



## NORD-TROMS TINGRETT

### DOM

---

**Avsagt:** 04.01.2019 i Nord-Troms tingrett, Tromsø

**Saksnr.:** 18-038326TVI-NHER

**Dommer:** Tingrettsdommer Inger Bonnie Gjerde

**Meddommere:** pleiemedhjelper/pensjonist Anne Britt Jorun Fallsen  
Randi Dagny Danielsen

**Saken gjelder:** Kontraktsbrudd, ugyldige endringsoppsigelser og tariffbrudd

---

Tore Nordmo  
Klaus-Arne Lorentsen  
Rune Anfinsen  
Kurt Jonny Albrigtsen  
Gøran Andre Manndal  
Kristian Karlsen

Advokat Jan-Erik Grundtvig Sverre  
Advokat Jan-Erik Grundtvig Sverre  
Advokat Jan-Erik Grundtvig Sverre  
Advokat Jan-Erik Grundtvig Sverre  
Advokat Jan-Erik Grundtvig Sverre  
Advokat Jan-Erik Grundtvig Sverre

**mot**

Tromsø kommune

Advokat Monica Solnes

## DOM

Saken gjelder spørsmål om hvorvidt saksøkerne har særaldersgrense 60 år i sine stillinger som alarmsentraloperatører.

### *Framstilling av saken*

Samtlige saksøkere er ansatt som alarmsentraloperatører i Tromsø kommune, brann og redning. Brann og redning består av tre fagavdelinger. Dette er brannforebyggende avdeling, beredskapsavdelingen og 110 sentralen. Det fremgår av arbeidsbeskrivelsen for alarmsentraloperatørene i Tromsø kommune at «Nødalarmeringssentralen skal svare og betjene nødtelefonsamtaler som kommer på nødlinjene og iverksette utkalling av innsatsstyrken, overordnet vakt og øvrige nødetater, samt bistå under innsatsen». I tillegg til at de skal betjene Tromsø kommune skal de også motta og formidle varsel om brann, ulykke, katastrofe og akutt forurensning fra 22 samarbeidskommuner i Nord- og Midt-Troms.

Tromsø er vertskommune for 110- sentralen. Sentralen ledes av en avdelingsleder og har pr. i dag åtte alarmsentraloperatører og en tekniker ansatt.

Forut for ansettelsen i 110-sentralen var saksøkerne ansatt i operative stillinger i Tromsø Brann og rednings beredskapsavdeling, med særaldersgrense 60 år. Ved ansettelsen i 110-sentralen la både de ansatte og kommunen, i samsvar med langvarig praksis, til grunn at særaldersgrensen ble videreført.

I løpet av 2016 og 2017 ble bruken av lønnsrammer, stillingskoder og aldersgrenser i Tromsø kommune gjennomgått. I den forbindelse gjennomførte Tromsø Brann og redning en undersøkelse blant andre brannvesen om hva som var gjeldende aldersgrense for alarmsentraloperatører i Norge. Resultatet av undersøkelsen viste at det har vært praktisert særaldersgrense for de ansatte ved de aller fleste alarmsentraler i landet. Videre fremkom det at noen kommuner har besluttet endringer i særaldersgrenser for alarmsentraloperatørene, men da med ulike overgangsordninger.

Ovennevnte ble videreformidlet til juridisk rådgiver i Tromsø kommune Gøril Høyer i e-post av 25. januar 2016 fra kontorsjef i Brann og redning, Gry Heggås Jensen, både forhandlingsleder Anne June Iversen og brannsjef Øystein Solstad ble lagt i kopi. Det ble i samme e-post presisert at pensjonsalder var et tema under de sentrale forhandlingene, og at det var forventet at det ville skje en endring i disse forhandlingene. På bakgrunn av dette foreslo Jensen at Tromsø kommune skulle avvente saken inntil resultatet av de sentrale forhandlingene forelå.

E-posten fra Gry Heggås Jensen ble besvart av Anne June Iversen i e-post av 19. mai 2017. Denne har følgende ordlyd:

*«Har sjekket med KS i forhold til evt. endringer av aldersgrenser for 110 sentral operatører etter hovedoppgjøret. Der er ingen endringer fremforhandlet. Aldersgrensen for 110 sentral operatører er 70 år.*

*Særaldersgrense er et «gode» fremforhandlet som følge av særlig belastende arbeid over tid. Der arbeidsbelastningen bortfaller, så faller også bestemmelsen om særaldersgrense bort. Vi må se dette i sammenheng med andre yrkesgrupper i kommunen som har samme forhold mellom arbeidsbelastning og lavere pensjonsalder. Dersom vi skal tilstå en yrkesgruppe å ta med seg sin særaldersgrense inn i en jobb som ikke har den belastningen som løser ut særaldersgrense, så lager vi en presedens som vil få betydning for flere ansattegrupper i Tromsø kommune. Dette er særdeles uheldig, og kan ikke anbefales.*

*Saken må ses i to perspektiver – nyansettelser og ansettelser som allerede er inngått. Ved nyansettelser må det presiseres at aldersgrensen er 70 år. I de tilfeller hvor avtale om ansettelse allerede er inngått og særaldersgrense er avtalt, opprettholdes avtalen slik den foreligger.»*

På bakgrunn av denne e-posten sendte Gry Heggås Jensen et brev til saksøkerne hvor det ble presisert at de beholder særaldersgrensen. Brevet som er datert 20. mai 2016 har følgende ordlyd:

#### *VEDLEGG TIL ARBEIDSAVTALE*

*«Pensjonsalder som alarmsentraloperatør ved Tromsø Brann og redning endres fra dags dato til 70 år. De ansatte ved alarmsentralen har frem til denne dato hatt særaldersgrense 60 (57) år. Ansatte som allerede har inngått avtale om særalder beholder denne uavhengig av årsak til særalder.*

*Dette betyr at du ikke berøres av endringen, og beholder særalder på 60 (57) år.»*

Den 9. desember 2016 innkalte forhandlingsleder Anne June Iversen til drøftelsesmøte vedrørende stillingskoder ved Brann- og redning. Det er presisert i innkallingen at ingen av endringene som skal drøftes går til ansattes disfavør. Møte ble avholdt 15. desember 2016.

I juni 2017 utarbeidet Kommuneadvokaten i Tromsø et notat om særaldersgrenser ved 110-sentralen- Brann og redning. Konklusjonen i notatet er at saksøkerne har en avtalefestet rett til særaldersgrense 60 år, men at avtalene er tariffstridige. Kommuneadvokaten fremholdt i notatet at saksøkernes stilling som alarmsentraloperatører ikke lenger oppfylte tariffavtalens krav for å ha særaldersgrense 60 år grunnet bortfallet av utrykningsplikt.

Den 8. august 2017 ble det avholdt drøftingsmøte mellom Anne June Iversen fra Tromsø kommune, Ingrid Lettrem Olsen fra Fagforbundet, Rita Kjelstrup fra Delta og Geir Oddvar Dahl fra Det norske maskinistforbund (DNMF). Saksøkernes særaldersgrenser ble drøftet under møtet. Partene kom ikke til enighet.

