



ARBEIDSRETTE

Pensjon – gavepensjon. Etterbetaling

Flyteriggavtalen mellom LO/Industri Energi og Norges Rederiforbund har bestemmelser om såkalt gavepensjon. Ordningen går ut på at totalpensjonen skal tilsvare pensjon med en tilleggssytelse på 1G. Ordningen gjaldt ansatte som var omfattet av to ulike pensjonsordninger. Ansatte på flyttbare innretning var omfattet av pensjonstrygden for sjøfolk for ansatte og, mens ansatt på plattformer var omfattet av AFP. Tvisten gjaldt om tariffestede vilkår om tjenestetid gjaldt for ansatte omfattet av AFP-ordningen, eller om dette vilkåret bare gjaldt ansatte omfattet av pensjonstrygden. Arbeidsretten kom på grunnlag av ordlyd og historikk til at vilkåret om tjenestetid gjaldt begge grupper. Vilkåret om minst 5 års tjeneste måtte tolkes slik at det var krav om sammenhengende tjeneste. Merknader om forholdet mellom tariffrettslige regler om etterbetalingskrav og regler om bortfall av pengekrav som følge av foreldelse eller passivitet.

Dom 29. juni 2023 i

sak nr. 19/2022, AR-2023-21

Landsorganisasjonen i Norge, med Industri Energi (advokat Nina Wærnhus og advokat Andreas van den Heuvel) mot Norges Rederiforbund og Archer AS (advokat Are Gauslaa v/advokatfullmektig Liv Minde).

Dommere: Tron Løkken Sundet, Hanne Inger Bjurstrøm, Sveinung Koslung, Tor-Arne Solbakken, Tore Ulleberg, Unni Rasmussen og Bent Ove Hanasand

- (1) Saken gjelder tariffestet rett til såkalt gavepensjon.
- (2) Tariffavtaler for ansatte på flyttbare offshoreinnretninger samt boring og forpleining på permanent plasserte innretninger på norsk kontinentalsokkel (Flyteriggavtalen) mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norges Rederiforbund (NR) har i bilag 4 bestemmelser om pensjon. NR har likelydende bestemmelser i parallellavtaler med Sammenslutningen av

fagorganiserte i energisektoren (SAFE) og De Samarbeidende Organisasjoner (DSO).

- (3) Tvisten oppstod i tariffperioden 2018–2020 da bilaget hadde slike bestemmelser om gavepensjon:

«Gavepensjon – overgangsordning.

Partene er enige om at de som pr. 1. juni 2004 er ansatt på denne overenskomsten og som pr. 1. juni 2006* har fylt 50 år skal sikres en tilleggsytelse til AFP eller til sjømannspensjon og tilleggspensjon, som gjør at den som fratrer ved fylte 60 år skal få en totalytelse som minst tilsvarer AFP tillagt 1G, men begrenset oppad til 66 % av regulativlønn. Ordningen skal sikres gjennom et forsikringselskap. Ordningen gjelder også nyansatte i samme aldersgruppe som de som omfattes av denne ordningen.

*Overgangsordningen er i medhold av protokollen fra lønnsoppgjøret i 2013 automatisk forlenget for inntil ytterligere to år (dvs. pr. 1. juni 2008 har fylt 50 år) eller ikrafttredelse av ny sjømannspensjon, avhengig av hva som inntreffer først.

For å få rettigheter etter denne ordningen må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker på denne overenskomsten og dessuten:

1. ha fylt 60 år
2. har vært ansatt i bedriften de siste tre årene eller hatt fem års forutgående tjeneste på denne overenskomsten på avgangstidspunktet.»

- (4) I tariffperioden 2020–2022 ble bilaget om pensjon endret i henhold til protokoll datert 10. mars 2021. Bestemmelser om gavepensjon er nå inntatt i bestemmelser om overgangsordning:

«1. Tjenestepensjon

Ansatte på denne overenskomsten skal, i tillegg til sjømannspensjonen, være omfattet av en innskuddspensjon etter lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold.

...

2. Avtalefestet Pensjon (AFP)

Ansatte på denne overenskomsten skal meldes inn i den ordinære AFP-ordningen i privat sektor i tråd med vedtektene som er inntatt i bilag 1. Etter gjeldende regelverk gjelder dette likevel ikke ansatte som etter reglene i lov om pensjonstrygd for arbeidstakere til sjøs (PTS) har pensjonsalder 60 år (født i 1969 og tidligere med opptjening i PTS før 1. januar 2020).

3. Overgangsordning 1 – for ansatte omfattet av PTS født i 1960-1969

Ansatte på denne overenskomsten født i årene fra og med 1960 til og med 1969 og som har opptjening i pensjonstrygden for sjømenn før 01.01.2020 (omfattet av gammel ordning) skal meldes inn i en kollektiv innskuddsbasert rente. ...

4. Overgangsordning 2 – for ansatte omfattet av PTS født i 1954-1959

Ansatte på denne overenskomsten født i årene fra og med 1954 til og med 1959 og som slutter i virksomheten skal sikres en tilleggsytelse til sjømannspensjon og tilleggspensjon frem til 67 år, som gjør at den som fratrer ved fylte 60 år skal få en totalytelse som minst tilsvarer AFP tillagt 1G, men ordningen oppad begrenset til 66 % av regulativlønn. Ordningen skal sikres gjennom et forsikringselskap (driftspensjon).

For å få rettigheter etter denne ordningen må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker på denne overenskomsten og dessuten:

1. ha fylt 60 år
2. har vært ansatt i bedriften de siste tre årene eller hatt fem års forutgående tjeneste på denne overenskomsten på avgangstidspunktet. ...

5. Overgangsordning 3 – for ansatte innen plattformboring (ikke med i PTS)

Ansatt på plattformboring på denne overenskomst født i årene fra og med 1954 og til og med 1969 og som slutter i virksomheten skal sikres en tilleggsytelse tilsvarende 1 G pr. år til den ordinære AFP-ordningen frem til 67 år. Tilleggsytelsen forutsetter at den ansatte oppfyller vilkårene for rett til ordinær AFP fra Fellesordningen. Tilleggsytelsene skal sikres gjennom et forsikringsselskap (driftspensjon).»

