



NORGES HØYESTERETT

Den 24. februar 2004 avsa Høyesterett dom i

HR-2004-00374-A, (sak nr. 2003/997), sivil sak, anke,

Amersham Health AS

(advokat Nicolay Skarning – til prøve)

mot

A

(advokat Pål Sigurdson – til prøve)

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

- (1) Dommer **Stang Lund**: Saken gjelder spørsmålet om rett til lønn i oppsigelsestiden og etterlønn i form av ”kompensasjonspakke” ved driftsinnskrenkning.
- (2) Det tidligere Nycomed Imaging AS, nå Amersham Health AS, er et heleid datterselskap av Amersham plc med hovedkontor i Amersham utenfor London. I år 2000 hadde konsernet Amersham fire avdelinger som drev med klinisk forskning og utvikling i Oslo, Amersham, München og Princeton (USA).
- (3) Konsernledelsen i Amersham vurderte våren 2000 hvorledes ressursene best kunne fordeles globalt innen aktivitetene klinisk forskning og utvikling i forhold til markedssituasjonen. I notat 29. august 2000 underrettet konsernets leder for klinisk forskning og utvikling, B, om at 10 stillinger i senteret for klinisk forskning og utvikling i Oslo (Klinisk FoU) skulle overføres til Princeton og 6 stillinger til Amersham med tilsvarende reduksjon i Oslo. I fremdriftsplanen 31. august 2000 var det lagt opp til at nedbemanningen i Oslo skulle være gjennomført innen 31. oktober 2000.
- (4) Notatet og fremdriftsplanen ble drøftet i møte 31. august 2000 med tillitsvalgte i Norske Sivilingeniørers Forening (NIF), Norges Ingeniør- og Teknikerorganisasjon (NITO) og Norges Funksjonærforbund/YS (NOFU). Bedriftsutvalget behandlet nedbemanningen og planen i møte 4. september 2000. I styremøte 5. september ble nedbemanningen og fremdriftsplanen vedtatt.

- (5) Administrerende direktør sendte samme dag en orientering til alle ansatte om styrets beslutning og det videre arbeid, hvor ledelsen og de tillitsvalgte blant annet skulle drøfte framgangsmåten ved og kriteriene for utvelgelse av de som skulle fortsette og de som ville bli overtallige. Et skjema for kartlegging av kompetanse og andre forhold (Personal Profile) ble distribuert til de berørte for utfylling. Det ble holdt fellesmøte i Klinisk FoU, hvor det ble opplyst at fire av seks stillinger for statistikere ville bli overført til andre land.
- (6) Ledelsen utarbeidet 6. september forslag til fordeling av funksjoner i Oslo, hvor det blant annet framgikk at det skulle være to stillinger for statistikere. Flere møter mellom tillitsvalgte som representerte ansatte i Klinisk FoU i Oslo, og representanter for bedriftens ledelse om retningslinjene for omstilling/overtallighet og tilhørende "kompensasjonspakker" resulterte i Protokoll 12. september 2000. Retningslinjene for omstilling/overtallighet ved omfordeling av ressurser innen Klinisk FoU høsten 2000 og kompensasjonspakkene var vedlagt protokollen. Personaldirektøren sendte samme dag e-post til alle i Klinisk FoU, hvor retningslinjene og informasjon om kompensasjonspakken var vedlagt.
- (7) A er sivilingeniør med hovedfag i statistikk fra NTNU i 1995. Hun var ansatt med tre måneders oppsigelse som statistiker ved Klinisk FoU i Amersham Health fra 1. oktober 1998 til hun forlot bedriften 31. oktober 2000. Hun arbeidet særlig med kliniske studier av Sonazoid, som er et medisinsk diagnostisk produkt til å avsløre kreftsvulst i lever.
- (8) A mottok også e-posten 12. september 2000 og hadde tidligere fylt ut og returnert kartleggingsskjemaet. Av skjemaets rubrikk om "Andre forhold" framgår følgende:
- "Jeg kan ikke se for meg andre deler av bedriften hvor det er behov for min kompetanse når det ikke har vært en statistiker-stilling et annet sted i bedriften tidligere.**
- Etter snart to år i stillingen, har jeg begynt å bli skikkelig varm i trøya, og jeg synes det er både spennende og moro det jeg driver med. Det ville være veldig trist om jeg ikke får fortsette med det."**
- (9) Et forslag til liste over overtallige i Klinisk FoU ble 18. september gjennomgått i et informasjons/drøftingsmøte mellom de tillitsvalgte og bedriften. Den siste plassen på overtallighetslisten sto mellom B og A, som begge var statistikere ved Klinisk FoU.
- (10) Om morgenen 19. september ble det avklart at B ikke ønsket å fratre. Da hun hadde mange års ansiennitet, fikk hun fortsette i Klinisk FoU. Senere samme dag ble A innkalt til møte neste dag med linjeleder C og personalsjef D. Det framgikk av innkallingen at temaet for møtet var "løsninger i forbindelse med omstruktureringen i Klinisk FoU", og at formålet var å få "samlet trådene". Det ble gjort oppmerksom på at A kunne ta med seg en tredje person om dette var ønskelig.
- (11) I møtet 20. september var bedriften representert ved C og D. A møtte sammen med en av de tillitsvalgte fra NIF. På møtet ble det orientert om avdelingens/funksjonens nye organisasjonsstruktur med utgangspunkt i omfordeling av ressursene innen Klinisk FoU, hvilken bemanning man skulle ha og hva det ble lagt vekt på ved avgjørelsen av den framtidige bemanningen. Det ble også orientert om at A "er vurdert som overtallig i sin funksjon", og at dette "vil kunne medføre oppsigelse fra As arbeidsforhold med firmaet".

