



NORGES HØYESTERETT

Den 5. februar 2004 avsa Høyesterett dom i

HR-2004-00246-A, (sak nr. 2003/958), sivil sak, anke,

A (advokat Mons Alfred Paulsen – til prøve)

mot

Staten v/Hordaland fylkesskattekontor (advokat Rolf Husebø)

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

- (1) Dommer **Matningsdal**: Saken gjelder spørsmålet om sluttvederlag med hjemmel i tariffavtale mellom Posten Norge og Postfolkenes Fellesforbund er skattefritt i henhold til skatteloven av 1911 § 42 tredje ledd bokstav h og skatteloven av 1999 § 5-15 første ledd bokstav a.
- (2) A ble i januar 1986 ansatt som kundebehandler i Postverket – nå Posten Norge BA. På slutten av 1990-tallet hadde han sitt arbeidssted ved X postkontor i Bergen hvor han betjente skranken. I forbindelse med omorganisering og effektivisering av Posten Norge BA ble det i 1999 klarlagt at 1 ½ årsverk som kundebehandler ved det aktuelle postkontoret ville bli inndratt. A ble utpekt som overtallig, og det ble gjennomført omstillingssamtale med ham. Ved brev av 22. oktober 1999 sa han opp sin stilling med fratreddelse 1. november 1999 på vilkår av at han fikk utbetalt sluttvederlag tilsvarende ni måneder regulativlønn i henhold til tariffavtale om sluttvederlag mellom Posten Norge Hovedkontoret og Postfolkenes Fellesforbund. I avtale inngått 1. november 1999 aksepterte Posten dette vilkåret. Fra samme dag ble A løst fra sin stilling.
- (3) Den aktuelle tariffavtalen om sluttvederlag ble inngått på bakgrunn av forhandlinger i tidsrommet 23. september til 10. oktober 1997. Adgangen til å inngå avtalen ble åpnet i et forhandlingsmøte 25. november 1996 hvor Arbeids- og administrasjonsdepartementet i henhold til delegasjon etter den dagjeldende § 64 annet ledd i lov om statens postselskap representerte staten, mens arbeidstakersiden var representert ved LO-Stat, Akademikernes Fellesorganisasjon, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund-Stat og Norges Lærerlag. Under dette møtet ble det avtalt følgende:

”Partene ble enige om at Postverket, etter å ha samrådt seg med Samferdselsdepartementet, kan inngå tariffavtale med organisasjonene i Postverket om en avgrenset ordning som ivaretar de hensyn som partene ble enige om i møte. Utgiftene ved en slik ordning må dekkes av de foreslåtte restruktureringskostnadene i Postverket.”

- (4) Den aktuelle bestemmelsen om sluttvederlag, som omfattet overtallige medarbeidere uten jobbtilbud, har følgende innhold:

”En arbeidstaker som står uten jobbtilbud – og som det har vist seg å være vanskelig å skaffe nytt arbeid i eller utenfor Posten – kan få utbetalt et sluttvederlag tilsvarende 9 måneders lønn ved egen oppsigelse.

Utbetalingen forutsetter at tilbudet aksepteres innen gitt svarfrist.”

- (5) Dersom oppsigelsen hadde kommet fra arbeidsgiveren, ville A hatt krav på ventelønn med 66 prosent av regulativlønnen, og han hadde beholdt retten til fortrinnsrett til ansettelse i staten.
- (6) Etter avtalen fikk A i 1999 utbetalt kr 36.655, og i 2000 kr 128.293 – til sammen kr 164.948. Da Posten regnet det som uklart om vederlaget var skattepliktig, ble det foretatt forskuddstrekk. A anførte overfor Bergen ligningskontor at beløpene ikke var skattepliktige, men ligningskontoret beskattet beløpene. As klager ble forkastet av overligningsnemnda 19. juni 2001 og 10. april 2002.
- (7) Ved stevning datert 19. desember 2001 til Bergen byrett – nå tingrett – anla A sak mot staten v/Hordaland fylkesskattekontor med krav om at ligningen for inntektsåret 1999 skulle oppheves. Da overligningsnemndas vedtak for inntektsåret 2000 forelå, ble saken utvidet til også å omfatte dette året, jf. tvistemålsloven §§ 58 og 59 annet ledd.
- (8) Bergen tingrett avsa den 21. august 2002 dom med denne domsslutning:

”1. Ligningen av A for inntektsåret 1999 og 2000 stadfestes.