(5) **Bakgrunnen for pensjonsbestemmelsene**

- (6) Flyteriggavtalen gjelder ansatte som omfattes av ulike pensjonsordninger. Ansatte på permanent plasserte innretninger (heretter omtalt som plattformer) følger alminnelige pensjonsregler, herunder ordninger for tjenestepensjon og om rett til Avtalefestet pensjon (AFP) fra fylte 62 år. AFP-ordningen var en førtidspensjon for ansatte mellom 62–67 år, men ble i 2011 endret til en livsvarig ytelse.
- (7) Ansatte på flyttbare innretninger regnes som skipsarbeidere som omfattes av lov 3. desember 1948 nr. 7 om pensjonsordninger for arbeidstakere til sjøs, herunder ordningen med pensjonstrygd for sjøfolk hvor pensjonsalder er 60 år, jf. lovens § 4 nr. 2. På grunn av særaldersgrensen for denne gruppen ansatte, er de ikke omfattet av AFP-ordningen, jf. AFP-vedtektene av 1999 § 5 tredje ledd og vedtektene av 2010 § 2-6 fjerde ledd.
- (8) I tillegg til tjenestepensjon og AFP for ansatte på plattformer, og pensjonstrygd for ansatte på flyttbare innretninger, har Flyteriggavtalen bestemmelser om tilleggspensjon.
- (9) Tariffbestemmelsene om pensjon kan spores tilbake til 1990-tallet. I protokoll fra tariffoppgjøret i 1996 besluttet partene at et hurtigarbeidende utvalg skulle utrede alternative pensjonsløsninger. I tariffoppgjøret i 1998 ble partene enige om noen hovedpunkter i en forberedende pensjonsordning som skulle gjelde fra 1. juli 1999. I protokollen punkt 2 heter det:

«Partene er enige om at pensjonsvilkårene for de ansatte skal forbedres. Da overenskomsten omfatter ansatte med forskjellig pensjonsalder og tilknytning til pensjonsordninger, må man søke å finne løsninger som vil gi omtrent de samme ytelser til alle grupper.

Partene er enige om å iverksette en tjenstepensjonsordning gjeldende fra 67 år. Ordningen skal bestå av en alderspensjon og uførepensjon og utgjøre 60 % av regulativlønn, og med 30 års opptjeningstid for full pensjon. En ny pensjonsordning iverksettes fra 1. juli 1999.»

- (10) Det ble samtidig avtalt at man skulle søke tilknytning til LO–NHO-ordningene for AFP og sluttvederlag:

«Ansatte på permanent plasserte innretninger skal ha rett til å gå av ved 62 års alder, og med rett til AFP-pensjon beregnet etter de ordinære regler for denne ordningen. For disse ansatte søkes tilknytning til LO/NHO-ordningene for så vidt gjelder AFP og sluttvederlag. NR tilbyr å øke tilleggspensjonen for øvrige ansatte til 66 %.»

- (11) Partene avtalte en tilleggsytelse til AFP og pensjonstrygd for sjøfolk som minst skulle tilsvare AFP tillagt folketrygdens grunnbeløp (G). Ordningen omtales som gavepensjon, «AFP+1G» eller «gave-G». I protokollen heter det:

Partene er enige om at i stedet for å innføre 66 %, skal kostnadene ved den økte tilleggspensjonsordningen fra 60 til 66 % anvendes til en forbedret pensjonsordning for de som fratrer ved fylte 62 år. De ansatte innen avtaleområdet skal sikres en tilleggsytelse til AFP eller til sjømannspensjon og tilleggspensjon, som gjør at den som fratrer ved fylte 62 år skal få en totalytelse som minst tilsvarer AFP tillagt 1G, men begrenset oppad til 66 % av regulativlønn. Ordningen innføres fra 1. juli 1998, og skal sikres gjennom et forsikringssselskap.

NR er derfor villig til også å drøfte eventuelle andre endringer etter at det offentlige utvalget har avgitt sin innstilling.»

- (12) Dette ble inntatt som bilag 4 i Flyteriggavtalen for tariffperioden 1998–2000.

- (13) Partene presiserte i 1999 forståelsen av ordningen som ble etablert i 1998. Et punkt om pensjonens størrelse hadde slike bestemmelser:

«Pensjonsytelsen utgjør AFP-pensjon tillagt 1 G beregnet etter de ordinære regler for denne ordningen, men begrenset oppad til 66% av regulativlønn (Nedenfor omtalt som AFP+1G). Med hensyn til beregning skiller protokollen mellom ansatte som er omfattet av AFP og ansatte som er omfattet av Sjømannspensjonen.

2.1 Ansatte som er omfattet av AFP ordningen

Ved at ordningen for disse er knyttet opp til AFP-ordningen, gjelder denne ordningens generelle krav til opptjeningstid. Sammen med pensjonen fra AFP-ordningen utgjør den ansattes totale pensjonsytelse AFP+1G. (AFP-tillegget utgjør kr. 950 pr. Mnd.)

2.2 Ansatte som er omfattet av Sjømannspensjonen

For ansatte på flyttbare innretninger skal pensjonsytelsen samordnes med Sjømannspensjon og tilleggspensjon. Totalpensjonsytelse er AFP+1G. (AFP-tillegget utgjør kr.1770 pr.Mnd.)

Alle arbeidsgiverfinansierte pensjonsytelser kommer til fradrag i pensjonsytelsen med fullt beløp. For ansatte med mindre enn 150 fartsmåneder kommer tilbakebetalt pensjonsavgift fra Sjømannspensjonen til fradrag i pensjonsytelsen fra denne ordningen.

2.3 Ansatte som flytter mellom faste og flyttbare innretninger. Ansatte som etter pålegg fra arbeidsgiver har blitt overflyttet fra en permanent til en flyttbar innretning eller omvendt innen samme selskap eller konsern, skal ikke av den grunn få en lavere pensjonsytelse fra denne ordningen enn om vedkommende ikke hadde blitt overflyttet.»