Handlingsplanen ved overtallighet ble drøftet, og A ble oppfordret til å komme med egne synspunkter og opplysninger som kunne være av betydning for den endelige vurdering. Ifølge protokollen hadde A "et sterkt ønske om å fortsette i Klinisk." Det er opplyst at denne tilføyelse er satt i pennen av D, som hadde ansvaret for protokollen.

- (12) Samme kveld forhandlet C over telefon med B om å få beholde stillingen til A og fikk aksept for at den kunne bevares. Neste dag underrettet hun A om at sannsynlig overtallighet som ble meddelt henne 20. september, var trukket tilbake. A ga uttrykk for at hun måtte tenke på dette. Hun spurte C om hun kunne få sluttpakke. C svarte at hun tvilte på det, og at dette måtte tas opp med personalkontoret.
- (13) Samme dag fikk A tilbud om en stilling i Telenor, som hun hadde søkt 5. september. Den 22. september var A på nytt intervju, nå for ledig stilling hun 15. september hadde søkt hos Gjensidige NOR. Dette var ikke kjent for Amersham Health på daværende tidspunkt.
- (14) Mandag 25. september underrettet A muntlig om at hun ville ha sluttpakken som selskapet hadde forpliktet seg til å gi til de overtallige etter retningslinjene av 12. september 2000. Senere samme dag fikk hun tilbud om stilling som statistiker hos Gjensidige NOR. Denne stillingen aksepterte A 29. september. Hun arbeider fortsatt i Gjensidige NOR. Verken tilbudet eller aksepten var kjent for Amersham Health på daværende tidspunkt.
- (15) Det ble holdt forhandlingsmøte 30. oktober 2000 mellom NIF og Prosessindustriens Landsforening (PIL) vedrørende rekkevidden av tilsagnet om "sluttpakke" i forbindelse med overtallighet. Til stede var representanter for PIL og NIF, og A og D. Advokat Pål Sigurdson deltok også i møtet. I protokollen satt i pennen av E (PIL) som første gang var inne i saken, ble det uttrykt at A i møte 20. september "ble erklært overtallig, men som neste dag ble meddelt at dette var reversert". Ut fra at situasjonen rundt spørsmålet om overtallighet kunne ha vært en belastning for A, tilbød bedriften halv kompensasjonspakke og feriepenger. A tok tilbudet til etterretning og meddelte at hun ville komme tilbake med svar neste dag.
- (16) A leverte 31. oktober et brev til Ds kontor, hvor det framgår:
- "Den 25. september d.å. gav jeg beskjed om at jeg ønsket å benytte meg av kompensasjonspakken som bedriften hadde forpliktet seg til å gi til de overtallige, jmfør Retningslinjer datert 12. september d.å.**
- Det er ikke vært omstridt at jeg har vært definert som overtallig.**
- Ved aksept av kompensasjonspakken vil jeg etter bedriftens overtallighetsprosedyre fratre med umiddelbar virkning og motta kompensasjon tilsvarende 9 måneders lønn.**
- Jeg bekrefter herved skriftlig at jeg vil velge å fratre umiddelbart og ta kompensasjonspakke som nevnt ovenfor. På bakgrunn av en kontraktsrettslig vurdering sammenholdt med fremgangsmåte i denne saken, vil jeg ikke kunne akseptere en halvering av kompensasjonspakke."**
- (17) A forlot deretter bedriften.
- (18) I brev 2. november til A underrettet D om at protokollen 20. september og retningslinjene ikke var en avtale som ga rett til å fratre 1. november. Da fratreden var rettsstridig, ønsket