Den 10. august 2017 sendte Tromsø kommune en e-post til saksøkerne med beskjed om at de fra da av ikke ville beholde særpensjonsalder, men ha ordinær pensjonsalder. Tromsø kommune innrapporterte deretter til pensjonsforetaket at saksøkerne hadde aldersgrense 70 år.

Saksøkerne, som var plassert i stillingskode 7003 og 9003, ble etter dette plassert i stillingskoden 6559 "konsulent". På bakgrunn av dette ble det den 7. november 2017 avholdt nok et drøftingsmøte mellom Tromsø kommune og DNMF. Partene kom heller ikke da til enighet.

Ved stevning av 7. mars 2018 reiste Tore Nordmo, Gøran Manndal, Klaus Arne Lorentzen, Kristian Karlsen, Kurt Albrigtsen og Rune Anfinsen søksmål mot Tromsø kommune med påstand om at de har en kontraktfestet rett til stilling med særaldersgrense 60 år. Subsidiært ble det lagt ned påstand om at Tromsø kommunes beslutning om å fjerne saksøkernes utrykningsplikt utgjør en endringsoppsigelse, og at Tromsø kommune dømmes til å betale erstatning etter rettens skjønn. Atter subsidiært ble det lagt ned påstand om at Tromsø kommunes beslutning om å innplassere saksøkerne i særaldersgrense 70 år er i strid med Hovedtariffavtalen. Det norske maskinistforbund erklærte samtidig partshjelp, jf. tvisteloven § 15-7 første ledd bokstav b.

Tromsø kommune tok til motmæle i tilsvaret av 9. april 2018 med påstand om avvisning av søksmålet for så vidt gjaldt den atter subsidiære påstand om tariffstrid. For øvrig ble det lagt ned påstand om frifinnelse og tilkjennelse av sakskostnader. Saksøkerne frafalt deretter påstanden om fastsettelsesdom for tariffstrid. Hovedforhandling ble avholdt 16.-18. oktober 2018. Saksøkerne møtte og avga forklaring. Videre møtte Lasse Bendik Westby som representant for Det norske maskinistforbund. For Tromsø kommune møtte stabssjef Bjarte Toftaker med fullmakt. Westby og Toftaker avga også forklaring. Det ble videre avhørt seks vitner og foretatt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.

#### *Saksøkerens påstandsgrunnlag*

Prinsipalt anføres det at saksøkerne har en avtalefestet rett til stillinger med særaldersgrense 60 år. Det er ubestridt at saksøkerne hadde særaldersgrense 60 år frem til aldersgrensen ensidig ble endret av Tromsø kommune i august 2017. At saksøkerne har en avtalefestet rett til særaldersgrense 60 år er også ved flere anledninger bekreftet av Tromsø kommune.

Avtalene om rett til særaldersgrense 60 år er ikke tariffstridige. Tvert imot følger det av Hovedtariffavtalen (HTA) vedlegg 5 § 6-1 følgende:

*«Aldersgrensen er 70 år, eller den aldersgrense som til enhver tid gjelder i staten for tilsvarende stilling dersom særaldersgrensen i staten er 65 år eller lavere».*

Særaldersgrensen ved politiets operasjonssentral (112-sentralen) er 60 år. Stillingen som alarmsentraloperatør anføres å være en tilsvarende stilling som operatørene på 112-sentralene. Avtalene om særaldersgrense 60 år er dermed gyldige og bindende for Tromsø kommune.

I alle tilfeller følger det av HTA § 2.1.5 at fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense, skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens pensjonskasse.

Ved endring av aldersgrenser i staten, er det adgang til å avtale overgangsordninger. Ordningen med at saksøkerne skulle beholde særaldersgrensen på 60 år til tross for at nyansatte alarmsentraloperatører skulle få aldersgrense 70 år, må anses å være en slik overgangsordning. Overgangsordningen som kommer til uttrykk i vedlegget til saksøkernes arbeidsavtaler datert 20. mai 2016, er dermed gyldig og tariffmessig.

I alle tilfeller kan endringen av aldersgrenser for operatører på 110-sentralen i Tromsø ikke gjøres gjeldende for Tore Nordmo og Kurt Albrigtsen som begge hadde mindre enn 10 år igjen til 60 års-grensen på det tidspunkt endringen ble foretatt, jf. HTA § 2.1.5, jf. aldersgrenseloven § 5 første ledd annet pkt.

Avtalen er heller ikke i strid med arbeidsmiljølovens regler for opphør på grunn av alder i arbeidsmiljølovens § 15-13a, og forbudet mot diskriminering på grunnlag av alder i § 13-1, jf. § 13-3.

Endelig anføres det at Tromsø kommunes beslutning om å fjerne særaldersgrensen utgjør en så vesentlig endring at den ligger utenfor arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgiver har lagt begrensninger på egen styringsrett ved å garantere saksøkerne en stilling med særaldersgrense på 60 år. Endringen griper inn i sentrale avtalefestede rettigheter for saksøkerne ved at pensjonsalderen ble hevet med ti år. Endringen utgjør således ugyldige endringsoppsigelser, jf. arbeidsmiljøloven §§ 15-7 og 15-4, og saksøkerne har krav på erstatning, jf. arbeidsmiljøloven §§ 15-5 og 15-12.

*Saksøkerens påstand:*

1. Tore Nordmo, Gøran Manndal, Klaus Arne Lorentzen, Kristian Karlsen, Kurt Albrigtsen og Rune Anfinsen har særaldersgrense 60 år.
2. Tromsø kommunes beslutning om å endre Tore Nordmo, Gøran Manndal, Klaus Arne Lorentzen, Kristian Karlsen, Kurt Albrigtsen og Rune Anfinsens pensjonsalder utgjør en ugyldig endringsoppsigelse. Tromsø kommune dømmes til å betale Tore Nordmo, Gøran Manndal, Klaus Arne Lorentzen, Kristian Karlsen, Kurt Albrigtsen og Rune Anfinsen erstatning etter rettens skjønn

3. Tore Nordmo, Gøran Manddal, Klaus Arne Lorentzen, Kristian Karlsen, Kurt Albrigtsen og Rune Anfinssen tilkjennes sakskostnader.

*Partshjelpers påstandsgrunnlag.*

Partshjelperen, Det norske maskinistforbund slutter seg til saksøkernes anførsler og støtter deres påstand. Det understrekes at alle alarmsentraloperatører ved 110 sentralene som er medlem i Det norske maskinistforbund har en avtalefestet særaldersgrense på 60 år og at dette ikke er tariffstridig.

*Saksøktes påstandsgrunnlag*

Tromsø kommune gjør gjeldende at saksøkerne ikke har en avtalefestet rett til særaldersgrense på 60 år. At det feilaktig ble lagt til grunn at stillingene var omfattet av en særaldersgrense, kan ikke være bindende.

Det anføres videre at en aldersgrense på 60 år vil være i strid med hovedtariffavtalen. Det følger av arbeidstvistloven § 6 at bestemmelser i individuelle arbeidsavtaler som strider mot en tariffavtale som begge parter er bundet av, er ugyldige. Individuelle avtaler i strid med tariffavtalen vil undergrave hele systemet, og derfor erstattes det tariffstridige vilkåret med tariffavtalens vilkår.