- (14) Pensjonen skulle betales av bedriften de tre første månedene etter fratreden, og deretter forsikres gjennom livrente frem til fylte 67 år.
- (15) I punkt 5 Varighet fremgikk det at formålet med pensjonsordningen var å bedre de ansattes pensjonsrettigheter «inntil det foreligger en avklaring når det gjelder pensjonstrygden for sjømenn». Ordningen skulle ha en varighet på 3 år fra 1. juli 1998. Etter dette kunne hver av partene kreve at ordningen skulle videreføres i til sammen 2 år.
- (16) Pensjonsbilaget fikk ved tariffrevisjonen i 2000 en tilføyelse om at partene skulle utrede muligheten for privatisering av pensjonstrygden. Det ble samtidig presisert at bestemmelsen om sjømannspensjon og tilleggspensjon med ytelse «AFP+1G» skulle gjelde for «ansatte som fratrer ved pensjonsalder 60 år».
- (17) I riksmeklerenes møtebok fra tarifforhandlingene i 2001 var partene enige om å forlenge «eksisterende pensjonsordning til endelig avtale foreligger», fordi pensjonsspørsmålet ble utredet av et partssammensatt utvalg. I protokoll fra møte i utvalget 25. juni 2001, ble spørsmålet om en endelig avtale utsatt blant annet fordi Finansdepartementet vurderte høyere innskuddsgrenser og muligheten for kombinerte ordninger. I tillegg måtte man vurdere konsekvensene av innføringen av nye tillegg til pensjonstrygden.
- (18) I protokolltilførsel fra tariffrevisjonen 2002 heter det om pensjon:
- «Partene erkjenner at spørsmålet om innføring av en ny pensjonsordning er et komplisert og omfattende arbeid. Det har vært nedsatt et utvalg som har sett på pensjonsspørsmålet, og dette er fremdeles i arbeid. Blant annet gjenstår det å skaffe et fyllestgjørende beregningsgrunnlag for å kunne fastslå hvordan en ny pensjonsordning vil slå ut for de ansattes ytelser og bedriftenes kostnader. Partene innser viktigheten av at utvalget får fortsette sitt arbeid frem mot en avklaring knyttet til en fremtidig pensjonsordning. Utvalget skal være ferdig innen 2. års forhandlinger 2003.
- (19) Utvalget avga innstilling 7. mai 2003 hvor det frarådet en privatisering av pensjonstrygden for sjømenn. I innstillingen heter det:
- «Arbeidsgruppen ble opprettet i henhold til tariffbestemmelse i 2000 for å utrede muligheten for en privatisering av pensjonstrygden for sjømenn. Utvalgets arbeid har pågått frem til våren 2003, hvor man i henhold til protokoll tilføyelse i 2002 fastsatte at utvalget skulle være ferdig innen 2. års forhandlinger i 2003. Som rådgiver har utvalget benyttet AON Grieg AS. AON Grieg har frarådet en privatisering av pensjonstrygden for sjømenn (PTS) på nåværende tidspunkt. Argumentene for og imot en privatisering er gjengitt i notat av 29. april 2003 som

ligger vedlagt denne protokoll. Utvalget er enige i denne konklusjonen, men anbefaler for partene at man ser på dette spørsmålet på nytt når det foreligger endringer som gir grunnlag for dette.»

(20) Under henvisning til protokolltilførselen fra 2002 anså utvalget arbeidet for avsluttet.

(21) På bakgrunn av utvalgets innstilling og protokollen av 14. april 1999, mente NR at ordningen med «AFP+1G» hadde falt bort 1. juli 2003. I brev 8. januar 2004 fra NR til NOPEF (nå Industri Energi), SAFE og DSO heter det:

«Ordningen ble forlenget både i 2001 og 2002 som følge av pensjonsutvalgets pågående arbeid. Etter at utvalgsarbeidet ble avsluttet pr. 7. mai 2003 har partene ikke avtalt ytterligere prolongering av AFP+1G, og ordningen er dermed opphørt fra 1. juli 2003. Den midlertidige AFP+1G ordningen har vist seg svært kostbar som følge av manglende krav til opptjening.

NR er kjent med at flere bedrifter tilknyttet forbundet har innvilget og etablert en livrente tilsvarende AFP+1G også etter 1.juli 2003. ... Bedriftene vil fra 1. januar 2004 ikke lenger innvilge flere AFP-søknader etter denne ordningen, men er som følge av bortfallet innstilt på at den nye ordningen partene måtte bli enige om får virkningstid f.o.m. 1. januar 2004. NRs forhandlingsutvalg er derfor beredt til snarlig å forhandle om en pensjonsordning som erstatter AFP+1G, herunder eventuelt med overgangsordninger.»

(22) NOPEF gjorde gjeldende at AFP+1G fortsatt gjaldt, og tvisteforhandlinger ble gjennomført 27. januar 2004.

(23) NOPEF viste til at partene i tariffforhandlingene i 2000 og 2001 var enige om å videreføre pensjonsordningen frem til det forelå ny avtale om pensjonsordning. NR viste til at protokollen fra 1999 åpnet for prolongering i inntil 2 år, og at prolongering i 2000 og 2001 hadde skjedd på grunnlag av særskilte protokoller.

(24) NR foreslo å nedsette et partssammensatt utvalg som frem til tariffforhandlingene i 2004 skulle utarbeide forslag til pensjonsordning. NOPEF aksepterte dette under forutsetning av at ansatte som gikk av med pensjon i perioden frem til tariffforhandlingene, fikk «rettigheter som følger av den tidligere 'AFP+1G-ordningen'».

(25) Under arbeidet med ny pensjonsordning fremsatte fagforeningene 19. mai 2004 slikt forslag til pensjonsbestemmelser:

«AFP+1G ordningen opprettholdes i 10 år.

1994 pensjonen oppjusteres til 66 % fom. 01. juni 2004.

Begrensningen på 66 % (1999 protokollen punkt 2) oppjusteres til 70 %, jfr. ordinær AFP.

Tilnærmet ordinære AFP krav etableres for innvilgelse av AFP+1G. D.v.s. ordningen skal gjelde fra 60 år og inntektsbegrensningen før pensjonen reduseres settes til 2G.

For øvrig må arbeidstakeren ha vært ansatt i bedriften de siste 3 årene eller ansatt innenfor nevnte overenskomst de siste 5 årene før pensjonen kan innvilges.»

- (26) I innstilling 2. juni 2004 foreslo utvalget at ordningen med AFP+1G skulle videreføres «som en overgangsordning for ansatte på denne overenskomst som per 1. juni 2004 har fylt 50 år». Om utformingen av ordningen heter det:

«Det innføres følgende begrensninger i ordningen:

1. Det kreves minimum 3 års bedriftsansienitet på avgangstidspunktet.
2. Det kreves minimum 5 års forutgående tjeneste på denne overenskomsten på avgangstidspunktet.
3. Det er ikke adgang til å ta arbeid i konkurrerende virksomhet offshore etter fratredelse med førtidspensjon.
4. Det er ikke adgang til å ha lønnsinntekt over 2G etter at man har fratrudd denne pensjonsordningen.

Utvalget foreslår videre at partene forplikter seg til å arbeide videre i et pensjonsutvalg som skal foreslå endring til dagens NRT-ytelsesordning/innskuddsbasert ordning/kombinasjon av ytelse og innskuddsordning/evt. andre pensjonsordninger partene måtte bli enige om.

Partene skal dessuten drøfte forholdet hvorvidt nyansatte i perioden 1. juni og til 30. november 2004, og som har fylt 50 år, likevel ikke skal være omfattet av nevnte overgangsordning.