ikke lenger bedriften å stå ved tilbudet om halv kompensasjonspakke. Advokat Sigurdson meddelte i brev 13. november til Nycomed Imaging at A opprettholdt kravet om kompensasjonspakke på linje med hva de øvrige ansatte som hadde vært definert som overtallige, hadde rett til.

- (19) A reiste 13. desember 2000 sak mot daværende Nycomed Imaging AS for Oslo byrett. Hun krevde at selskapet skulle betale 9 måneders lønn med 259 500 kroner og forsinkelsesrente. Nycomed Imaging påsto seg frifunnet. Oslo tingrett avsa dom 31. mai 2002 med slik slutning:

- "1. Amersham Health AS frifinnes.**
- 2. A betaler til Amersham Health AS saksomkostninger med kr 40 000 – førtitusen – innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av dommen."**

- (20) Tingretten fant at A var i en overtallighetssituasjon, men at man ikke var kommet så langt i utvelgelsesprosessen for hennes del, at det var endelig besluttet at hun måtte sies opp. Under enhver omstendighet fant retten at hun ved sin handlemåte og de sterke signaler hun ga, måtte anses for å ha fraskrevet seg muligheten til å fratre med kompensasjon dersom det var mulig å fortsette i hennes stilling i bedriften. Når det lyktes å beholde hennes stilling, hadde hun ikke vært i en posisjon hvor kompensasjonspakke var aktuell.

- (21) A anket til Borgarting lagmannsrett som 6. juni 2003 avsa dom med slik slutning:

- "1. Amersham Health AS betaler til A – 259.500 – tohundreogfemtinitusenfemhundre – kroner med tillegg av rente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd, første punktum, f.t. 12 – tolv – prosent årlig rente, fra 13. desember 2000 til betaling skjer.**
- 2. I saksomkostninger for tingrett og lagmannsrett betaler Amersham Health AS til A 103.252 – etthundreogtretusentohundreogfemtito – kroner med tillegg av rente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd, første punktum, f.t. 12 – tolv – prosent årlig rente fra forkynnelsen av lagmannsrettens dom til betaling skjer.**
- 3. Oppfyllelsesfristen etter punkt 1 og 2 er 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom."**

- (22) Lagmannsrettens flertall fant at A etter møtet 20. september 2000 var å anse som overtallig med den konsekvens at hun hadde rett til å velge om hun ønsket kompensasjonspakke eller ikke. Denne rett falt ikke bort ved at hun ble tilbudt "relevant stilling" etter retningslinjene for overtallighet. Valg av sluttpakke innebar samtidig en avtale om frivillig fratreden slik at formell oppsigelse ikke ble aktuelt. Flertallet fant ikke at bedriften var berettiget til å trekke tilbudet tilbake etter avtalelovens § 39 annet punktum. Et mindretall på tre dommere fant at sterke reelle hensyn talte mot å anse listen over overtallige som forelå 19. september, som endelig. Det vesentligste formål med ordningen med kompensasjon var at den som faktisk ikke fikk fortsette sitt arbeid, ble sikret mulighet for sluttvederlag. Mindretallet ville stadfeste tingrettens dom.