2. Saksomkostninger tilkjennes ikke.”

- (9) Etter skatteloven av 1911 § 42 tredje ledd bokstav h og skatteloven av 1999 § 5-15 første ledd bokstav a nr. 1 er skattefrihet for sluttvederlag betinget av at vederlaget har hjemmel i ”overenskomst mellom hovedorganisasjoner for arbeidstakere og arbeidsgivere”, og at vederlaget blir utbetalt ”ved oppsigelse”. Tingretten kom til at det siste vilkåret ikke var oppfylt, idet det etter rettens vurdering bare kunne omfatte oppsigelse fra arbeidsgiver. Det var dermed ikke nødvendig å drøfte om det første vilkåret var oppfylt.
- (10) A anket tingrettens dom til Gulatings lagmannsrett som den 26. mai 2003 avsa dom med denne domsslutning:

”1. Tingrettens dom, slutningen punkt 1 og 2, stadfestes.

2. Saksomkostninger tilkjennes ikke.”

- (11) Også lagmannsretten kom til at bestemmelsene om skattefrihet er begrenset til oppsigelse fra arbeidsgiver. Lagmannsretten tok dermed heller ikke stilling til om det første vilkåret var oppfylt.
- (12) A har anket lagmannsrettens dom til Høyesterett. Anken gjelder lagmannsrettens bevisbedømmelse og rettsanvendelse. Høyesteretts kjæremålsutvalg har samtykket i at anken fremmes uten hensyn til ankegjensstandens verdi, jf. tvistemålsloven § 357.
- (13) Den ankende part, A, har i korte trekk anført:
- (14) Det bestrides at vilkåret ”overenskomst mellom hovedorganisasjoner for arbeidstakere og arbeidsgivere” er begrenset til tilfeller hvor tariffavtalen er inngått direkte mellom hovedorganisasjoner. Lovens ordlyd gir isolert sett ingen klar veiledning. Løsningen må dermed ta utgangspunkt i bakgrunnsretten – den kollektive arbeidsrett. ”Overenskomst” må være synonymt med tariffavtale. I arbeidsretten er det opp til partene å avgjøre på hvilket nivå tariffavtalene skal inngås, og hvor i avtaleverket et spørsmål skal reguleres. Avtaler som er inngått på et lavere nivå utgjør en del av den totale overenskomsten. I forhold til spørsmålet om skattefrihet må det dermed være tilstrekkelig at partene er tilsluttet en hovedorganisasjon, og at avtalen – som i dette tilfellet – er inngått i henhold til delegasjon. Dette vilkåret er oppfylt for Postfolkenes Fellesforbund som er tilknyttet LO-Stat. For Postens vedkommende må det være avgjørende at avtalen er inngått i henhold til delegasjon fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet som i denne relasjon må regnes som en ”hovedorganisasjon”. Denne forståelsen av loven synes også Finansdepartementet å ha forutsatt i uttalelser før denne saken ble aktuell. Dermed er det sannsynlig at den også er fulgt i ligningspraksis.
- (15) Skattefriheten kan ikke være begrenset til sluttvederlag som har hjemmel i avtalen mellom LO og NHO, jf. at loven bruker den nøytrale formuleringen ”hovedorganisasjon”. Denne formuleringen viser at også avtaler mellom andre hovedorganisasjoner, og mellom parter som er knyttet til dem, er omfattet. Skattefrihet kan heller ikke være betinget av at vederlaget ikke går ut over den rammen som følger av LO/NHO-avtalen.
- (16) Sluttvederlag etter avtale mellom Postverket og Postfolkenes Fellesforbund ble for øvrig innrømmet skattefrihet allerede i 1969.
- (17) Om det andre vilkåret – ”ved oppsigelse” – anføres at en naturlig forståelse tilsier at også en ufrivillig oppsigelse fra arbeidstakerens side omfattes. Forutsetningen må være at det foreligger en nedbemanningssituasjon der trusselen om å bli sagt opp er reell. Den underliggende realitet må være avgjørende. Det er på det rene at A hadde blitt oppsagt om han ikke hadde gjort det selv.
- (18) Denne tolkingen har støtte i lovens ordlyd. Da bestemmelsen ble innført i 1969, fremgikk det uttrykkelig av ordlyden at den var begrenset til arbeidsgivers oppsigelse. Ved lovendringen i 1975 ble imidlertid ordlyden gjort nøytral. Forarbeidene viser at man ved bedriftsnedleggelse ønsket å utvide skattefriheten for å legge forholdene til rette for hensiktsmessige overgangsordninger. Omformuleringen var dermed bevisst.
- (19) Da bestemmelsen er begrunnet i et ønske om å lette arbeidstakerens situasjon ved oppsigelse, tilsier også formålet at en ufrivillig oppsigelse fra arbeidstakers side i en nedbemanningssituasjon omfattes.

