



NORGES HØYESTERETT

D O M

avsagt 13. november 2020 av Høyesterett i avdeling med

dommer Hilde Indreberg
dommer Aage Thor Falkanger
dommer Ragnhild Noer
dommer Arne Ringnes
dommer Kine Steinsvik

HR-2020-2202-A, (sak nr. 19-148926SIV-HRET)
Anke over Borgarting lagmannsretts dom 28. juni 2019

St1 Norge AS

(advokat Øyvind Carelius Svendsen – til
prøve)

mot

Eivind Ytterland
Kristin Helgesen
Asbjørn Lyng
Sølvi Tyrihjell Aasen
Hallgeir Edgar Sandnes
Lars Petter Korperud Ernø
Margaret Lucina Richardson Fossum

(advokat Kyrre Eggen)

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

(1) Dommer Noer:

Sakens spørsmål og bakgrunn

- (2) Saken gjelder avtaler om frivillig fratreden og sluttpakke som sju ansatte inngikk i forbindelse med nedbemanning. Spørsmålet er om avtalene kan settes delvis til side som urimelige eller på grunn av strid med god forretningsskikk, jf. avtaleloven § 36. Sentralt for avgjørelsen er om arbeidsgiver hadde bundet seg til å fortsette en praksis med å tilby ansatte over 57 år tidligpensjon ved nedbemanning.
- (3) Ankemotpartene i saken (heretter kalt saksøkerne) var alle ansatt i A/S Norske Shell.
- (4) Shell hadde i flere tiår en fast praksis som gikk ut på at ansatte med en viss ansiennitet som ble overtallige og sluttet frivillig, fikk tilbud om en sluttavtale. Avtalene inneholdt enten et tilbud om en *kompensasjonspakke* eller en *tidligpensjon*. Kompensasjonspakken var et engangsbeløp som ble beregnet ut fra alder og antall tjenesteår. Maksimal utbetaling etter denne ordningen var 48 månedslønner. Tidligpensjon kunne ansatte søke om dersom de var over 57 år ved nedbemanningen. Den innebar at man var sikret en årlig utbetaling på 66 prosent av pensjonsgrunnlaget ved fratreden. Innvilgelse av tidligpensjon ble avgjort av administrerende direktør.
- (5) Begge ordningene var regulert i et eget notat, kalt «*Kompensasjonspakke og selektiv tidligpensjon ved overtallighet*». Dokumentet ble kalt policy for overtallighet og lå på selskapets intranettsider. Partene er enige om at alle søknader fra ansatte som oppfylte de formelle vilkårene knyttet til alder og overtallighet, i praksis ble innvilget.
- (6) Saksøkerne arbeidet i Shells avdeling for nedstrømsvirksomhet, som blant annet drev bensinstasjoner, salg av råoljeprodukter, raffineri mv. Vinteren 2013/2014 bestemte Shell seg for å skille ut denne delen av virksomheten med sikte på å selge den videre. Utskillingen (fisjonen) skjedde 1. september 2014. Det nye selskapet fikk navnet Smart Fuel AS.
- (7) De om lag 150 ansatte som fulgte med over til Smart Fuel fikk beskjed om at Shell/Smart Fuel arbeidet med å få på plass en toårig *verneperiode* som skulle gjelde fra ny eier overtok selskapet. I denne perioden skulle arbeidsbetingelser og goder være i hovedsak som tidligere. Saksøkerne var blant de som ble med til det nye selskapet.
- (8) Den 18. desember 2014 ble det inngått avtale med det finske selskapet St1 Nordic Oy om salg av aksjene i Smart Fuel. Etter godkjenning fra konkurransemyndighetene, overtok St1 Nordic Oy aksjene i Smart Fuel 1. oktober 2015. Smart Fuel AS endret i 2016 navn til St1 Norge AS – ankende part i saken her.
- (9) To uker etter at St1 Nordic Oy overtok aksjene, varslet Smart Fuels nye ledelse at det var behov for nedbemanning av omlag 60 årsverk. Samtlige ansatte ble intervjuet, og det ble holdt allmøte og individuelle oppfølgingsmøter. De som var blitt overtallige, fikk 24. og

25. november 2015 tilbud om sluttavtaler om frivillig fratreden. Fristen for å besvare tilbudet var 30. november 2015.