- (23) Amersham Health AS har anket til Høyesterett. Anken retter seg mot bevisbedømmelsen og rettsanvendelsen. Den subsidiære anførsel om at A avsa et eventuelt tilbud om sluttpakke, er ikke opprettholdt.

- (24) Til bruk for Høyesterett har ankemotparten og seks vitner gitt skriftlig forklaring. Det er framlagt enkelte nye dokumenter som jeg ikke finner grunn til å spesifisere. Saken står i samme stilling for Høyesterett som for lagmannsretten.
- (25) Den ankende part, Amersham Health AS, har for Høyesterett i hovedsak anført:
- (26) Prinsipalt anføres at ankemotparten ikke har fått noe bindende tilsagn om sluttpakke. Hun var ikke endelig overtallig da hun ble innkalt til møte 20. september 2000 med linjeleder og personalsjef. I selve møtet ble det informert om omstilling og overtalligheten i Klinisk FoU og de konsekvenser dette kunne ha for hennes videre framtid i bedriften. Ankemotparten ga i møtet uttrykk for et sterkt ønske om å fortsette i bedriften.
- (27) Verken protokoll 12. september 2000 eller retningslinjene og kompensasjonspakken gir den enkelte ansatte rettigheter før bedriften har bestemt at vedkommende skal slutte på grunn av nedbemanning. Det følger av protokoll og retningslinjer at arbeidsgiver fortsatt har styringsretten med hensyn til hvem som skal fortsette. Det må foreligge klare holdepunkter for at arbeidsgivers styringsrett skal anses fraskrevet, hvilket ikke er tilfellet her. Arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse og oppsigelsesvern gjelder fullt ut inntil annet er avtalt. Lagmannsrettens rettslige utgangspunkt er etter dette feilaktig.
- (28) Heller ikke en rimelig forståelse av protokoll og retningslinjer objektivt fortolket gir ankemotparten rett til på egen hånd straks å fratre før bedriften endelig har bestemt om hun er overtallig. Sluttpakken hadde preg av gave ved at den gikk ut over det ansatte etter loven har krav på når virksomheten må innskrenke. Reelle hensyn tilsier at man må være varsom med å utlede rettigheter av protokoll og retningslinjer ved nedbemanning, fordi dette kan føre til tilbakeholdenhet fra arbeidsgiverne med å tilby sluttpakker.
- (29) Konkrete omstendigheter tilsier heller ikke at sluttpakke gis i dette tilfellet. Bedriften anstrengte seg for at hun kunne fortsette ved å få til en tredje stilling som statistiker i Oslo. Når A tross dette velger å fratre "på dagen" uten hensyn til fristen for oppsigelse, er det konkret urimelig at hun i tillegg skal få lønn i oppsigelsestiden og etterlønn.
- (30) Subsidiært anføres at den ankende part hadde rett til å trekke "tilbudet" tilbake etter avtaleloven § 39 annet punktum. Hun hadde på dette tidspunkt ikke innrettet seg på at hun var overtallig og akseptert en ny stilling.
- (31) Ytterligere subsidiært anføres at den ankende part kan motregne med de utgifter selskapet har hatt til å leie inn statistikere for å fylle det tomrom ankemotparten ved rettsstridig fratreden etterlot seg. Hun hadde en plikt til å bli i sin stilling i oppsigelsestiden som var tre måneder. I stedet valgte hun å fratre samme dag som hun skriftlig hadde sagt opp. Vilkårene for erstatning foreligger. Motregningen kan gis tilbakevirkende kraft fordi det er tale om konnekse krav.
- (32) Amersham Health AS har nedlagt slik påstand:
- "1. Amersham Health AS frifinnes.
 2. Amersham Health AS tilkjennes sakens omkostninger for tingrett, lagmannsrett og Høyesterett med tillegg av forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra forfall i hver instans, og til betaling skjer."