Tariffpartene har i Hovedtariffavtalen bestemt hvilke prinsipper som skal legges til grunn ved fastsettelse av særaldersgrenser. For alarmsentraloperatørene er det den alminnelige aldersgrense på 70 år som gjelder, jf. HTA vedlegg 5 § 6-1 og aldersgrenseloven § 2. Videre vises til B-rundskriv nr. 5/2018 hvor KS har gitt en samlet oversikt over stillinger med særaldersgrense i KS-tariffområde. Alarmsentraloperatør er ikke omfattet av denne. Det er heller intet med jobben som alarmsentraloperatør som gir grunnlag for fastsettelse av en lavere aldersgrense enn 70 år. Lavere aldersgrense kan heller ikke benyttes av arbeidsgiver som et virkemiddel for å lette rekrutteringen.

Retten må legge til grunn at tariffpartene i kommunal sektor har fastsatt særaldersgrenser for de stillinger som skal ha det. Videre må det legges til grunn at denne vurderingen er gjort på bakgrunn av prinsippene i aldersgrenseloven § 2.

At operatører på 112-sentralen har aldersgrense 60 år, endrer ikke dette. Denne særaldersgrensen er heller ikke besluttet av kompetent myndighet, men bygger på lokal praksis som riktignok er lik over hele landet. Retten må derfor se bort fra denne praksisen. At brannmesteren med hjemmel i brannloven kan beordre operatørene til utrykning endrer heller ikke dette, all den tid det er stillingenes hovedfunksjon som er avgjørende for hvilken aldersgrense som gjelder, jf. HTA vedlegg 5 § 6-1 annet ledd.

Ordlyden i tariffavtalen er klar, og selv om det har vært inngått særavtaler uten at KS har reagert binder ikke dette tariffpartene, da passivitet som hovedregel ikke kan endre et tarifforhold.

Da vilkåret om aldersgrense 60 år var ugyldig allerede på avtaletidspunktet er kommunen følgelig ikke bundet av dette. Dette gjelder selv om Brann og redning tok feil i 2016 og skrev et tillegg til arbeidsavtalen. Også dette tillegget er ugyldig etter nevnte bestemmelser. Det kan heller ikke ses på som en tariffmessig overgangsordning da avtalen er basert på en misforståelse mellom Anne June Iversen og Gry Jensen.

Ovennevnte betyr også at saksøkerne heller ikke kan nå frem med påstanden om at aldersgrenseloven § 5 skal komme til anvendelse for Tore Nordmo og Kurt Albrigtsen sitt vedkommende.

Det anføres videre at en aldersgrense på 60 år for alarmsentraloperatørene ikke er forenelig med arbeidsmiljøloven § 15-13 og forbudet mot aldersdiskriminering. Dette må ses i sammenheng med at det ikke eksisterer en tariffestet rett til aldersgrense på 60 år for stillinger som alarmsentraloperatør. Det følger av arbeidsmiljøloven § 15-13 a at en lavere aldersgrense enn 72 år bare kan fastsettes der det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet. En lavere aldersgrense må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig, jf. fjerde ledd. Unntaksbestemmelsen i § 13-3 er et snevert unntak og terskelen for å anvende denne bestemmelsen er høy. Unntaksvilkårene er ikke oppfylt for stillingene som alarmsentraloperatør da dette yrket ikke skiller seg vesentlig fra andre krevende yrker. Dessuten vil den enkelte arbeidstaker som har behov for spesiell tilrettelegging bli ivaretatt og vil også ha mulighet for å søke om AFP ved fylte 62 år.

Endelig anføres det at fjerning av særaldersgrensen ikke er en ugyldig endringsoppsigelse, men en gyldig styringsrettsbeslutning begrunnet i arbeidsgivers behov. Beslutningen har ikke ført til endring i stillingens grunnpreg. Avgjørelsen er saklig begrunnet og bygger på et forsvarlig grunnlag. Saksøkerne har følgelig heller ikke krav på erstatning etter arbeidsmiljøloven §§ 15-5 og 15-12.

#### *Saksøktes påstand:*

Tromsø kommune v/ordføreren frifinnes.

Tromsø kommune v/ordføreren tilkjennes sakskostnader.

#### **Rettens vurdering**

Retten bemerker innledningsvis at det ikke er omtvistet at alle saksøkerne ved overgang til stillinger som alarmsentraloperatører, kom fra operative stillinger ved beredskapsavdelingen i Tromsø kommunes brann- og redningstjeneste. Det er videre uomtvistet at saksøkerne i sine stillinger i beredskapsavdelingen hadde særaldersgrense 60 år. Det legges videre til grunn at det har vært en langvarig praksis at

alarmsentraloperatørene rekrutteres fra beredskapsavdelingen i Brann og Redning og at dette blant annet har sin årsak i kompetansekravet som stilles til alarmsentraloperatørene.

*Ansettelsesavtalen:*

Retten finner det ikke tvilsomt at alarmsentraloperatørene både ved ansettelsen og helt frem til 2017 hadde en avtalefestet rett til særaldersgrense 60 år. Dette fremgår for det første direkte av stillingsbeskrivelsen. At alarmsentraloperatørene i ansettelsesavtalen er plassert i stillingskode 7003 og 9003, som er tildelt blant annet brannformenn, brannmester, overbrannmester m.fl., alle med særaldersgrense på hhv. 60 og 65 år, bekrefter det samme. Likeledes er det i samsvar med stillingsutlysningen og i henhold til langvarig praksis gjeldende for alarmsentraloperatørene ved 110-sentralen i Tromsø Brann og redning. At aldersgrensen var 60 år bekreftes ytterligere i skriv fra kontorsjef Gry Heggås Jensen til saksøkerne datert 20. mai 2016 hvor det fremgår at ansatte som allerede har inngått avtale om særalder beholder denne uavhengig av årsak til særalder.

*Spørsmålet om tariffstrid:*

Spørsmålet retten da må ta stilling til er om avtalen om særaldersgrense er tariffstridig og således ugyldig.

Det er ikke bestridt at partene i denne saken er bundet av Hovedtariffavtalen. Dette fremgår direkte av tilsetningsvilkårene som følger som vedlegg til arbeidsavtalen hvor det eksplisitt er uttrykt at arbeidsforholdet reguleres av blant annet Hovedtariffavtalen.

Bestemmelser i tariffavtalen er rettslig forpliktende for begge parter. Dette følger av prinsippet om tariffavtalens ufravikelighet, som er fastsatt i arbeidstvistlovens § 6, jf. Aagaard med flere, Arbeidstvistloven, kommentarer og praksis side 51 følgende, jf. også HR-2016-1446. Bestemmelser i individuelle arbeidsavtaler som strider mot en tariffavtale som begge parter er bundet av, er som følge av dette ugyldige

Ved tolkning av tariffavtalen tar retten utgangspunkt i at tariffavtaler må fortolkes etter en objektiv, språklig forståelse av ordlyden i avtalene, jf. Rt-2004-297 avsnitt 49 hvor det er uttrykt følgende:

*«...Da avtaler mellom fagforeninger og en arbeidsgiver regelmessig gjelder flere enn to parter, må de fortolkes etter ordlyden ut fra en objektiv språklig forståelse. Det samme må gjelde for protokoller og retningslinjer i denne sak.»*

I kommunal sektor er retten til særaldersgrenser regulert av Hovedtariffavtalen (HTA), kap. 2, pkt. 2.1.5, jf. vedlegg 5 § 6.1.