- (20) Lagmannsrettens utsagn om at kontrollhensyn tilsier at skattefrihet må være betinget av at oppsigelsen kommer fra arbeidsgiveren, kan ikke tillegges vekt. Denne saken atskiller seg ikke fra skattesaker generelt. Skattemyndighetene må i mange saker ta stilling til bevissspørsmål – herunder til om det foreligger forsøk på å omgå loven.
- (21) Standpunktet synes også å ha vært lagt til grunn i ligningspraksis. Det finnes således ingen praksis før 2000 som viser at det ble regnet som et vilkår for skattefrihet at oppsigelsen kom fra arbeidsgiveren.
- (22) A har nedlagt denne påstand:
- ”1. **Ligningen for inntektsårene 1999 og 2000 oppheves. Ved ny ligning legges til grunn at det mottatte sluttvederlag ikke er skattepliktig.**
 2. **A tilkjennes saksomkostninger for tingrett og lagmannsrett tillagt forsinkelsesrente etter forsinkelsesloven § 3 første ledd første punktum, fra forfall og til betaling skjer.”**
- (23) Ankemotparten, *staten v/Hordaland fylkesskattekontor*, har i korte trekk anført:
- (24) Det aktuelle sluttvederlaget har ikke hjemmel i ”overenskomst mellom hovedorganisasjoner”. Forarbeidene viser at bestemmelsen tok sikte på sluttvederlag i henhold til avtalen mellom LO og NAF fra 1966. Dette har også støtte i forarbeidene ved lovendringen i 1975 og i forarbeidene til lovendringer på 1990-tallet i forbindelse med innføring og utvidelse av avtalefestet pensjon. Selv om loven bruker den nøytrale formuleringen ”hovedorganisasjon”, tilsier dette at bestemmelsen er begrenset til sluttvederlag som utbetales i henhold til avtalen mellom LO og NHO. Avtalen må dessuten være inngått direkte mellom disse hovedorganisasjonene. Sluttvederlag i henhold til tariffavtaler på et lavere nivå omfattes ikke. Ordningen er dessuten begrenset til privat sektor, idet staten ikke kan regnes som ”hovedorganisasjon”.
- (25) Dersom sluttvederlag som er avtalt mellom andre hovedorganisasjoner skal omfattes, må det i alle fall kreves at vederlaget i omfang og vilkår ikke går ut over den rammen som følger av avtalen mellom LO og NHO. Den avtalen forutsetter at arbeidstakeren var minst 50 år ved oppsigelsen, og de senere årene har høyeste utbetaling vært kr 57 000 ved fylte 62 år. A var til sammenlikning 38 år ved oppsigelsen, og har mottatt et beløp som er nesten tre ganger større.
- (26) Reelle hensyn må tillegges betydelig vekt. Bestemmelsen er uvanlig ved at det er overlatt til partene i arbeidslivet gjennom avtaleverket å fastlegge dens nærmere innhold. Dette tilsier en restriktiv tolking. Tolkes bestemmelsen slik at den også omfatter sluttvederlag som det foreliggende, vil resultatet lett bli at skattefriheten får forskjellig omfang, idet innholdet i slike avtaler vil variere.
- (27) Vilkåret ”ved oppsigelse” er heller ikke oppfylt. Da bestemmelsen ble innført i 1969, fremgikk det uttrykkelig av ordlyden at den var begrenset til arbeidsgivers oppsigelse. Bestemmelsen tok sikte på å gi skattefrihet for den avtalen om sluttvederlag som var inngått mellom LO og NAF, og som var begrenset til disse tilfellene. Forarbeidene til lovendringen i 1975 gir ikke noe holdepunkt for at det var tilsiktet noen realitetsendring.