- (33) Ankemotparten, A, har for Høyesterett i hovedsak anført:
- (34) Det gjøres gjeldende at lagmannsrettens resultat er riktig, og ankemotparten kan i det vesentlige slutte seg til flertallets begrunnelse. Spørsmålet er om det foreligger en avtale som gir ankemotparten rett på sluttpakke tilsvarende ni måneders lønn. Uenigheten går på den rettslige vurdering av protokollene og retningslinjene, og av hva som passerte mellom partene.
- (35) Det er på det rene at arbeidsgiver og tillitsvalgte ved avtale kan begrense arbeidsgiverens styringsrett. Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 57 og § 60 er ikke til hinder for slike avtaler såfram de ansatte får bedre vern og ytelser utover det som følger av loven.
- (36) Protokoll 12. september 2000 med retningslinjer og kompensasjonspakke må anses som en tariffavtale etter arbeidstvistloven § 1 nr. 8 jf. § 3. Tariffavtalen gjelder nedbemanning og ”sosiale tiltak” etter arbeidsmiljøloven § 56 A nr. 2. Den må fortolkes objektivt på linje med andre tariffavtaler.
- (37) Det følger av retningslinjene at ansatte som står på listen over overtallige, har rett til kompensasjonspakke. Uansett fikk overtallige slike rettigheter når de ble innkalt til møte etter arbeidsmiljølovens § 57 nr. 1 annet ledd. Dette innebærer under enhver omstendighet at ankemotparten hadde rett til ytelsene i kompensasjonspakken fra og med 20. september 2000, da hun i møtet ble erklært overtallig. Etter retningslinjene krevdes ikke aksept i møtet, og arbeidsgiverens representant spurte heller ikke om dette. Den ankende parts tilbud ble til en avtale da ankemotparten aksepterte dette 25. september.
- (38) Cs tilbud 21. september om fortsatt ansettelse kan ikke være avgjørende. Det følger av retningslinjene punkt 6.7 siste avsnitt at ankemotparten sto fritt til ikke å akseptere relevante stillinger innen oppsigelsen ble gitt uten å miste kompensasjonspakken.
- (39) Den ankende parts subsidiære anførsel om at tilbudet kunne kalles tilbake etter avtaleloven § 39 annet punktum, kan heller ikke føre fram. Det er vist til arbeidstvistloven § 3 nr. 2 om oppsigelse av kollektive avtaler.
- (40) Uansett kan ikke den ankende part motregne i As krav på økonomiske ytelser etter kompensasjonspakken. Det fulgte av fast praksis i bedriften at de overtallige kunne fratre i oppsigelsestiden og beholde lønnen. Rettslig relevant årsakssammenheng mellom eventuell uberettiget fratreden og utlegg til innleid arbeidskraft foreligger heller ikke.
- (41) A har nedlagt slik påstand:
- "1. **Lagmannsrettens domsslutning stadfestes.**
 2. **A tilkjennes saksomkostninger for Høyesterett med tillegg av lovens rente fra forfall og frem til betaling skjer."**
- (42) Jeg finner at tingrettens dom må stadfestes med en endring for så vidt angår forsinkelsesrente for tilkjente saksomkostninger.