Hovedtariffavtalen § 2.1.5 har følgende ordlyd:

*«Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens Pensjonskasse. Styret for TPO foretar nødvendige tilpasninger til kommunal sektor, jf. TPO vedtektene § 6-1.».*

Det følger videre av Hovedtariffavtalens vedlegg 5; Vedtekter for tjenstepensjonsordning- TPO § 6-1 første og andre ledd at

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

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

I B-rundskriv nr. 5/2018 har KS gitt en samlet oversikt over stillinger med særaldersgrense i KS' tariffområde. Rundskrivet er en videreføring av B-rundskriv nr. 10/2005 som var gjeldende da eksisterende arbeidsavtaler ved alarmsentralen i Tromsø ble signert. Det presiseres i rundskrivet at ajourføringen ikke endrer rettslig status, i den forstand at ingen stillinger får endret aldersgrense verken opp eller ned.

Det er uomtvistet at stillingen alarmsentraloperatør ikke er nevnt i rundskrivet. Dette innebærer imidlertid ikke at avtalen om særaldersgrense er tariffstridig og således ugyldig. For det første er det på det rene at stillingen alarmsentraloperatør hverken på det statlige eller det kommunale området har egen stillingskode. Retten legger ut fra bevisførselen til grunn at dette for politiets alarmsentral er begrunnet i at stillingen er besatt av polititjenestemenn i stillingskode for sådanne. Likeledes er 110-sentralen besatt av brannkonstabler med tilleggsutdannelse. Disse er ansatt som brannmester eller overbrannmester og har naturlig nok vært plassert i stillingskoder for nevnte stillinger. Fremlagt materiale fra KS bedrift viser også at den mest brukte stillingskoden for alarmsentraloperatører ved 110-sentralen er 7003 brannmester/overbrannmester, hvilket er er den stillingskode Tromsø kommune i hovedsak har benyttet frem til 2017 da alarmesentraloperatørene ble plassert i stillingskode for konsulenter. Det er imidlertid ikke stillingskoden som avgjør hvorvidt avtalen er tariffstridig, men innholdet i stillingen.

Det er på det rene at særaldersgrensen for politibetjenter ansatt i politiets operasjonssentral er 60 år og at den er 65 år i helsetjenestens 113-sentral.

I statlig sektor reguleres særaldersgrensene av lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. fra 1956. Den sentrale bestemmelsen i denne loven er § 2, som har følgende ordlyd:

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

*a) Tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år.*

*b) Tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier.*

*De lavere aldersgrenser kan være 68, 65, 63 og 60 år.*

*Stortinget fastsetter de lavere aldersgrenser når de endrer vilkårene for større grupper eller vedtaket kan ha prinsipiell betydning. Ellers fastsettes aldersgrensene av Kongen eller den han bemyndiger. Vedkommende departement kan imidlertid fastsette slik lavere aldersgrense inntil endelig avgjørd er tatt.*

*Den som går inn under denne lov, plikter å fratre ved første månedsskifte etter at aldersgrensen for stillingen er nådd.»*

Politiets særaldersgrense er hjemlet i aldersgrenseloven § 2 første ledd litra b. Det vil si at det er samfunnet som setter noen krav til forsvarlig utførelse av jobben. Det er, slik retten forstår det, lagt til grunn at tjenestemennene gjennom en lang karriere med ulike belastninger ikke vil være i stand til å levere den tjenesten som publikum og samfunnet forventer.

Någjeldende aldersgrenser for de fleste medlemmer av Statens pensjonskasse ble fastsatt av Stortinget 14. desember 1995 ved behandlingen av St.prp. nr. 38 (1994-95), jf. Innst. S. nr. 77 (1995-96). Stortingets vedtak, hvor det er fastsatt særaldersgrenser for blant annet sykepleiere, noen ansatte i politiet og fengselstjenesten mfl., ble gitt virkning fra 1. januar 1996. Stortinget og departementet som senere har forvaltet loven, har truffet et begrenset antall vedtak om aldersgrenser etter dette tidspunkt. De fastsatte særaldersgrenser for politibetjenter, også de som er ansatt i alarmsentralen, gjelder fortsatt, men er under revisjon som følge av ny tjenestepensjonsordning.

Spørsmålet er da om stillingen som alarmsentraloperatør i 110-sentralen er tilsvarende som for politiets operasjonssentral.

Kvalifikasjonskravet til alarmsentraloperatørene ved 110 sentralen følger av forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen § 7-5 hvor det fremgår at alarmsentraloperatørene skal ha gjennomført yrkesutdanning for brannkonstabel, beredskapsutdanning trinn I samt yrkesutdanning for operatør på nødalarmeringssentral.»

Akuttberedskaper er avhengig av varsling for å kunne iverksette tiltak, enten det handler om en hverdagshendelse eller ekstraordinære situasjoner. Nødmeldetjenesten utgjør den viktigste innfallsportene til hele redningstjeneste- og beredskaps Norge. I St.meld. nr. 22 Samfunnssikkerhet 2007-2008 s 68-69 beskriver Justis og beredskapsdepartementet nødmeldingstjenesten som en del av den operative beredskaper. Denne tjenesten skal sikre den nødstilte rask, riktig og profesjonell bistand, ved effektiv håndtering av nødannrop, god organisering av tjenesten som herunder koordinert innsats ved sammensatte og større ulykker. Rask og riktig håndtering fra nødetatene hver for seg og samlet, og deres effektivitet overfor eventuelle øvrige aktører, kan være avgjørende for en hendelses forløp og resultat.

Retten legger ut fra bevisførselen til grunn at stillingen som alarmsentraloperatør er en operativ stilling, hvor kompetansekravet følger av behovet for at operatørene på best mulig måte skal kunne håndtere de situasjonene de vil bli stilt overfor. Alarmsentraloperatørene må til enhver tid ha oversikt over tilgjengelige operative ressurser i regionen. De må også kunne håndtere både store og små krisesituasjoner og veilede frivillig mannskap ute i kommunene. Alarmsentraloperatørene har også utrykningsplikt dersom brannsjefen beordrer dette.

Politiets operasjonssentral har på sin side ansvaret for å styre og kontrollere innsatspersonellens innsats, sørge for at det blir stilt spørsmål for å kvalitetssikre arbeidet og ha kontroll med styring av innsatsen under vanskelige oppdrag.

Både de ansatte i 110 sentralen og politiets operasjonssentral arbeider døgnekstremturnus og retten legger etter dette til grunn at arbeidsoppgavene og belastningene langt på vei er de samme ved politiets alarmsentral og 110-sentralen. At nødalarmeringssentralen ifølge forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen § 4-5 andre ledd skal være samordnet med øvrige nødetaters nødalarmeringssentraler taler for at de ansatte ved de ulike alarmeringssentralene utfører samme type arbeid.

Slik retten ser det må det ut fra ovennevnte legges til grunn at stilling som alarmsentraloperatør i 110-sentralen må anses som tilsvarende statlig stilling ved politiets operasjonssentral.