Utvalget skal avslutte sitt arbeid innen 1. desember 2004 og endringer partene måtte bli enige om skal som utgangspunkt gjøres gjeldende fra 1. juni 2004.»

- (27) Utvalgets forslag til overgangsordning ble inntatt som bilag 4 i avtalen. Bilaget hadde bestemmelser om NRs tilleggspensjonsordning (NRT) for ansatte om bord på flyttbare innretninger, bestemmelser om NRs tjenestepensjonsordning og bestemmelser om rett for ansatte på plattformer til å kunne gå av ved fylte 62 år med rett til AFP i henhold til ordinære regler for ordningen. I et avsnitt om «Tilføyelse 2004» heter det:

«Partene er enige om at de som pr 1. juni 2004 er ansatt på denne overenskomsten og som pr. 1. juni 2004 har fylt 50 år skal sikres en tilleggsytelse til AFP eller til sjømannspensjon og tilleggspensjon, som gjør at den som fratrer ved fylte 60 år skal få en totalytelse som minst tilsvarer AFP tillagt 1 G, men begrenset oppad til 66 % av regulativlønn. Ordningen skal sikres gjennom et forsikringsselskap. Ordningen gjelder også nyansatte i samme aldersgruppe som dem som omfattes av denne ordningen. For å få rettigheter etter denne ordningen må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker på denne overenskomsten og dessuten:

1. ha fylt 60 år
2. har vært ansatt i bedriften de siste tre årene eller hatt fem års forutgående tjeneste på denne overenskomsten på avgangstidspunktet.»

- (28) **Senere endringer i pensjonsbilaget**

- (29) Pensjonsbilaget har blitt videreført i senere tariffrevisjoner, samtidig som pensjonsutvalget har arbeidet videre med revisjon av pensjonsordningen.

Arbeidet har trukket ut i tid blant annet som følge av arbeidet med nye regler om pensjonstrygden for sjømenn. Forslag til endringer ble fremsatt i NOU 2014: 17.

- (30) I pensjonsutvalgets protokoll 29. februar 2016 nedfelte man hovedlinjene i en ny pensjonsordning. NRT-ordningen ville erstattes ved at de ansatte ble tilmeldt AFP-ordningen, forutsatt at pensjonstrygden endret pensjonsalder til 62 år.
- (31) Revisjonen av pensjonstrygden trakk ut i tid. Overgangsordningen med AFP+1G ble på denne bakgrunn forlenget i ytterligere 2 år. I protokoll av 23. august 2016 ble partene enige om at det for ansatte som ble stående i gammel pensjonstrygd i en overgangsperiode, skulle forhandles om en rimelig kompensasjonsmodell.
- (32) Partene hadde som intensjon å endre pensjonsordningene fra 1. august 2016 og 1. januar 2018. Bedriftene kunne lukke NRT-ordningen pr. 1. januar 2018 og erstatte den med den ordinære AFP-ordningen i privat sektor, under forutsetning av at den nye pensjonstrygden ble vedtatt. Arbeids- og sosialdepartementet la 24. mai 2019 frem forslag til ny pensjonsordning. Endringene ble vedtatt ved lov av 22. november 2019, med ikrafttredelse 1. januar 2020. Den nye pensjonstrygden var i samsvar med de forutsetninger partene hadde lagt til grunn i protokoll av 23. august 2016, slik at man kunne gå videre med endringene.
- (33) Forhandlinger om tilpasninger av ordningen ble gjennomført i perioden 20. januar 2020 til 18. februar 2021. I brev 31. august 2020 fra Finanstilsynet ble forslaget til lukking av pensjonsordningen ikke godkjent. I det videre arbeidet med overgangsordning ble partene enige om å opprette en innskuddsbasert kollektiv livrente for ansatte født i årene 1960 til 1969 til erstatning for avviklingen av NRT. Ansatte som ble stående i gammel pensjonstrygd, skulle ha en rimelig kompensasjon, og denne skulle inkorporeres i den innskuddsbaserte kollektive livrenten. Det heter avslutningsvis i protokollen at bilag 4 «endres slik det fremkommer av vedlegg 3». Vedlegget inneholder i

punkt 5 bestemmelsen om overgangsordning for ansatte på plattformer som er gjengitt i avsnitt 4 foran.

(34) **Bakgrunn for tvisten**

(35) Innenfor plattformboring er det tre store aktører: Archer AS, Odfjell Drilling Ltd. og KCA Deutag GmbH. De to første er tilsluttet NR og bundet av Flyteriggavtalen. KCA Deutag GmbH er tilsluttet NHO/Offshore Norge og bundet av overenskomst for oljeboringsbedrifter mellom NHO og LO/Industri Energi.

(36) I februar 2019 oppstod det tvist mellom Archer AS og Industri Energi om rett til gavepensjon for 11 ansatte som ble overført til Archer AS etter en virksomhetsoverdragelse fra KCA Deutag GmbH. På pensjonstidspunktet hadde de ansatte ikke fem år sammenhengende tjenestetid på Flyteriggavtalen eller ansettelse i Archer AS de tre siste årene før avgangstidspunktet. På grunn av tidligere arbeid i Archer AS og Odfjell Drilling Ltd., hadde de imidlertid til sammen minst 5 års tjeneste.

(37) Arbeidsgiver anførte at vilkåret om «forutgående» tjenestetid måtte tolkes som et krav om sammenhengende tjenestetid. Industri Energi anførte at vilkåret om «forutgående» tjenestetid måtte tolkes som tidligere tjenestetid, selv om dette ikke var sammenhengende, og at medlemmene oppfylte vilkårene for gavepensjon. I protokollen heter det:

«Archer
Norges Rederiforbund (NR) tolker vilkåret «forutgående» som sammenhengende tjenestetid før avgangstidspunktet. hevder:

Dermed mener Archer at personell som er VOD fra KCA ikke oppfyller tariffens krav til tilleggspensjon ... siden de ikke har 5 års tjeneste på denne overenskomsten umiddelbart før og sammenhengende med avgangstidspunkt.

Industri Energi hevder:

Forbundet sentralt i IE tolker at forutgående betyr «tidligere» - ikke «i direkte tilknytning til». Dermed mener Industri Energi Archer at medlemmer som tidligere har arbeidet til sammen fem år på denne overenskomsten oppfyller kravene til Gavepensjon.

Dette gjelder flere av våre medlemmer som har arbeidet i Smedvig/Seawell/Archer i tidsrommet 2004-2012 før de ble virksomhetsoverdratt til KCA... De ble i oktober 2018 VOD tilbake fra KCA til Archer i forbindelse med kontraktstildeling på Gullfaks.»