- (43) Innledningsvis nevnes at en arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelse, skal etter arbeidsmiljøloven § 56 A nr. 2 så tidlig som mulig innlede drøftelser med arbeidstakernes tillitsvalgte med sikte på å komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelse eller for å redusere antall oppsagte. Drøftelsene skal omfatte mulige sosiale tiltak med sikte på blant annet støtte til omplassering eller omskolering av de ansatte. Masseoppsigelse etter denne bestemmelse er oppsigelse av minst ti arbeidstakere i løpet av 30 dager uten at oppsigelsen er begrunnet i arbeidstakernes forhold, jf. nr. 1.
- (44) I denne sak hadde konsernledelsen besluttet at 16 stillinger i Klinisk FoU i Oslo skulle overføres til andre avdelinger i konsernet i utlandet. Flere møter mellom de tillitsvalgte og representanter for bedriftens ledelse førte fram til protokoll 12. september 2000 vedlagt retningslinjer for gjennomføringen av nedbemanningen og informasjon om kompensasjonspakke. For ansatte med inntil fem års ansiennitet ble det tilbudt seks måneders lønn fra utløpet av oppsigelsestiden.
- (45) Ifølge retningslinjene var det et hovedmål at alle berørte skulle føle at de fikk en rettferdig behandling uansett resultat, og at informasjon skulle gis til alle ansatte i Klinisk FoU om kriteriene for og fremgangsmåten ved utvelgelsen. Den praktiske gjennomføring var slik at utvelgelsen av personell i ny organisasjon fant sted før det ble avtalt individuelle møter med "antatt overtallige". I første møte etter arbeidsmiljøloven § 57 nr. 1 annet ledd med ansatte som var "definert som overtallig", ble blant annet sørget for informasjon om avdelingens/funksjonens nye organisasjonsstruktur, den framtidige bemanning, hva det ville bli lagt vekt på når det skulle besluttet hvem som var aktuelle for oppsigelse og handlingsplan ved overtallighet. Den ansatte ble oppfordret til å framlegge egne synspunkter.
- (46) Handlingsplanen ved overtallighet omfattet etter retningslinjene punkt 6 følgende tiltak: Omplassering innen bedriften, avtalefestet pensjon for ansatte over 62 år, omskolering i påvente av omplassering, prosjektarbeid i en begrenset periode, redusert arbeidstid, omplassering utenfor virksomheten og oppsigelse. Deretter het det i punkt 6.7 om oppsigelse:

"Beslutning om hvem som må sies opp er først tatt den dagen oppsigelsesbrevet overleveres til den enkelte.

Oppsigelsesbrevet overleveres og den enkelte gis en orientering om hvilke tiltak Nycomed Imaging har iverksatt i forhold til handlingsplanen. Oppsigelsesbrevet skal skrives av personalavdelingen og undertegnes av personaldirektøren. Samtidig utleveres skriftlig materiale vedrørende arbeidsledighet utarbeidet av A-etat.

Oppsagte medarbeidere har gjeninntredelsesrett til ledig stillinger i Nycomed Imaging AS som de er kvalifisert til i 12 måneder etter fratredelsesdato.

De som blir erklært overtallige har valgfrihet i forhold til å følge handlingsplanen, men står fritt til ikke å akseptere relevante stillinger innen oppsigelse blir gitt, uten å miste kompensasjonspakken."

- (47) Ifølge protokoll 18. september 2000 ble det holdt møte etter arbeidsmiljøloven § 56 A, Hovedavtalen mellom LO og NHO § 9-4 og tilsvarende bestemmelser i hovedavtalene for de øvrige organisasjoner mellom bedriften og tillitsvalgte som representerte de ansatte i Klinisk FoU. Formålet var informasjon om og drøftelse av forslag om overtallige i Klinisk FoU. En navneliste med tretten ansatte definert som overtallige, ble gjennomgått. Det framgår av protokollen at overtallighetslisten skulle være "endelig" så snart en

stilling med to alternative personer i samme funksjon var avklart. De tillitsvalgte tok orienteringen til etterretning.