Ved avgjørelsen av spørsmålet om tariffstrid legger retten også vekt på at det innenfor de ulike brann- og redningstjenestene i landet praktiseres ulike aldersgrenser. Det samme gjelder for vaktmannskapene i 110-sentralen. Felles for de fleste er imidlertid at det er inngått personlige avtaler om særaldersgrense for alarmsentraloperatørene ved de aller fleste alarmsentralene. Retten viser til undersøkelse foretatt av Tromsø Brann og redning i 2016 som avdekket at det var bare to av 14 sentraler som ikke hadde avtalt særaldersgrense for sine operatører. Det samme fremgår av KS sine egne tall som viser at ca. 80% av sentralene i Norge praktiserer en form for særaldersgrense enten 60 eller 65 år. Av de siste 20% er Tromsø den ene.

Retten finner det også tilstrekkelig sannsynliggjort at denne praksis har vært vel kjent for tariffpartene gjennom lengre tid uten at noen har tatt det opp, hvilket må tas som uttrykk for en felles forståelse av at praktiseringen ikke har vært ansett som tariffstridig. Det er blant annet fremlagt et saksframlegg fra Asker og Bærum Brannvesen IKS i forbindelse med ny felles 110-sentral med Oslo. Der vises de vises til et brev fra Kommunenes Sentralforbund (KS) av 14.02.2003 til Asker og Bærum brannvesen hvor de skal ha bekreftet at de ville bringe spørsmålet om særaldersgrenser for branntjenestemenn som overføres til tjeneste i vaktentral (110-sentral) inn for aldersgrenserådet eller arbeidsretten. Det finnes ingen informasjon om at så er gjort.

Det er under hovedforhandlingen også fremlagt en artikkel skrevet av spesialrådgiver i KS Torfinn Thomassen hvor det blant annet fremgår at KS ikke kan se at noen av de stillinger som er opplistet i B-rundskriv nr. 10/2005 passer for de funksjoner som ligger i stillinger knyttet til 110 sentralene. Videre er det fremlagt materiale utarbeidet av direktør for KS Bedrift Arbeidsgiverservice, Frode Nilssen, og spesialrådgiver Trygve Nøst KS som bekrefter at KS har kjent til praksisen med særaldersgrenser ved 110 sentralen. Av dette materialet fremgår det også at det er uavklart i forhold til evt. særaldersgrense på 110-operatørene da ingen stillingskoder harmonerer. Videre fremgår det at KS ikke ønsker å røre særaldersgrensene før ny offentlig pensjonsordning er på plass. Slik retten ser det bekrefter dette at det ikke foreligger noe klart standpunkt fra KS om at ordningen med særaldersgrenser ved 110-sentralen er tariffstridig.

Retten finner etter dette at det ikke er grunnlag for kommunens anførsel om at saksøkernes avtalefestede rett til særaldersgrense 60 år er tariffstridig. Retten trenger ikke da ta stilling til den subsidiære anførsel om at saksøkerne uansett har krav på særaldersgrense i hht. gyldig avtalt overgangsordning.

#### *Aldersdiskriminering:*

Kommunen har også anført at avtalen om særaldersgrense for alarmsentraloperatørene er i strid med arbeidsmiljøloven § 15-13 a, og forbudet mot diskriminering på grunn av alder i § 13-1 jf. § 13-3.

Etter arbeidsmiljøloven § 15-13 a første ledd kan arbeidsforhold bringes til opphør når arbeidstakere fyller 72 år. Det er altså lovens ordning at arbeidstakere fra dette tidspunkt mister sitt oppsigelsesvern.

Det følger av videre av arbeidsmiljøloven § 15-13 a andre og fjerde ledd at lavere aldersgrense kan fastsettes når det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet når grensen er «saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende», jf. § 13-3 andre ledd.

Arbeidsmiljøloven § 15-13 a annet ledd er ment som en sikkerhetsventil, jf. Ot.prop.nr. 48 (2014-2015) s. 56-57. Departementet fremhevet at loven ikke burde være til hinder for at

det fastsettes lavere aldersgrenser som er begrunnet i helse- og sikkerhetsrisiko på arbeidsplassen. Det er ikke noen nedre aldersgrense etter bestemmelsen i annet ledd.

Det følger videre av tredje ledd at lavere aldersgrense, men ikke under 70 år, kan fastsettes dersom grensen gjøres kjent for arbeidstakerne, den praktiseres konsekvent av arbeidsgiver og arbeidstaker har rett til en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning. Arbeidsgiver skal drøfte lavere aldersgrense med de tillitsvalgte.

Av samme proposisjon fremgår det at forslagene ikke var ment å berøre de *særlige* aldersgrensene i statlig og kommunal sektor. For særaldersgrensene som er forankret i arbeidsmiljøloven § 15-13 a første ledd annet foreslo departementet en overgangsbestemmelse som presiserer at særaldersgrenser i kommunal og fylkeskommunal sektor som er begrunnet tilsvarende som i aldersgrenseloven § 2 skulle gjelde inntil annet er bestemt. Formålet var at forslagene til endringer i arbeidsmiljølovens bedriftsinterne aldersgrenser ikke skulle få rettslig betydning for de særlige aldersgrensene i kommunal og fylkeskommunal sektor. Retten legger dette til grunn.

Tromsø kommunes aldersgrense på 60 år for alarmsentraloperatørene innebærer en forskjellsbehandling av arbeidstakere på grunn av alder jf. arbeidsmiljøloven § 13-1. Spørsmålet er om den likevel er tillatt fordi den faller inn under unntaksbestemmelsen i § 13-3 andre ledd.

Arbeidsmiljøloven § 13-3 andre ledd lyder:

*«Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles er ikke i strid med forbudet mot indirekte diskriminering, diskriminering på grunn av alder eller diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.»*

I 2004 ble Rådsdirektiv 2000/78/EF om gjennomføring av prinsippet om likebehandling i arbeidslivet (heretter også kalt direktivet) – implementert i norsk rett. Det fremgår av artikkel 1 at direktivet har til formål å bekjempe *«forskjellsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering»*. Artikkel 2 nr. 1 fastslår at både direkte og indirekte diskriminering er forbudt. Fra denne hovedregelen gjøres det unntak i artikkel 6 nr. 1 for forskjellsbehandling på grunn av alder. Den lyder slik:

*«Uanset artikkel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskjellsbehandling, hvis den er objektivt og rimelig begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.»*

Norge valgte å implementere direktivet i den tidligere arbeidsmiljøloven av 1977 – selv om man ikke var forpliktet til det etter EØS-avtalen. Dette er videreført i någjeldende arbeidsmiljølov i § 13-1 første ledd, § 13-3 andre ledd, jf. også Ot.prp.nr.54 (2008–2009).

Unntakene i arbeidsmiljøloven § 13-3 må således tolkes slik at de blir forenlige med EUs rådsdirektiv. Høyesterett slo dette fast i Rt-2010-202 (Kystlink-dommen) avsnitt 46-56 for så vidt gjaldt de tilsvarende bestemmelsene i sjømannsloven, og stadfestet det i Rt-2011-608 avsnitt 72, Rt-2011-964 (Gjensidige-dommen) avsnitt 44 og Rt-2012-219 (Helikopterpilot-dommen) avsnitt 46 for så vidt gjelder arbeidsmiljøloven § 13-3.