- (38) Tvisten ble deretter forhandlet mellom NR og Industri Energi 16. april 2021 og mellom LO og NR den 17. august 2021. I protokollen fra august 2021 heter det:

«LO anførte:

LO hevder at tariffavtalen mellom NR og LO/IE for flyttbare offshoreinnretninger samt boring og forpleining på permanent plasserte innretninger på norsk kontinentalsokkel bilag 4 skal forstås slik at man fyller vilkåret om «forutgående tjeneste» dersom medlemmene tidligere har arbeidet til sammen fem år på overenskomsten før pensjonsavgang. Det er ikke et krav om at de har fem års direkte og sammenhengende tjeneste rett før avgangstidspunktet.

Det kreves oppjustering av pensjonen, samt etterbetaling til de berørte arbeidstakerne.

NR anførte:

Vilkåret om å ha vært "ansatt i bedriften de siste tre årene eller hatt fem års forutgående tjeneste på denne overenskomsten på avgangstidspunktet" må tolkes etter sin ordlyd, kontekst og forhistorie. En ren ordlydsfortolkning tilsier at man må ha gjort tjeneste hos arbeidsgiver som er bundet av samme overenskomst de siste fem årene. Begrepet "forutgående" ville ellers vært overflødig.

Vilkårene kom inn i tariffoppgjøret i 2004 etter forhandlinger om hvorvidt «Gavepensjonen» fra 1998 skulle videreføres som en overgangsordning eller ikke. Ansiennitetsreglene er hentet fra og ment å harmonere med vilkårene i den alminnelige AFP-ordningen slik disse lød på det aktuelle tidspunktet. Dette var avgjørende for at ordningen ble videreført, noe alle forbundene som deltok i forhandlingene var innforstått med, herunder IE (den gang NOPEF).»

- (39) LO tok ut stevning for Arbeidsretten 2. mai 2022. I stevningen var det nedlagt slik påstand for så vidt gjaldt tolkningen av kravet til tjenestetid:

«Tariffavtalen for ansatte på flyttbare offshoreinnretninger samt boring og forpleining på permanent plasserte innretninger på norsk kontinentalsokkel Bilag 4 er slik å forstå at vilkåret om «fem års forutgående tjeneste på overenskomsten» er oppfylt dersom den ansatte til sammen har tidligere har arbeidet fem år på overenskomsten. Det er ikke et vilkår at det er tale om direkte sammenhengende tjeneste på overenskomsten ved uttak.»

- (40) Hovedforhandling var opprinnelig berammet til 10.–11. januar 2023. I prosesskriv 5. desember 2022 fremsatte LO en ny anførsel og nedla ny prinsippal påstand. Partene har under saksforberedelsen tvisteforhandlet den nye anførselen, og saken måtte av den grunn omberammes.

- (41) I protokoll fra forhandlinger 19. januar 2023 heter det:

«LO mener at Tariffavtalen ... er slik å forstå at vilkåret om «fem års forutgående tjeneste på overenskomsten» ikke gjelder for ansatte på permanent plasserte innretninger. Vilket gjelder kun for ansatte på flyttbare innretninger. For gruppen på permanent plasserte innretninger, er det tilstrekkelig at de fyller vilkårene for AFP for å kvalifisere til gavepensjon. LO mener dette er i tråd med partenes forståelse og praksis. Praksis ble på dette punktet kodifisert ved den språklige endringen av Bilag 4 ... ved protokoll 10. mars 2021.

Kravet ble markert ved tvisteforhandlingene 6. februar 2019. Archer ble på dette tidspunktet kjent med at klubben mente at avslagene på gavepensjon var tariffstridige.

...

NR vil for ordens skyld minne om at tvisten som er bragt inn for Arbeidsretten gjelder tolkning av pensjonsbilaget slik det var inntatt i overenskomsten for 2018-2020. Tvisten ble reist lokalt i februar 2019, og det fremgår av tvisteprotokollen at partene hadde vært i kontakt med sine respektive organisasjoner. Partene har forut for og i de fire årene tvisten har versert lagt til grunn at det omtvistede vilkåret om «fem års forutgående tjeneste på overenskomsten» gjelder, men vært uenige om hvordan dette skal forstås. NR vil vise til at LOs påstand i saksanlegget har vært sammenfallende med IEs påstand om at ... Bilag 4 er slik å forstå at vilkåret om «fem års forutgående tjeneste på overenskomsten» er oppfylt dersom den ansatte akkumulert har arbeidet fem år på overenskomsten.

Det er påfallende at LO én måned før hovedforhandlingen for Arbeidsretten endrer påstanden om at dette vilkåret under enhver omstendighet ikke gjelder for ansatte på plattformboring på faste installasjoner. En slik påstand må i så fall gjelde fremover i tid, all den tid det ikke er fremsatt etter at vilkårene kom inn i bilaget i 2004.

NR kan ikke se at det finnes holdepunkter verken i ordlyd, tilblivelseshistorie, partenes forståelse eller praksis for å skille mellom ansatte på flyttbare innretninger og plattformboring når det kommer til vilkårene om blant annet «forutgående tjeneste på overenskomsten». Dette er nytt og fremstår som et rent påfunn i anledning rettssaken. Partenes standpunkter i tvisteprotokollene, og det senere saksanlegget, forutsetter tvert imot at vilkårene også gjelder plattformboring. Dette viser at partene har hatt et sammenfallende syn som man ikke senere kan fragå. En slik posisjon vil uansett anses forspilt gjennom passivitet.

Vilkårene ble inntatt i 2004 og eventuell praksis forut for dette er følgelig ikke relevant. Det er ikke funnet eksempler på at noen har blitt innvilget gavepensjon i plattformboring de første tre årene etter en virksomhetsoverdragelse fra KCA Deutag til Odfjell i 2012.

NR mener den nye fortolkningen ikke kan anses markert før 5. desember 2022 ved LOs prosesskriv til Arbeidsretten. Dette er første gang NR/Archer ble gjort kjent med fortolkningen som er reflektert i LOs nye prinsipale påstand.»