(28) Det erkjennes at i dag vil også arbeidstakers oppsigelse kunne omfattes. Dette skyldes at lovgiveren i realiteten har overlatt til hovedorganisasjonene LO og NHO gjennom sine avtaler om sluttvederlag å fastlegge de nærmere vilkår for skattefrihet. Når avtalen mellom LO og NHO fra 2003 også omfatter arbeidstakers ufrivillige oppsigelse i en nedbemanningssituasjon, må dette i dag få tilsvarende konsekvenser for skattefriheten. Men da As oppsigelse fant sted i 1999, kan ikke denne tolkingen legges til grunn i hans sak.

(29) Staten v/Hordaland fylkesskattekontor har nedlagt denne påstand:

”1. Staten ved Hordaland fylkesskattekontor frifinnes.

2. Staten ved Hordaland fylkesskattekontor tilkjennes sakens omkostninger for tingretten, for lagmannsretten og for Høyesterett med tillegg av forsinkelsesrente fra forfall til betaling skjer.”

(30) *Mitt syn på saken:*

(31) Jeg er kommet til at anken ikke fører fram.

(32) Skatteplikten for inntektsåret 1999 reguleres av skatteloven av 1911, mens skatteplikten for inntektsåret 2000 reguleres av skatteloven av 1999. Da de aktuelle bestemmelsene har samme innhold, tar jeg utgangspunkt i skatteloven av 1999.

(33) Etter lovens § 5-10 bokstav d anses også ”vederlag til arbeidstaker i forbindelse med opphør av arbeidsforhold ved avskjed, oppsigelse eller avtale med arbeidsgiver” som fordel vunnet ved arbeid. Et sluttvederlag er dermed skattepliktig med mindre det omfattes av unntaksbestemmelsen i § 5-15 første ledd bokstav a nr. 1 som unntar fra skatteplikt ”sluttvederlag som etter overenskomst mellom hovedorganisasjoner for arbeidstakere og arbeidsgivere blir utbetalt arbeidstakere ved oppsigelse”.

(34) Bestemmelsen ble tilføyd i skatteloven av 1911 § 42 tredje ledd bokstav j ved lov av 6. juni 1969 nr. 20, og hadde opprinnelig denne ordlyd:

”Til inntekt blir ikke å regne ... Sluttvederlag som etter overenskomst mellom hovedorganisasjoner for arbeidstakere og for arbeidsgivere utbetales til arbeidstakere som blir sagt opp etter fylte 50 år.”

(35) Forarbeidene viser at bestemmelsens bakgrunn var at LO og NAF ved tariffrevisjonen våren 1966 hadde inngått en avtale om at tilsluttede bedrifter skulle betale et sluttvederlag til arbeidstakere som hadde vært ansatt i bedriften i minst 10 år, og som ble oppsagt uten egen skyld etter fylte 50 år. Sluttvederlaget ble utbetalt som et engangsbeløp med kr 2 500 ved fylte 50 år, og steg gradvis til kr 7 000 ved fylte 65 år, for deretter å bli gradvis redusert til kr 3 000 ved fylte 69 år. Ordningen ble administrert av Rikstrygdeverket.