Ved tolkningen gir både forarbeidet og rettspraksis veiledning. I Ot.prp.nr.104 (2002–2003) påpekes det at bestemmelsene om aldersgrenser som er basert på helsemessige og/eller sikkerhetsmessige forsvarlighetsvurderinger relatert til yrkesutførelse med stor grad av sannsynlighet ikke vil bli rammet av forbudet mot aldersdiskriminering i EUs rammedirektiv, men komme inn under unntaket som reguleres i direktivets art. 6, dvs. at forskjellsbehandlingen har et saklig formål og midlene som er valgt for å oppnå formålet er hensiktsmessige og nødvendige.

I Ot.prp.nr.49 (2004–2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) kap. 15 fremgår det også at et utgangspunkt ved vurderingen av aldersgrenser vil være at aldersgrenser som er fastsatt av hensyn til sikkerhet og utøvelse av yrke, eller nasjonale mål for sysselsettingspolitikken for øvrig, vil ligge innenfor rammen av det som er saklig i denne sammenheng.

Videre fremgår det av Ot.prp.nr.54 (2008–2009) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv.) at statene kan bestemme, at ulik behandling på grunn av alder ikke skal anses som diskriminering, hvis den er objektivt og rimelig begrunnet i et legitimt formål innenfor den nasjonale rett. Når det gjelder forholdsmessighet, uttales det at det ved forholdsmessighetsvurderingen vil ha betydning hvor mange som berøres av en aldersgrense. Det faktum at noen vil kunne ønske å arbeide lenger enn avgangsalderen tilsier, og at avgangsalderen i så måte kan få uheldige utslag, vil imidlertid neppe føre til at en adgang til oppsigelse på grunn av alder og en adgang til å fastsette avgangsalder som sådan anses som uforholdsmessig inngripende.

Av rettspraksis viser retten til ovennevnte dommer. I Rt-2010-202 (Kystlinkdommen) ble en aldersgrense på 62 år for sjømenn ble godtatt. Det ble lagt vekt på at det var særlig behov for denne aldersgrensen ut fra hensynet til sikkerhet og helse for de ansatte samt skipets sikkerhet. Når det gjaldt forholdsmessighetsvurderingen ble det pekt på at avveiningen av de kryssende hensyn måtte høre under lovgivers løpende vurdering. Videre ble det pekt på at regelen berodde på lovgivers bevisste valg.

I Rt-2011-964 (Gjensidigedommen) ble en bedriftsintern aldersgrense på 67 år vurdert å være i samsvar med unntaksbestemmelsen både fordi aldersgrensen var relativt høy i europeisk sammenheng, og fordi de som gikk av mottok en god tjenstepensjon.

I Rt-2012-219 (Helikopterpilotdommen) ble det ikke godtatt at arbeidsgiver på grunnlag av tariffavtale kunne kreve at helikopterflygere fratradte ved fylte 60 år. Det ble påpekt at en egen aldersgrense for flygere ikke kunne begrunnes med sikkerhetshensyn eller helse, all den tid sertifikatreglene tillater flyging inntil flygeren fyller 65 år. Heller ikke øvrige hensyn som var trukket frem, så som hensynet til en verdig avgang, hensynet til raskere avansement for yngre flygere og hensynet til ivaretagelse av en god pensjonsordning gjorde forskjellsbehandlingen nødvendig og forholdsmessig. For øvrig ble det vist til at det i saken ikke var noe bevisst lovgivervalg som var tilfelle i Kystlink-dommen.

Retten viser også til LB-2014-29065 hvor særaldersgrensen på 65 år ble godtatt for en helsesøster i kommunal tjeneste. Aldersgrensen var fastsatt ved tariffavtale.

Særaldersgrensen er i foreliggende tilfelle avtalefestet. Retten har kommet til at alarmsentraloperatør ved 110-sentralen er en operativ stilling på linje med alarmsentraloperatørene i 112 sentralen hvor blant annet sikkerhet relatert til utøvelsen av yrket er lagt til grunn for den fastsatte aldersgrense.

Som ovenfor nevnt er 110-sentralen ansvarlig for utalarmering av alle innsatsstyrker. De har videre utrykningsplikt dersom brannsjefen beordrer dette og de arbeider 24 timers skift hvilket åpenbart innebærer belastninger.

På bakgrunn av bevisførselen legger retten videre til grunn at arbeidet som alarmsentraloperatør er belastende, krever årvåkenhet og stiller krav til særlige psykiske egenskaper. Nødmeldingstjenesten skal sikre den nødstilte rask, riktig og profesjonell bistand og utgjør den viktigste innfallsportene til hele redningstjeneste- og beredskaps Norge. Rask og riktig håndtering fra nødetatene hver for seg og samlet, samt deres effektivitet overfor eventuelle øvrige aktører kan være avgjørende for en hendelses forløp, og resultat og konsekvensene av feilvurderinger kan være katastrofale.

Retten ser at enkelte alarmsentraloperatører vil kunne ønske å fortsette i arbeid ut over 60 år, men kan ikke se at alarmsentraloperatørene som gruppe rammes på en urimelig eller uforholdsmessig måte av aldersgrensen. Bevisførselen underbygger også at alarmsentraloperatørene som gruppe ser på ordningen som positiv. Kommunen har ikke vist til alternative ordninger av en slik karakter at de kan kompensere for særaldersgrensen. Retten legger videre vekt på at alarmsentraloperatørene har muligheten til å fortsette til 67 år dersom dette er nødvendig av hensyn til opptjeningstid av pensjon.

Retten har etter dette kommet til at en særaldersgrense på 60 år er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende.

Retten er klar over at spørsmålet om særaldersgrenser er moden for revisjon, og at det pågår et arbeid hvor det blant annet vurderes om spørsmålet om dagens system med særaldersgrenser for ansatte i det offentlige bør endres, i tråd med utviklingen i samfunns- og yrkesliv. Dette er i så fall noe tariffpartene må ta stilling til i sentrale forhandlinger, og tilligger således ikke retten å ta stilling til her.

*Kan kommunen i kraft av sin styringsrett si opp saksøkernes særaldersgrense:*

Opprinnelig var saksøkernes subsidiære anførsel at kommunens beslutning om å fjerne alarmsentraloperatørens utrykningsplikt utgjorde en endringsoppsigelse. Denne anførselen er frafalt under hovedforhandlingen, da det er på det rene at alarmsentraloperatørene fortsatt har utrykningsplikt dersom brannsjefen beordrer dette, jf, brannloven § 11. Imidlertid ble det under hovedforhandlingen anført at den ensidige fjerning av særaldersgrensen utgjør en endringsoppsigelse. Kommunen på sin side har, under forutsetning av at retten kommer til at alarmsentraloperatørene har en avtalefestet rett til særaldersgrense på 60 år, anført at den i kraft av arbeidsgivers styringsrett hadde rett til å si opp saksøkernes særaldersgrense.