- (48) Partene er uenige om den rettslige bedømmelse av protokoll 12. september 2000 med retningslinjer og kompensasjonspakke og de rettslige konsekvensene av møtet 18. september. Den ankende part anfører at protokollene og retningslinjene inneholdt omforente prosedyrer om framgangsmåten og hovedkriteriene for utvelgelse av framtidig bemanning av Klinisk FoU, og hvilke ansatte som ble overtallige. Kompensasjonspakken var bedriftens tilbud etter arbeidsmiljøloven § 56 A nr. 2 tredje punktum til de som skulle sies opp som overtallige. Ankemotparten har gjort gjeldende at protokoll 12. september 2000, retningslinjene og kompensasjonspakken må anses som en tariffavtale etter arbeidstvistloven § 1 nr. 8, og at avtalen gir de ansatte rettigheter. Dette innebærer at avtalen må fortolkes etter ordlyden ut fra en objektiv språklig forståelse. Det er uomtvistet at spørsmålet om hvem som skulle oppsies etter § 60 nr. 2 jf. § 57 fortsatt hørte under arbeidsgivers styringsrett.
- (49) Jeg finner ikke grunn til å ta noe bestemt standpunkt til spørsmålet om protokoll 12. september 2000 med retningslinjer og kompensasjonspakke må anses som tariffavtale. Skriftlig avtale mellom fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids-, lønns- eller andre arbeidsforhold vil kunne være en tariffavtale etter § 1 nr. 8. Hvilke rettigheter de ansatte får, vil imidlertid uansett bero på innholdet av avtalen. 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.
- (50) Hvorvidt ankemotparten har krav på tre pluss seks måneders lønn etter fratreden samme dag som hun leverte skriftlig oppsigelse, avhenger etter dette av en tolking av retningslinjene for overtallighet/omfordeling sett i sammenheng med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 57 nr. 1 og § 60 nr. 2 om oppsigelse og oppsigelsesvern. Partene er enige om at retningslinjene og kompensasjonspakken forpliktet bedriften til å følge en bestemt framgangsmåte før noen ansatt ble sagt opp som overtallig, og i tilfelle overtallighet/oppsigelse å tilby økonomisk godtgjøring etter kompensasjonspakken. Uenigheten går på om slikt tilbud forelå da ankemotparten 25. september 2000 bestemte seg for å fratre og akseptere oppgjør etter kompensasjonspakken.
- (51) Språkbruken i retningslinjene er noe forskjellig i beskrivelsene av overtallighet. I punkt 5 om praktisk gjennomføring står det "antatt overtallig" og "definert som overtallig". Punkt 6.7 om oppsigelse ved overtallighet gir de som "blir erklært overtallige" valgfrihet i forhold til å følge handlingsplanen og en rett til ikke å akseptere "relevante stillinger" innen oppsigelse blir gitt uten å "miste" kompensasjonspakken, jf. siste avsnitt. Det følger imidlertid av første avsnitt i punkt 6.7 at beslutningen om "hvem som må sies opp" først er tatt den dagen oppsigelsesbrevet overleveres til den enkelte.
- (52) Ankemotparten har anført at hun ved fratreden har rett til økonomisk oppgjør etter kompensasjonspakken fra den dag hun kom på listen over de overtallige. Dette ble avklart 19. september 2000 da en annen statistiker med lengre ansiennitet fikk underretning om at hun kunne fortsette. Ifølge protokoll fra møtet 18. september var etter hennes mening med dette listen over overtallige "endelig". Hun var da å anse som overtallig og skulle etter kompensasjonspakken ha etterlønn i seks måneder fra oppsigelsestidens utløp. I tillegg anføres at hun etter fast praksis for overtallige hadde rett til å fratre 31. oktober 2000 med

lønn i oppsigelsestiden. Under enhver omstendighet fikk hun slike rettigheter i møtet med linjeleder og personalsjef neste dag, hvor hun ble erklært overtallig. Hun anser det for å være uten betydning at hun senere fikk tilbud om å fortsette i relevant stilling.