(36) Ved lov av 6. juni 1975 nr. 22 ble ordningen utvidet. Bestemmelsen, som da ble plassert i skatteloven § 42 tredje ledd bokstav i, fikk følgende ordlyd:

”Sluttvederlag som etter overenskomst mellom hovedorganisasjoner for arbeidstakere og arbeidsgivere blir utbetalt arbeidstakere ved oppsigelse. Av tilleggssluttvederlag som blir utbetalt etter avtale mellom den enkelte arbeidsgiver og arbeidstakerne, regnes som

inntekt bare den del som overstiger 50 pst. av det beløp den enkelte arbeidstaker har krav på etter avtale som nevnt i første punktum”.

- (37) På 1990-tallet ble det tilføyd noen bestemmelser med sikte på ordningen med avtalefestet pensjon som jeg ikke går inn på.
- (38) Bestemmelsens første punktum, som vår sak gjelder, er ordrett videreført i skatteloven av 1999 § 5-15 første ledd bokstav a nr. 1 første punktum. Skattefrihet er betinget av at to kumulative vilkår er oppfylt.
- (39) Sluttvederlaget må for det første være utbetalt ”ved oppsigelse”. Lovens ordlyd er nøytral, og er ikke til hinder for at også arbeidstakers oppsigelse etter omstendighetene kan omfattes. Den opprinnelige formuleringen – ”arbeidstakere som blir sagt opp” – begrenset bestemmelsens anvendelsesområde til arbeidsgivers oppsigelse. Dette hadde sammenheng med at avtalen om sluttvederlag mellom LO og NAF fra 1966 var begrenset til tilfeller hvor en arbeidstaker ble oppsagt uten egen skyld.
- (40) Lovendringen i 1975 hadde primært som formål å innføre skattefrihet for utvidet sluttvederlag. Men samtidig fjernet man den lovbestemte aldersgrensen på 50 år. I den sammenheng uttalte Finansdepartementet, jf. Ot.prp. nr. 58 (1974-75) side 2-3:
- ”Departementet antar at en aldersgrense på 50 år som hovedregel er på sin plass, idet yngre arbeidstakere ofte vil ha gode muligheter for å skaffe seg nytt, likeverdig arbeid. Finansdepartementet antar imidlertid at det bør overlates til hovedorganisasjonene i arbeidslivet å fastsette aldersgrense for sluttvederlag og eventuelle unntak fra denne. Aldersgrensen i skattelovene foreslås derfor sløyfet. Også når det gjelder øvrige vilkår og vederlagets størrelse, vil hovedorganisasjonenes avtale være avgjørende for omfanget av skattefriheten.”**
- (41) Her kommenteres det riktignok ikke hvorfor man endret formuleringen ”som blir sagt opp” til ”ved oppsigelse”. Men da man ønsket å overlate til hovedorganisasjonene å fastlegge de ”øvrige vilkår” for sluttvederlag, og dermed området for skattefrihet, kan dette være årsaken til at kriteriet ble tatt ut av loven. Etter denne endringen er i alle fall ikke lovens ordlyd til hinder for at også arbeidstakers oppsigelse etter omstendighetene kan omfattes.
- (42) Bestemmelsens formål tilsier at skattefrihet ikke generelt er avskåret ved arbeidstakers oppsigelse. Forutsetningen må riktignok være at man står overfor en reell nedbemanningssituasjon hvor arbeidstakeren har valget mellom å bli sagt opp eller å si opp selv – med andre ord hvor oppsigelsen er ufrivillig. Om partene da skulle bli enige om at arbeidstakeren selv sier opp, kan jeg ikke se tungtveiende hensyn som tilsier at et slikt tilfelle ikke omfattes av skattefriheten. Lagmannsretten har anført at denne lovtolkningen vil kunne åpne for omgåelse og dermed skape bevisproblem. Bevisspørsmål og forsøk på omgåelse av skattereglene er imidlertid en problemstilling ligningsmyndighetene er velkjent med, og jeg kan – for øvrig i tråd med det syn staten har gitt uttrykk for i Høyesteretts skranke – ikke se at dette hensynet kan være til hinder for at arbeidstakers egen, ufrivillige oppsigelse i en reell nedbemanningssituasjon skulle være omfattet av skattefriheten.
- (43) I et brev fra Finansdepartementet av 29. august 2000 opplyses det dessuten at ligningsmyndighetene i sin praksis ikke har operert med noe ubetinget krav om at bestemmelsen er begrenset til arbeidsgivers oppsigelse. Her uttales det at det har vært