- (42) Hovedforhandling ble gjennomført 19.–20. juni 2023. Tre partsrepresentanter og to vitner avga forklaring. Det ble for øvrig fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.
- (43) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (44) *Landsorganisasjonen i Norge*, med Industri Energi, har i korte trekk anført:
- (45) Kravet om 5 års forutgående tjeneste på Flyteriggavtalen gjelder ikke for ansatte på plattformer som har krav på AFP. Dette følger klart av ordlyden i bilaget etter endringen i 2021. Reguleringen skiller mellom ansatte som omfattes av ordningen med pensjonstrygd og dem som faller utenfor. Tilknytningsvilkåret gjelder bare for ansatte med rett til pensjonstrygd.
- (46) Forhandlingene som ledet til protokollen i 2021 pågikk i mer enn ett år. Teksten er veloverveid og uttrykker partenes felles forståelse. Formålet med endringen var å kodifisere praksis og sikre riktig praktisering av pensjonsbestemmelsene. Den ansatte har derfor rett til gavepensjon hvis vilkårene for AFP er oppfylt.

AFP-vedtektene stiller ikke krav om 5 års sammenhengende forutgående ansettelsestid.

- (47) Tolkningen har støtte i sammenhengen med de øvrige bestemmelsene i bilag 4. For ansatte på flyttbare innretninger presiserer bilaget kravet til tilknytning. Tilknytningskravet for ansatte på plattformer følger av vilkårene for AFP. Det er ingen holdepunkter for at ansatte på plattformer skal ha strengere vilkår enn det som følger av AFP-vedtektene.
- (48) Tariffhistorikken taler for at kravet ikke gjelder ansatte på plattformer. I protokollen fra 1999 gjaldt det vilkår for tilleggspensjon for ansatte som var omfattet av AFP-ordningen, men ikke noen vilkår for ansatte på flyttbare innretninger. 2004-protokollen innførte vilkår for tilleggspensjon også for ansatte på flyttbare innretninger. Bakgrunnen var at kostnadene for denne gruppen ansatte kunne være vanskelig å forutse.
- (49) Endringene i pensjonsordningen i 2004 viser at partene mente å regulere vilkårene for ansatte på flyttbare innretninger, gjennom presiseringen om at man måtte ha fylt 60 år og et tilknytningskrav. Ansatte på plattformer hadde ikke rett til AFP før de fylte 62 år, og tilknytningskrav fulgte av AFP-vedtektene, slik at presiseringen ikke er relevant for dem. Endringer og tilføyelser i ordlyden frem til 2021 trekker i samme retning.
- (50) Partsytringer og praksis taler for at det ikke gjelder krav om tjenestetid. Informasjonsskriv fra Odfjell Drilling Ltd. i 2016 bygger på at vilkåret om forutgående tjeneste bare gjelder ansatte på flyttbare innretninger.
- (51) Det er under enhver omstendighet ikke grunnlag for å kreve direkte sammenhengende tjenestetid. Formuleringen «forutgående tjeneste» omfatter samlet eller tidligere tjenestetid. Partene valgte bevisst en annen formulering enn den som brukes i AFP-vedtektene. Sammenhengen i bestemmelsen taler for det samme. Kravet om direkte sammenhengende tid gjelder uttrykkelig for alternativet om ansettelse i bedriften.

- (52) Tariffstrukturen i bransjen tilsier også at det bare kreves samlet tjenestetid. Partene var kjent med at det kunne skje virksomhetsoverdragelser til og fra selskap som ikke var omfattet av Flyteriggavtalen.
- (53) Plikten til etterbetaling gjelder fra det tidspunkt kravet om gavepensjon ble fremmet. Forbundets fremgangsmåte oppfyller de kravene som følger av rettspraksis, jf. ARD-2005-38 avsnitt 58. Krav om etterbetaling ble uttrykkelig fremmet av forbundet på vegne av de ansatte i tvistemøte med arbeidsgiveren 6. februar 2019. Forbundet har i tillegg formalisert tvisten ved utformingen av tvisteprotokollen.
- (54) Etterbetalingskravet bygger på alternative begrunnelser for samme krav. Selv om det nye grunnlaget først ble fremmet i prosesskriv 5. desember 2022, var kravet om gavepensjon fremsatt allerede 6. februar 2019. Reelle hensyn tilsier at reglene om etterbetalingskrav ikke bør praktiseres slik at de avskjærer krav i dette tilfellet.
- (55) Det er nedlagt slik endret påstand:

«Prinsipal påstand:

1. Tariffavtalen for ansatte på flyttbare offshoreinnretninger samt boring og forpleining på permanent plasserte innretninger på norsk kontinentalsokkel Bilag 4 er slik å forstå at vilkåret om «fem års forutgående tjeneste på overenskomsten» ikke gjelder for ansatte på permanent plasserte innretninger.

Subsidiær påstand:

2. Tariffavtalen for ansatte på flyttbare offshoreinnretninger samt boring og forpleining på permanent plasserte innretninger på norsk kontinentalsokkel Bilag 4 er slik å forstå at vilkåret om «fem års forutgående tjeneste på overenskomsten» er oppfylt dersom den ansatte til sammen tidligere har arbeidet fem år på overenskomsten. Det er ikke et vilkår at det er tale om direkte sammenhengende tjeneste på overenskomsten ved uttak.

I begge tilfeller:

3. Archer AS plikter å etterbetale de berørte arbeidstakerne.»

- (56) *Norges Rederiforbund og Archer AS* har i korte trekk anført:
- (57) Vilkåret om «forutgående tjeneste» er et krav om sammenhengende tjeneste. Tidsnære bevis viser at dette var partenes felles forståelse i 2004.
- (58) Denne forståelsen følger også av sammenhengen i regelverket. Vilkårene for gavepensjon kan ikke være lempeligere enn det som i 2004 gjaldt for rett til AFP.

- (59) Gavepensjonen har egne vilkår som følger av Flyteriggavtalen. Det er ingen holdepunkter for at partene har forutsatt at vilkårene for gavepensjon skal følge de til enhver tid gjeldende vedtekter for AFP-ordningen.
- (60) Vilåret om tjenestetid gjelder alle ansatte som omfattes av overenskomsten. Partenes standpunkter i tvisteprotokollene og i saksanlegget bygger på at vilkårene gjelder begge grupper.
- (61) Den manglende omtalen av vilkår for gavepensjon i protokollen fra 2021 skyldes en inkurie, og gir ikke krav på etterbetaling. NR har ikke ment å oppheve det som fra 2004 har vært vilkår for gavepensjon. Overgangsordningen som gjelder fra 2022 er ingen kodifisering av praksis som bygger på et slikt skille. Det er ikke dokumentert noen bedriftsvis praksis som tilsier at kravet til tjenestetid ikke gjelder for ansatte på plattformer.
- (62) Partene råder over tariffavtalen. Saksøker har i nærmere fire år unnlatt å klargjøre den prinsipale tolkningen overfor NR. Denne passiviteten er bindende og må legges til grunn av Arbeidsretten.
- (63) Hvis saksøker får medhold i den prinsipale påstanden, må de saksøkte frifinnes for etterbetalingskravet. Det ble fremmet en helt ny tolkning av overenskomsten kort tid før den berammede hovedforhandlingen. Passiviteten og den manglende klargjøringen gjør at etterbetalingskravet ikke kan føre frem, jf. ARD-2004-197, ARD-2005-38, HR-2018-1140-A og HR-2019-1914-A. Kravet kan under enhver omstendighet ikke føre frem når påstandene ikke angir en bestemt tariffperiode.
- (64) Det er nedlagt slik endret påstand:

«Prinsipalt:

1. Vilåret om «fem års forutgående tjeneste på overenskomsten» i Overenskomst for flyttbare offshoreinnretninger m.v. mellom Landsorganisasjonen i Norge/Industri Energi og Norges Rederiforbund for tariffperioden 2018-2020 bilag 4 Pensjon skal forstås som et krav om sammenhengende tjeneste på overenskomsten de siste fem årene før uttakstidspunktet.

2. Vilåret om «fem års forutgående tjeneste på overenskomsten» i Overenskomst for flyttbare offshoreinnretninger m.v. mellom Landsorganisasjonen i Norge/Industri Energi og Norges Rederiforbund for tariffperioden 2018-2020 bilag 4 Pensjon gjelder for både arbeidstakere på flyttbare og permanent plasserte innretninger.

3. For øvrig frifinnes Norges Rederiforbund og Archer AS.

Subsidiært:

Norges Rederiforbund og Archer AS frifinnes.»

(65) **Arbeidsrettens merknader**

(66) *Innledning*

(67) Saken reiser to tolkningsspørsmål. Det ene spørsmålet er om vilkåret om 5 års tjeneste på overenskomsten er et krav om sammenhengende tjeneste. Det andre spørsmålet er om kravet til 5 års tjeneste kun gjelder for rett til gavepensjon for ansatte på flyttbare innretninger. Arbeidsretten vil drøfte spørsmålene i denne rekkefølgen.

(68) *Kravet til tjenestetid*

(69) Pensjonsordningen som ble etablert i 2004, ga rett til gavepensjon for den som hadde vært «ansatt i bedriften de siste tre årene eller hatt fem års forutgående tjeneste på overenskomsten på avgangstidspunktet». Formuleringen «forutgående tjeneste før avgangstidspunktet» må forstås som tjeneste frem til dette tidspunktet. En naturlig forståelse av formuleringen trekker i retning av krav om tjenestetid forut for og frem til avgangstidspunktet, det vil si sammenhengende tjenestetid.

(70) Denne tolkningen har klar støtte i kravet som ble fremsatt av Industri Energi, SAFE og DSO 29. mai 2004. Vilkåret var da formulert som krav til å ha vært ansatt innenfor nevnte overenskomst «de siste 5 årene før pensjonen kan innvilges».

(71) Ordlyden i kravet fra fagforeningene var basert på vilkårene for rett til AFP. I AFP-vedtektene slik de gjaldt fra 1999 var det et vilkår for rett til AFP at arbeidstakeren hadde vært ansatt i bedriften de siste tre årene eller hadde vært tilsluttet AFP-ordningen de siste fem årene. Femårskravet ble omformulert som tariffbestemmelse og knyttet til at man var omfattet av overenskomsten. I den endelige avtaleteksten er ordet «direkte» tatt ut, men det har sannsynligvis sammenheng med at ordet ansettelse ble byttet ut med tjeneste. Det er ikke holdepunkter for at partene mente å oppstille mer lempelige vilkår enn det som fulgte av kravet fra fagforeningene.

- (72) Ut fra ordlyd og bakgrunn må kravet om tjenestetid tolkes som et krav om sammenhengende tjenestetid.
- (73) *Spørsmål om kravet til sammenhengende tjenestetid bare gjelder ansatte på flyttbare innretninger*
- (74) Bestemmelsene om AFP+1G var i perioden 2018–2020 inntatt i et avsnitt om «Gavepensjon – overgangsordning», og videreførte ordningen fra 2004. I avtalen for perioden 2020–2022 er vilkårene om tjenestetid inntatt i punkt 4 om overgangsordning for ansatte omfattet av PTS født i 1954–1959, det vil si ansatte på flyttbare innretninger. Punkt 5 om overgangsordning for ansatte på plattformer har ikke slike vilkår.
- (75) Selv om forskjellene i utformingen isolert sett taler for at det ikke gjelder krav til forutgående tjenestetid for ansatte på plattformer, er den foreliggende saken ikke lagt opp med sikte på å avklare den generelle rekkevidden av protokollen. LO har anført at bestemmelsen bare kodifiserer eller bekrefter det som allerede gjaldt mellom partene. Det sentrale spørsmålet er om pensjonsordningen som ble opprettet ved protokollen fra 2004 må forstås slik at tilknytningskravet bare gjelder ansatte på flyttbare innretninger.
- (76) Tariffhistorikken taler klart for at vilkårene som ble inntatt i overenskomsten i 2004 var generelle, det vil si tariffestede vilkår for ansatte på både flyttbare innretninger og på plattformer. Dette har støtte i systematikken i protokollen: Dersom bestemmelsen om gavepensjon og vilkårene der bare gjelder ansatte som omfattes av ordningen med pensjonstrygd, ville ansatte med rett til AFP ikke ha rett til gavepensjon. Partene må ha ment at bestemmelsen regulerte vilkårene for gavepensjon for alle ansatte omfattet av avtalen.
- (77) Protokollen ble opprettet etter en diskusjon i januar 2004 om gavepensjonsordningen hadde falt bort etter at pensjonsutvalget hadde avsluttet arbeidet. NR mente gavepensjonsordningen hadde vist seg å være svært kostbar. Fagforeningene krevde at ordningen skulle opprettholdes i 10 år, men at det skulle innføres «tilnærmet ordinære AFP krav» for innvilgelse av gavepensjon: ordningen skulle gjelde fra fylte 60 år, inntektsgrensen for

reduksjon av pensjon skulle settes til 2G og det skulle gjelde tilknytningskrav i form av ansettelse i bedrift eller innenfor overenskomsten i hhv. 3 og 5 år.