- (53) Jeg bemerker at protokollen 12. september 2000 med tilhørende retningslinjer og kompensasjonspakke må fortolkes i lys av arbeidsmiljøloven § 57 nr. 1 om skriftlig oppsigelse og forutgående drøftelser med arbeidstaker og dennes tillitsvalgte og § 60 nr. 2 om oppsigelse ved driftsinnskrenkning. Kompensasjonspakken tok sikte på å gi etterlønn og annen kompensasjon til de som ved avtale fratrådte på grunn av overtallighet. En inngåelse av avtale om frivillig fratreden med rett til å fratre med en gang med lønn i oppsigelsestiden og etterlønn ville ha som følge at arbeidstaker fraskrev seg oppsigelsesvernet etter § 60 nr. 2.
- (54) Det framgår av protokollen fra møte 20. september mellom ankemotparten, C og D at hun ble orientert om ny organisasjon, framtidig bemanning og kriteriene for utvelgelsen, at hun var "vurdert som overtallig i sin funksjon", og at dette "vil kunne medføre oppsigelse". Deretter ble det orientert om handlingsplan ved overtallighet. Ankemotparten ga uttrykk for et sterkt ønske om å fortsette i Klinisk FoU. Ifølge protokollen kan jeg ikke se at C og D i dette møtet uttrykte seg på en måte som ga ankemotparten rett til uten oppsigelse å fratre 31. oktober 2000 og krav på ni måneders lønn. Etter retningslinjene punkt 6.7 første avsnitt som er gjengitt tidligere, er beslutningen om hvem som må sies opp "først tatt den dagen oppsigelsesbrevet overleveres til den enkelte". Overtallighet i forhold til henne var i møtet ennå ikke avklart. Hun hadde ikke fått overlevert oppsigelse og var således fortsatt ansatt. Senere samme dag ble overtallighet for hennes del uaktuelt da overføringen av en av statistikerstillingene til England ble kansellert. Ankemotparten fikk underretning om dette neste dag.
- (55) Etter min mening ville det være forfeilet å forstå retningslinjene og kompensasjonspakken slik at også de som fikk underretning om at de kunne fortsette i bedriften i samme stilling, skulle ha rett til etterlønn når de selv valgte å fratre. I slike tilfeller kunne arbeidstaker først fratre ved utløpet av den avtalte tre måneders oppsigelsesfrist. Jeg tilføyer at bestemmelsen i retningslinjene avsnitt 6.7 siste ledd om rett til å avslå tilbud om "relevante stillinger" innen oppsigelse ble gitt, uten å miste kompensasjonspakken, åpenbart måtte gjelde andre stillinger i bedriften.
- (56) Det er uomtvistet at ankemotparten valgte å "akseptere" kompensasjonspakken og fratre etter at hun visste at hun kunne fortsette i samme stilling. Hun var da fortsatt ansatt med tre måneders oppsigelsesfrist. Hennes fratreden 31. oktober 2000 var klart rettsstridig. Den ankende parts tilbud om kompensasjon til ansatte som måtte slutte på grunn av driftsinnskrenkning, gjaldt åpenbart ikke for henne. Ut fra mitt syn trenger jeg ikke gå inn på de subsidiære spørsmål.
- (57) Anken har ført fram, og tingrettens domslutning punkt 1 må stadfestes. Avgjørelsen har ikke budt på tvil. Jeg finner at den ankende part må tilkjennes saksomkostninger for alle instanser etter tvistemålsloven § 180 annet ledd, jf. § 172 første ledd. Det samlede beløp ifølge omkostningsoppgaven til Høyesterett er 181 980 kroner, hvorav ankegebyret utgjør 19 980 kroner. I tillegg kommer et skjønnsmessig beløp i avsavnsrente for omkostninger for lagmannsretten. Det må også tilkjennes forsinkelsesrente for saksomkostninger fastsatt av tingretten.

(58) Jeg stemmer for denne

D O M :

1. Tingrettens dom stadfestes med det tillegg at det av de tilkjente saksomkostninger betales den alminnelig forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra 2 – to – uker etter forkynnelsen av tingrettens dom til betaling skjer.
2. I saksomkostninger for lagmannsretten og Høyesterett betaler A til Amersham Health AS 143 300 – hundreogførtitretusentrehundre – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom med tillegg av den alminnelige forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra utløpet av oppfyllelsesfristen til betaling skjer.

(59) Dommer **Skoghøy:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.

(60) Dommer **Matningsdal:** Likeså.

(61) Dommer **Gussgard:** Likeså.

(62) Dommer **Dølva:** Likeså.

(63) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

1. Tingrettens dom stadfestes med det tillegg at det av de tilkjente saksomkostninger betales den alminnelig forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra 2 – to – uker etter forkynnelsen av tingrettens dom til betaling skjer.
2. I saksomkostninger for lagmannsretten og Høyesterett betaler A til Amersham Health AS 143 300 – hundreogførtitretusentrehundre – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom med tillegg av den alminnelige forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra utløpet av oppfyllelsesfristen til betaling skjer.