akseptert skattefrihet når arbeidstakerens helsetilstand begrunner avvikling av arbeidsforholdet. Videre har det vært akseptert ”når den konkrete ansatte ville ha blitt sagt lovlig opp av arbeidsgiveren på grunn av innskrenkning, nedbemanning eller lignende, men hvor den ansatte foretrekker å si opp selv”, riktignok slik at skattefritak da har vært begrenset til situasjoner hvor den ansatte fratrer med førtidspensjon.

- (44) I samme brev uttaler departementet at det var ”utilfredsstillende at skattefritt sluttvederlag i dette andre typetilfelle er forbeholdt de ansatte som har rett til førtidspensjon ved fratreden”. LO og NHO ble på denne bakgrunn oppfordret til å vurdere ”om ordningen med skattefritt sluttvederlag i det annet typetilfelle bør utvides noe”. Denne oppfordringen har organisasjonene fulgt opp, og i avtalen om sluttvederlag som gjelder fra 1. januar 2003 er det fastsatt at ”[a]vtale om fratreden som inngås i forbindelse med at en bedrift nedbemanner, likestilles med oppsigelse”. Det har ikke blitt funnet nødvendig å endre loven som følge av dette.
- (45) Dette viser at også Finansdepartementet har forutsatt at arbeidstakers egen oppsigelse etter omstendighetene kan gi grunnlag for skattefrihet. At en avtale om fratreden i henhold til LO/NHO-avtalen ligger innenfor rammen av lovens ordlyd ”ved oppsigelse” er på denne bakgrunn utvilsomt. Begrepet er med andre ord ikke begrenset til arbeidsgivers oppsigelse.
- (46) Det avgjørende spørsmålet blir dermed om det andre vilkåret – at sluttvederlaget må ha hjemmel i ”overenskomst mellom hovedorganisasjoner for arbeidstakere og arbeidsgivere” – er oppfylt.
- (47) Staten har som nevnt anført at bestemmelsen er begrenset til avtaler om sluttvederlag mellom LO og NHO, og at eventuelle avtaler mellom andre hovedorganisasjoner bare omfattes dersom de ikke går ut over rammene i denne avtalen. Bestemmelsen ble riktignok opprinnelig innført for å gi skattefrihet for sluttvederlag som hadde hjemmel i avtalen mellom LO og NAF. Men i tillegg til at statens tolking er i strid med formuleringen ”hovedorganisasjoner”, viser jeg til at den ville innebære en forskjellsbehandling av andre landsomfattende organisasjoner av stor samfunnsmessig betydning. På den annen side vil det forhold at avtalen mellom LO og NAF var bakgrunnen for lovendringen, ha sentral betydning ved avgjørelsen av hvilke organisasjoner som kan regnes som ”hovedorganisasjoner” i forhold til skatteloven. Da de organisasjonene som omfattes av dette begrepet tillegges noe så uvanlig som myndighet til å bestemme skattepliktens omfang ved sluttvederlag, må tolkingen etter min mening være restriktiv. Det må – slik jeg ser det – normalt dreie seg om landsomfattende organisasjoner som representerer store grupper av arbeidstakere organisert i flere fagforbund, og som spiller en betydningsfull rolle i arbeids- og samfunnslivet. Jeg finner ikke grunn til å gå nærmere inn på hvilke organisasjoner som etter dette omfattes, men nevner at uttrykket ”hovedsammenslutning” i lov om offentlige tjenestetvister, som er definert i lovens § 3, ikke uten videre kan legges til grunn ved en tolking av skattelovens begrep ”hovedorganisasjon”.
- (48) Selv om det kan synes unaturlig å betegne staten som en ”hovedorganisasjon”, kan jeg heller ikke se at det er tilstrekkelig grunn til å holde avtaler om sluttvederlag mellom staten og en hovedorganisasjon utenfor. At vår avtale er inngått innenfor offentlig sektor, kan dermed ikke være til hinder for at sluttvederlaget omfattes av skattefriheten.

