har fått medhold i større grad enn de ansatte, har begge parter fått medhold av betydning. Sakskostnader kan da bare tilkjennes hvis tungtveiende grunner tilsier det, jf. tvisteloven § 20-3. Saken har reist prinsipielle spørsmål som det var god grunn til å få prøvet for domstolene. Den har dessuten vært av stor

velferdsmessig betydning for de ansatte, som opplever en meget følbart svekkelse av sine arbeidsvilkår som følge av virksomhetsoverdragelsen. Jeg finner etter dette ikke grunn til å tilkjenne sakskostnader for noen av instansene.

(87) Jeg stemmer for denne

D O M :

1. Pensjonsrettighetene knyttet til særaldersgrense som ankemotpartene hadde i Forsvarsbygg, videreføres ikke etter at ISS Facility Services AS har gjort sin allerede eksisterende pensjonsordning gjeldende overfor de overførte arbeidstagerne.
2. For øvrig forkastes anken.
3. Den avledede anken forkastes.
4. Sakskostnader tilkjennes ikke.

(88) Dommar **Høgetveit Berg:** Eg er i hovudsak og i resultatet samd med fyrstvoterande.

(89) Dommer **Falkanger:** Likeså.

(90) Dommer **Arntzen:** Likeså.

(91) Dommer **Indreberg:** Likeså.

(92) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

1. Pensjonsrettighetene knyttet til særaldersgrense som ankemotpartene hadde i Forsvarsbygg, videreføres ikke etter at ISS Facility Services AS har gjort sin allerede eksisterende pensjonsordning gjeldende overfor de overførte arbeidstagerne.
2. For øvrig forkastes anken.
3. Den avledede anken forkastes.
4. Sakskostnader tilkjennes ikke.