Styringsretten gir arbeidsgiver en forholdsvis vid adgang til å treffe beslutninger for å organisere, lede og fordele arbeidet. Samtidig må beslutningene være innenfor rammene av den aktuelle arbeidsavtalen og arbeidsforholdet, lovgivningen og eventuelle tariffavtaler. Blant annet oppstiller arbeidsmiljøloven § 15-7 grenser for endringsadgangen. Dersom endringen får så store konsekvenser at det i praksis er snakk om en oppsigelse av selve arbeidsforholdet, foreligger det en endringsoppsigelse. I så fall ligger endringen utenfor arbeidsgivers styringsrett. De lovbestemte kravene til opphør av arbeidsforholdet i arbeidsmiljøloven kapittel 15 kommer da til anvendelse.

Som det fremgår ovenfor har retten kommet til at det er inngått avtaler mellom kommunen og saksøkerne som gir alarmsentraloperatørene en avtalefestet særaldersgrense 60 år. Ved vurderingen av om Tromsø kommune ved ensidig å fjerne særaldersgrensen har handlet innenfor styringsrettens grenser, må det derfor vurderes om dette har skjedd innenfor rammene av det arbeidsforhold som er inngått. Omstendighetene rundt ansettelsen og inngåelsen av ansettelsesavtalen, tilleggsavtalen og praksis i arbeidsforholdet vil være relevante tolkningsmomenter, jf. Rt-2000-1602 (Nøkk-dommen).

Styringsretten begrenses i tillegg av en alminnelig saklighetsnorm. Videre stilles det krav til saksbehandlingen og at avgjørelsen er basert på et forsvarlig avgjørelsesgrunnlag, jf. Rt-2001-418 (Kårstø-dommen)

Dersom arbeidsavtalen åpner for at Tromsø kommune kan endre særaldersgrensen uten at ansettelsesforholdet som sådan opphører, vil det være et sterkt argument for at oppsigelsen kan hjemles i styringsretten.



Retten tar utgangspunkt i alarmsentraloperatørens arbeidsavtale ved tidspunkt for kommunens endring av aldersgrense. Det er uomtvistet at partene ikke bare ved avtaleinngåelsen, men også senere har lagt til grunn at alarmsentraloperatørene hadde særaldersgrense på 60 år. Som ovenfor nevnt var dette også i samsvar med langvarig praksis både i Tromsø brann- og redning og i en rekke alarmsentraler rundt om i landet. Det er videre på det rene at Tromsø kommune ikke har tatt forbehold om at særaldersgrensen kunne endres, tvert imot har de i vedlegg til arbeidsavtalen av 20 mai 2016 presisert at ansatte som allerede har inngått avtaler om særaldersgrense beholder denne uavhengig av årsak til særalder. Partene har således, på ingen måte inngått noen avtale om at særaldersgrense kan sies opp av begge parter uten at arbeidsforholdet som sådan opphører. Dette må tillegges betydelig vekt, og er et sterkt holdepunkt for at endringen ikke omfattes av styringsretten.

Retten viser til Rt-2009-1465, (Seinvakt-dommen), der Høyesterett kom til at arbeidsavtalen ikke åpnet for at arbeidsgiver kunne forandre vakttidspunkt fra seinvakt til dagvakt. I avsnitt 41 i dommen er følgende uttalt:

*Som det fremgår av det jeg har sagt, vil imidlertid ikke enhver avtalebestemmelse om arbeidstid begrense arbeidsgivers styringsrett. Dersom ikke arbeidsgiveren har gitt særskilt avkall på styringsretten, må arbeidsgiveren i kraft av styringsretten innenfor de rammer som følger av lovgivning og tariffavtaler, kunne endre avtalebestemmelser som ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet*

Retten viser også til NOU 2004:5 side 271 der det heter at en vesentlig endring i arbeidstiden som ikke kommer til uttrykk i en avtale normalt vil være utenfor styringsretten.

Endring av aldersgrensen kan etter rettens oppfatning likestilles med endring av arbeidstid. Selv om endringen av aldersgrensen ikke får umiddelbar betydning for saksøkerne, som fremdeles ikke har nådd aldersgrensen, innebærer det likevel en stor endring å måtte stå i arbeid 10 år lenger enn forutsatt for oppnådd pensjonsalder. For retten fremstår det som rimelig klart at en slik endring ikke kan hjemles i styringsretten.

At kommunen har adgang til å avtale andre aldersgrenser med nyansatte alarmsentraloperatører medfører ikke at det også er endringsadgang for individuelle avtaler som er inngått tidligere. Retten kan heller ikke se at det er avgjørende at de tillitsvalgte fra arbeidstakerorganisasjonene som har vært delaktig i prosessen måtte mene at avtalene kunne endres ensidig av kommunen.

Retten er etter dette kommet til at avtalen skapte rettigheter for saksøkerne slik at særaldersgrensen ikke ensidig kunne endres av kommunen under henvisning til arbeidsgivers styringsrett.

Videre har retten kommet til at oppsigelsen heller ikke er gyldig som en endringsoppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-7. Om endringsoppsigelser står følgende i Fougner m.fl. «Arbeidsmiljøloven kommentarutgave» 2. utgave på side 797:

*En endringsbeslutning som går ut over styringsretten, må gjennomføres som en endringsoppsigelse, jf. Rt-2009-1465. En slik oppsigelse vil bare være lovlig dersom den tilfredsstillende de alminnelige vilkår for oppsigelse etter lovens § 15-7. En endringsoppsigelse kan gjennomføres på to måter; enten som en oppsigelse av arbeidsforholdet sammen med tilbud om nytt arbeid, eller som en omplasseringsbeslutning. I begge tilfeller må lovens prosessregler følges. Ved vurderingen av om endringsoppsigelsen er saklig, er det av stor betydning at arbeidsforholdet ikke er sagt opp til bortfall, men tenkt videreført under andre betingelser. Terskelen for slike endringer er således lavere enn for ordinære oppsigelser.*

I det foreliggende tilfellet innebar oppsigelsen av særaldersgrensen at saksøkerne må arbeide til de er 70 og ikke 60 år før de kan gå av med pensjon. Som retten er kommet til ovenfor, er dette en endring som går utover det arbeidsgiver kan gjøre i kraft av styringsretten. Det foreligger med andre ord en endringsoppsigelse slik at arbeidsmiljøloven § 15-12 kommer til anvendelse. Under den forutsetning at det foreligger en endringsoppsigelse, er det ikke omtvistet at den ikke er saklig begrunnet og at formreglene heller ikke er overholdt.

#### *Oppreisning:*

Etter arbeidsmiljøloven § 15-12 kan arbeidstaker kreve erstatning dersom oppsigelsen er i strid med bestemmelsene i blant annet § 15-7 hvor det fremgår at en arbeidstaker ikke kan sies opp uten at det er saklig begrunnet. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten under hensynet til det økonomiske tap, arbeidsgiverens og arbeidstakerens forhold og omstendighetene for øvrig finner rimelig. Det fremgår av forarbeidene at kompensasjonen skal være en» billighetserstatning hvor ikke-økonomiske forhold skal tas i betraktning.