- (49) Det avgjørende spørsmålet blir etter dette om det er tilstrekkelig at partene i tariffavtalen er tilsluttet hver sin hovedorganisasjon – i vår sak henholdsvis staten og LO-Stat – som også på forhånd ga sin tilslutning til at avtalen kunne inngås.
- (50) Lovens ordlyd taler etter min mening mot denne tolkingen. Formuleringen ”overenskomst mellom hovedorganisasjoner” indikerer at skattefrihet er betinget av at avtalen er inngått direkte mellom to hovedorganisasjoner. Bakgrunnen for at bestemmelsen ble tilføyd trekker i samme retning. Forarbeidene gir heller ikke holdepunkter for at man tok sikte på en så vid forståelse som A har anført. Tvert om omtaler departementet i Ot.prp. nr. 58 (1974-75) på side 2-3 ”hovedavtalen” og ”hovedorganisasjonene” – formuleringer som tyder på at man ikke forutsatte at avtaler mellom en bedrift og en fagforening skulle omfattes.
- (51) Reelle hensyn taler også mot at avtaler som den foreliggende omfattes. Som jeg tidligere har fremhevet, må bestemmelsen tolkes snevert. Den vide forståelse som A har anført, ville åpne for at langt større beløp enn de som avtales mellom hovedorganisasjonene kunne utbetales skattefritt. Da omfanget av sluttvederlaget ville kunne variere fra bedrift til bedrift, ville man også få en tilsvarende forskjell i skattefritt beløp. Dette ville gi en uheldig forskjellsbehandling av skattyterne.
- (52) Innholdet og omfanget av avtaler mellom hovedorganisasjonene vil dessuten normalt være preget av at de er inngått uten tilknytning til en konkret situasjon. Dersom man åpner for at tariffavtaler mellom en bedrift og en fagforening omfattes, kan situasjonen lett bli at avtalen – som i vår sak – er kommet i stand i en konkret nedbemanningssituasjon. Bedriften vil da kunne bli fristet til å inngå langt gunstigere avtaler om sluttvederlag enn det som følger av avtalen mellom LO og NHO, idet alternativet vil være at arbeidsgiveren selv må fremsette oppsigelsen med de muligheter det gir arbeidstakeren til å stå i stillingen inntil en eventuell tvist om oppsigelsens gyldighet er avgjort, jf. arbeidsmiljøloven § 61 nr. 4.
- (53) Vår sak er illustrerende i så måte, idet avtalen – om den omfattes av skattefritaket – ville gi skattefrihet for et beløp som er nesten tre ganger så høyt som høyeste beløp etter sluttvederlagsordningen i avtalen mellom LO og NHO. Det samme illustreres av at i motsetning til denne avtalen, som krever minst 10 år sammenhengende ansettelse i bedriften og at arbeidstakeren er minst 50 år, inneholder avtalen i denne saken verken krav til alder eller ansettelsesperiode ved fratreden. Dermed kunne også unge arbeidstakere oppnå skattefrihet. Dette ville være fjernt fra et sentralt formål med skattefriheten som var å tilgodese eldre arbeidstakere som generelt vil kunne ha vanskeligere enn yngre arbeidstakere med å skaffe seg nytt arbeid, jf. Ot.prp. nr. 52 (1968-69) side 2 og Ot.prp. nr. 58 (1974-75) side 2. Skattefriheten ville dessuten få økonomiske konsekvenser som gikk langt ut over det som synes forutsatt da ordningen ble innført.
- (54) Det er imidlertid fremlagt eksempler på at Finansdepartementet har akseptert at også avtaler om sluttvederlag inngått av andre enn hovedorganisasjonene, omfattes. I et brev av 27. oktober 1969 til Samferdselsdepartementet antok Finansdepartementet at ”sluttvederlag (engangskompensasjon) som utbetales til tjenestemenn etter overenskomst mellom Postdirektoratet og Postfolkenes Fellesforbund ikke blir å regne som skattepliktig inntekt”. Og et brev av 7. april 1999 indikerer at denne praksis ble fulgt i forhold til denne avtalen i hele den mellomliggende perioden. Videre er det fremlagt et brev av 11. august