- (78) Pensjonsutvalget foreslo at det skulle innføres «begrensninger» i ordningen, jf. avsnitt 26 foran. Vilåårene var generelt formulert. Flyteriggavtalen oppstilte like vilååre for gavepensjon for ansatte på flyttbare innretninger og på plattformer. Vilåårene var riktignok parallelle med de som gjaldt for rett til AFP, men det kan ikke fra dette utledes noen kobling mellom avtalen og AFP-vedtektene.
- (79) Utformingen av bestemmelsen viser at partene tariffestet vilååre for rett til gavepensjon. Bestemmelsen gjelder «tilleggsytelse til AFP eller til sjåmannspensjon». For å få rettigheter etter «denne ordningen», må arbeidstakeren ha fylt 60 år og oppfylle et tilknytningskrav. Det er ingen forbehold om at dette bare gjelder for flyttbare innretninger.
- (80) Det må på denne bakgrunn legges til grunn at tariffpartene i 2004 oppstilte et tilknytningskrav også for ansatte på plattformer. Spørsmålet er om det er holdepunkter i senere tariffrevisjoner for at tariffavtalens tilknytningskrav bare gjelder ansatte på flyttbare innretninger.
- (81) Saksøker har påpekt at henvisninger til aldersgrense på 60 år og enkelte andre justeringer i teksten i senere tariffperioder, tilsier at tilknytningskravet bare gjelder for ansatte på flyttbare innretninger. Ordningen av 2004 var ment som en overgangsordning. Denne ble forlenget flere ganger. I lys av det klare utgangspunktet i 2004, er det ikke holdepunkter for at utviklingen i teksten er uttrykk for at partene mente at reguleringen var begrenset til én gruppe ansatte.
- (82) Saksøker har også vist til bedriftsvis praksis som skal bygge på at tilknytningskravet ikke gjelder ansatte på plattformer. Dette kan ikke føre frem. Partene er ikke kjent med eksempler på avslag i tilsvarende tilfeller eller om tvistesaker. Partsrepresentant for bedriften har forklart at pensjonssøknader har blitt behandlet ut fra den tariff forståelsen som bestrides i denne saken.

(83) Det er vist til at Odfjell Drilling har en annen forståelse av tilknytningskravet. Dette skal ha kommet til uttrykk i en brosjyre bedriften ga ut i oktober 2016 om pensjonsordninger. I brosjyren uttales det at retten til gavepensjon følger den til enhver tid gjeldende rett til AFP. I omtalen av tilleggsordningen til pensjonstrygden, vises det til at det gjelder tilknytningskrav i henhold til overgangsordning for AFP+1G. Disse korte merknadene gir ikke grunnlag for å fravike det som kan utledes ut fra opplysningene om protokollen fra 2004, når det heller ikke er klare holdepunkter i praksis for denne tolkningen.

(84) På denne bakgrunn kan LO ikke få medhold i den prinsipale og subsidiære påstanden. Foranlediget av saksøktes anførsler om etterbetalingskravet, vil retten bemerke:

(85) Det er i rettspraksis lagt til grunn at tariffrettslig plikt til etterbetaling kan være begrenset til det tidspunktet et betalingskrav er fremsatt eller markert overfor arbeidsgiver. Begrunnelsen for dette er at det først er fra dette tidspunktet arbeidsgiver har tilstrekkelig grunn til å innrette seg på at krav vil bli fremmet. Dette må ses i sammenheng med at håndhevelse av tariffrettslige rettigheter og plikter også ivaretas av et tillitsvalgtapparat, jf. ARD-2006-38 avsnitt 42 og AR-2019-29 avsnitt 65 og 66. I den sistnevnte avgjørelsen heter det:

«Det følger av alminnelige tariffrettslige prinsipper at virkningen av et tariffbrudd i noen tilfeller først vil få virkning fra det tidspunkt det tariffrettslige tvistes spørsmålet forfølges av de tillitsvalgte. Dette har i praksis vært aktuelt hvor det både er fremmet påstand om at det foreligger tariffbrudd, og at dette tariffbruddet gir et tariffrettslig krav på etterbetaling. I slike tilfeller gir Arbeidsrettens praksis grunnlag for avgrensning av betalingskravet ut over det som følger av alminnelige regler om passivitet, gjerne omtalt som at krav om etterbetaling først kan gjelde fra de tillitsvalgte gjorde gjeldende at det forelå tariffbrudd – markeringstidspunktet. ...

Normen om at etterbetalingskrav kan begrenses til markeringstidspunktet er begrunnet i arbeidsgivers behov for å kunne innrette seg på at lønnsutbetalinger er endelige. Det gjøres imidlertid unntak fra denne lære hvor typeforutsetningen ikke er til stede. Dette har i praksis vært omtalt som at utgangspunktet kan fravikes hvor det foreligger særlige grunner.»

(86) I dette tilfellet har saksøkers begrunnelse for kravet endret seg under saksforberedelsen, men tvisten gjelder samme betalingskrav. Reelle hensyn tilsier at begrunnelsen for kravet i alminnelighet vil ha liten vekt i vurderingen av om kravet på etterbetaling skal begrenses. En streng norm ville kunne gi tilfeldige utslag avhengig av hvor vag eller presis den lokale tviste protokollen er, og i hvilken grad partene rekker å undersøke relevante kilder før spørsmålet tvistebehandles.

- (87) Forbundet har i tvisteprotokollen av 6. februar 2019 klart markert at det kreves gavepensjon. Det at den videre diskusjonen tok utgangspunkt i tilknytningskravet, ville da ikke hatt betydning for etterbetalingskravet.
- (88) Selv om de lokale partene får veiledning eller bistand fra sentrale parter, må det ses hen til at man er på et tidlig stadium av tvistebehandlingen. Den videre behandlingen i organisasjonene eller for Arbeidsretten vil kunne avdekke nye bevis eller begrunnelser for kravet. Så lenge det tidlig i tvistebehandlingen er markert hva som kreves, ville en slik etterfølgende utvikling som fant sted i denne saken ikke gitt grunnlag for å fravike alminnelige utgangspunkter om foreldelse og passivitetsvirkninger for pengekrav, jf. HR-2019-1914-A avsnitt 26. Når kravet er markert, vil hver av partene måtte bære risikoen for at de har en riktig vurdering av alle relevante tariffrettslige momenter.
- (89) De saksøkte har under saksforberedelsen endret påstand fra frifinnelse til krav om dom for at overenskomsten stiller krav om sammenhengende tjeneste, og at kravet gjelder for ansatte både på flyttbare og på permanent plasserte innretninger. Ut fra rettens begrunnelse foran, anses saksøktes påstand så langt den gjelder temaer saksøker har reist og som har vært belyst i saken, dekket ved at det avsies dom for frifinnelse.
- (90) Dommen er enstemmig.

SLUTNING

De saksøkte frifinnes.