Det er på det rene at det etter bestemmelsen kan fremmes krav som bare gjelder ikke-økonomisk tap. Rettspraksis viser imidlertid at domstolene er forsiktige med å tilkjenne store beløp i slik billighetserstatning jf. «Arbeidsmiljøloven Kommentaarutgave» 2. utgave side 852.

I dette tilfellet foreligger det ikke en oppsigelse som har til hensikt å avslutte arbeidsforholdet, men å videreføre dette på endrede betingelser. Endringen har pr. i dag ikke medført noen konsekvenser for saksøkernes arbeidsforhold da ingen av dem har nådd pensjonsalder. Dette tilsier en forsiktig bruk av utmålingsreglenes pønale element, jf. Fougner: Endring i arbeidsforhold, side 322. Ifølge Fougner innebærer det forhold at det ved erstatningsutmålingen skal tas hensyn til partenes «forhold og omstendighetene for

øvrig» at det er unaturlig å gi erstatning utover det økonomiske tap dersom arbeidsgiver ikke er sterkt å bebreide for at han har gått ulovlig frem.

Det er uomtvistet at saksøkerne ikke har lidt noe økonomisk tap. Retten finner heller ikke at kommunen er sterkt å bebreide for den beslutning som ble fattet. Saksøkerne tilkjennes etter dette ingen erstatning.

#### *Sakskostnader:*

Ved vurderingen av om en part har fått medhold i det vesentlige, tas det utgangspunkt i påstand og stevning og tilsvaer, jf. *Schei m.fl.*: *Tvisteloven kommentarutgave*, 2. utg. 2013 s. 700, med videre henvisninger. For tilfeller der en part har utvidet sin påstand før saken tas opp til doms, er det likevel den utvidede påstand som er avgjørende, jf. Rt-2010-1239 avsnitt 21. Hvor et krav er redusert eller frafalt, er det den opprinnelige påstand i stevning eller tilsvaer som er avgjørende. I denne saken er den atter subsidiære påstand som ble lagt ned i stevningen frafalt. Videre er den subsidiære påstand under saksøkers prosedyre endret fra en subsidiær påstand til påstand 2.

Retten bemerker at spørsmålet om en sak er vunnet «i det vesentlige» først og fremst må avgjøres ut fra hvor stor del av de krav saken gjelder parten har fått medhold i, jf. bl.a. Rt-2014-731. Det skal legges vekt på den relative betydning av differansen, jf. Rt-2010-727. Det følger av rettspraksis at det også må tas hensyn til hvor «tyngdepunktet» i saken har ligget; dette er også formulert som et spørsmålet om hvor «hovedtyngden i de reelle tvistepunktene i saken har ligget». I denne sammenheng er det av betydning hvilke deler av saken som har tatt lengst tid under hovedforhandlingen og krevd mest saksforberedelse, jf. Rt-2011-699 avsnitt 32.

Saksøkerne har fått fullt medhold i forhold til den prinsipale påstand som er nedlagt i stevning. Det er ikke tvilsomt at hovedtyngden av tidsbruken både under saksforberedelsen og tidsbruken under hovedforhandlingen har dreid seg om kravet om særaldersgrensen hvor saksøkerne har fått medhold i. Anførselen om endringsoppsigelse er viet lite tid og erstatningskravet er så vidt berørt. Retten finner det derfor ikke tvilsomt at saksøkerne har vunnet saken «i det vesentlige» etter tvisteloven § 20-2 annet ledd. I medhold av tvisteloven § 20-2 første ledd har saksøkerne da krav på full erstatning for sine sakskostnader fra Tromsø kommune. Tungtveiende grunner som gjør det rimelig helt eller delvis å fritta kommunen for sakskostnadsansvaret foreligger ikke, jf. Tvisteloven § 20-2 tredje ledd.

Etter omkostningsoppgave datert 18. oktober 2018 har saksøkeren krevd dekket omkostninger med til sammen 799 531 kroner inkl. mva. Av dette utgjør 187 675 kroner utgifter påløpt fram til stevning, 479 725 kroner for skriftlig saksforberedelse og forberedelse fram til hovedforhandling, 121 800 kroner i forbindelse med hovedforhandling og 10 331 kroner til dekning av reise og opphold.

Tromsø kommuner har protestert på størrelsen av saksøkers salærkrav og har sammenlignet med sitt eget salærkrav som er på 124 655 medregnet merverdiavgift. Saksøkers prosessfullmektig har oppgitt å ha brukt 258,5 timer med en snittpris på rundt kr 2 450, mens saksøktes prosessfullmektig har oppgitt å ha brukt 116,5 timer i saken, med timepris på 1 020 kroner.

Retten bemerker at full erstatning for partenes saksomkostninger i henhold til tvisteloven § 20-5 første ledd skal dekke alle partenes nødvendige omkostninger ved saken. Ved vurderingen av om omkostningene har vært nødvendige, skal det legges vekt på om det ut fra betydningen av saken har vært rimelig å pådra dem.

Etter rettens vurdering overstiger advokat Sverres salærkrav det som har vært nødvendig for å få saken betryggende utført. Etter rettens vurdering har saken hatt et relativt stort omfang og har reist en rekke juridiske problemstillinger. Det er forbundet med merarbeid å være saksøker fremfor saksøkt og i tillegg kommer at saksøker har representert seks parter. Retten har ingen bemerkninger til timesatsen som er brukt i saken, men vil bemerke at det må forventes at prosessfullmektigen ved anvendelse av en såpass høy timesats har god kompetanse på området og kan bruke mindre tid.

Retten finner derfor at salærkravet, når summen av timeantall og timepris ses i sammenheng, er blitt for høyt i forhold til hva som etter rettens skjønn fremstår som forholdsmessig. Etter en konkret helhetsvurdering er retten kommet til at advokat Sverres salær fastsettes til kr 550 000 kroner inkludert mva. I tillegg til salæret kommer utgifter som beløper seg til 10 331 kroner inkludert mva. Saksøkerne tilkjennes etter dette saksomkostnader med 560 331 kroner.

Kravet forfaller til betaling to uker etter forkynning, jf. tvisteloven § 19-7.

Dommen er enstemmig, og avsagt etter sirkulasjon.

Dommen er ikke avsagt innen lovens frist. Grunnen er tette berammelser og uvanlig stor arbeidsbyrde.

## DOMSSLUTNING

1. Tore Nordmo, Gøran Manndal, Klaus Arne Lorentsen, Kristian Karlsen, Kurt Albrigtsen og Rune Anfinsen har særaldersgrense 60 år.
2. Tromsø kommune dømmes til innen 2 -to- uker fra dommens forkynnelse å betale 560 331 -femhundreogsekstisentrehundreogtrettien- kroner i sakskostnader til Tore Nordmo, Gøran Manndal, Klaus Arne Lorentsen, Kristian Karlsen, Kurt Albrigtsen og Rune Anfinsen.

Retten hevet

Inger Bonnie Gjerde

Anne Britt Jorun Fallsen

Randi Dagny Danielsen

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 klart 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 125 000 kroner

Hvis anken gjelder en formuesverdi under 125 000 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.

Hvis de blir tatt til behandling, er det som regel hvis spørsmålet har betydning utover den aktuelle saken, hvis andre hensyn taler for at anken bør prøves, eller hvis saken 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.