1987 til Arbeidsgiverforeningen for skip og offshorefartøyer hvor departementet aksepterte skattefrihet for sluttvederlag som ble utbetalt når sjømenn ble sagt opp ved registrering i Norsk Internasjonalt Skipsregister. Utbetalingen hadde hjemmel i en avtale mellom den nevnte arbeidsgiverforeningen og Norges Sjømannsforbund mv.

- (55) Praksis synes å ha sammenheng med at det i Ot.prp. nr. 52 (1968-69) side 2 er inntatt følgende oppfordring til ligningsmyndighetene:

”Det vil antakelig forekomme, at andre skattytere mottar et sluttvederlag som klart er av samme art som det tariffestede. Skatten bør da ettergis etter søknad. Hvis det fremlagte lovutkast blir vedtatt, vil departementet be direktøren for skattevesenet om å orientere ligningsmyndighetene om dette. Med hensyn til beløpsgrenser m.v. bør den til enhver tid gjeldende tariffavtale legges til grunn.”

- (56) Dette er gjentatt i Ot.prp. nr. 58 (1974-75) side 3.
- (57) I stedet for slik ettergivelse synes altså departementet i praksis å ha akseptert at loven ga grunnlag for skattefritak. Den praksis det kan være tale om – omfanget er ukjent – kan likevel ikke hjemle skattefrihet for A.
- (58) De avtalene som er fremlagt, kan nok synes noe gunstigere for arbeidstakerne enn avtalen mellom LO og NHO. Vi har ikke nærmere opplysninger om bakgrunnen for departementets standpunkt, men det er mye som taler for at departementet etter en konkret vurdering har kommet til at avtalene var av omtrent samme karakter som avtalen mellom LO og NHO, og at det derfor fant å kunne innrømme et generelt fritak for skatteplikt i stedet for at den enkelte arbeidstaker skulle måtte søke individuelt om skattefritak. Praksis kan imidlertid ikke under noen omstendighet hjemle skattefrihet for avtaler av en helt annen art enn LO/NHO-avtalen. At vilkårene for og omfanget av sluttvederlag etter denne avtalen er vesensforskjellige fra avtalen mellom Posten og Postfolkenes Fellesforbund, er på det rene, jf. det jeg tidligere har sagt om dette.
- (59) Jeg er etter dette kommet til at vilkåret ”overenskomst mellom hovedorganisasjoner” bare omfatter avtaler inngått direkte mellom de organisasjonene som jeg har omtalt under avsnitt 47. Lagmannsrettens dom, domsslutningen punkt 1, må etter dette stadfestes.
- (60) Anken har vært forgjeves. Selv om utfallet har blitt det samme i samtlige instanser, er jeg kommet til at det ikke bør tilkjennes saksomkostninger for noen instans, jf. tvistemålsloven § 180 første ledd. Saken gjelder et tolkingsspørsmål som vil kunne berøre mange arbeidstakere, og som det har prinsipiell betydning å få avklart.
- (61) Jeg stemmer for denne

D O M:

1. Lagmannsrettens dom, domsslutningen punkt 1, stadfestes.
2. Saksomkostninger tilkjennes ikke for noen instans.

- (62) Dommer **Rieber-Mohn:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.
- (63) Dommer **Støle:** Likeså.
- (64) Dommer **Stabel:** Likeså.
- (65) Dommer **Lund:** Likeså.
- (66) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

1. Lagmannsrettens dom, domsslutningen punkt 1, stadfestes.
2. Saksomkostninger tilkjennes ikke for noen instans.