- (10) Saksøkerne, som alle var i alderen 57–59 år høsten 2015, ble tilbudt kompensasjonspakken dersom de sluttet frivillig. Derimot fikk de ikke mulighet for tidligpensjon. Den nye ledelsen valgte å endre praksis, slik at tidligpensjon bare ble tilbudt til ansatte over 60 år. For saksøkerne ville tidligpensjon gitt dem en ytterlige kompensasjon på mellom 0,8 og 3,3 millioner kroner hver. For arbeidsgiver ville det betydd en samlet tilleggsutbetaling på oppunder 14 millioner kroner.
- (11) Saksøkerne mente de hadde rett på tidligpensjon, og enkelte av dem ga uttrykk for det i e-post til ledelsen etter at de hadde fått tilbudet om sluttavtale. Flere forsøkte å kontakte Shell som tidligere arbeidsgiver for å få avklart hvordan verneperioden var å forstå før de undertegnet. De fikk imidlertid ingen avklaring på dette, og samtlige takket da ja til tilbudet og returnerte signerte avtaler med kompensasjonspakke innen fristen. Etter dialog mellom Smart Fuel og Shell noe seinere ble det gitt et mindre tillegg til pakken. Saksøkerne fikk dermed hver en sluttpakke på mellom 1,7 og 3,3 millioner kroner, avhengig av månedslønn, alder og ansiennitet.
- (12) Avtalen inneholdt en bestemmelse om at arbeidstakerne frafalt «ethvert øvrig krav vedkommende måtte ha mot SMART FUEL ... i forbindelse med fratreden i henhold til denne avtale».
- (13) Den 6. oktober 2016 tok saksøkerne ut søksmål med krav om utbetaling av tidligpensjon. St1 Norge AS påstod seg frifunnet.
- (14) Oslo tingrett avsa 27. april 2018 dom som frifant St1 Norge for kravene. Saksøkerne ble pålagt å betale sakskostnader med 64 745 kroner hver.
- (15) Saksøkerne anket til Borgarting lagmannsrett. Lagmannsretten ga dem medhold i dom 28. juni 2019. For saksøker nr. 1, Eivind Ytterland, har dommen slik domsslutning:
- «1. I sluttavtale inngått mellom St1 Norge AS og Eivind Ytterland datert 30. november 2015 gjøres den endring at Ytterland tilkjennes tidligpensjon som beskrevet i Kompensasjonspakke og selektiv tidligpensjon ved overtallighet.
 2. Sakskostnader idømmes ikke verken for tingrett eller lagmannsretten.»
- (16) Domsslutningen er lik for samtlige av saksøkerne, og jeg refererer derfor bare slutningen for saksøker nr. 1. Dommen er avsagt under dissens, idet en av dommerne kom til samme resultat som tingretten.
- (17) St1 Norge AS har anket til Høyesterett. Anken gjelder bevisbedømmelsen og rettsanvendelsen.

Partenes syn på saken

- (18) Den ankende part – *St1 Norge AS* – har i korte trekk gjort gjeldende:

- (19) Saksøkerne har ikke blitt gitt noe løfte om at praksisen med å tilby tidligpensjon skulle fortsette i Smart Fuel eller St1 Norge. Dette var ingen individuell rettighet for de ansatte i Shell, men en ytelse som selskapet ensidig hadde besluttet å tilby og som selskapet sto fritt til å endre eller avslutte. Det som ble lovet de ansatte, var at arbeidsgiver etter eierskiftet skulle følge policydokumentet for overtallighet i to år. Det går klart fram av dette dokumentet at tidligpensjon ikke er noen rettighet, men en ytelse som kan tilbys etter en individuell vurdering.
- (20) Avgjørelsen av hva som ble formidlet til de ansatte, må først og fremst baseres på de tidsnære og skriftlige bevisene i saken. Disse viser at de ansatte ikke var forespeilet noen rett til tidligpensjon i verneperioden på to år.
- (21) Det er dermed heller ikke grunnlag for revisjon av avtalen etter avtaleloven § 36. De ansatte har fått en svært gunstig sluttavtale og hadde ikke blitt lovet mer enn dette. Uansett er det ikke grunnlag for avtalerevisjon når de ansatte med åpne øyne har valgt å signere sluttavtalen.
- (22) St1 Norge AS har lagt ned påstand som for saksøker 1, Eivind Ytterland, lyder slik:
- «1. St1 Norge AS frifinnes.
 2. St1 Norge AS tilkjennes sakskostnader for tingretten, lagmannsretten og Høyesterett.»
- (23) Påstanden er likelydende for alle de sju ankemotpartene.
- (24) Ankemotpartene – *Eivind Ytterland mfl.* – har i korte trekk gjort gjeldende:
- (25) Det var fast og langvarig praksis i Shell for å tilby ansatte over 57 år tidligpensjon ved frivillig fratreden ved nedbemanning. De ansatte i denne gruppen var særlig opptatt av at dette skulle gjelde også i det nye selskapet. De ble lovet at Shells policy og praksis på dette området skulle videreføres i en verneperiode på to år fra eierskiftet. Dette ble formidlet i allmøter og i særmøter med seniorenene og går også fram av skriftlig dokumentasjon. Formålet med å love dette var å skape ro i forbindelse med selskapsendringen og aksjesalget.
- (26) Det er styret som har kompetanse til å binde selskapet. Samtlige tre styremedlemmer i Smart Fuel sier i sine skriftlige forklaringer for Høyesterett at seniorenene ble lovet at ordningen med tidligpensjon skulle videreføres i verneperioden. Det er da uten betydning om andre – som ikke hadde kompetanse til å binde selskapet – har en annen oppfatning.
- (27) De ansatte ble satt under press for å signere sluttavtalene og fikk kort frist for å signere. De oppfattet det slik at hvis de ikke skrev under, ville de stå uten noen sluttkompensasjon. De signerte derfor til tross for at de mente å ha rett på tidligpensjon. Som følge av det press de ble utsatt for og at deres rettigheter ikke ble respektert, må avtalene revideres etter avtaleloven § 36.

(28) Eivind Ytterland mfl. har lagt ned slik påstand:

«Prinsipalt:

1. Sluttavtaler inngått mellom St1 Norge AS og hver av Eivind Ytterland, Lars Petter Ernø, Asbjørn Lyng, Hallgeir Sandnes, Kristin Helgesen, Margaret L. R. Fossum og Sølvi Tyrihjel Aasen i 30. november 2015 revideres etter rettens skjønn.

Subsidiært:

2. Anken forkastes.

Atter subsidiært:

3. Sluttavtale inngått mellom St1 Norge AS og hver av Eivind Ytterland, Lars Petter Ernø, Asbjørn Lyng, Hallgeir Sandnes, Kristin Helgesen, Margaret L. R. Fossum og Sølvi Tyrihjel Aasen i 30. november 2015 er ugyldig.

I alle tilfelle:

4. St1 Norge AS dømmes til å erstatte Eivind Ytterland, Lars Petter Ernø, Asbjørn Lyng, Hallgeir Sandnes, Kristin Helgesen, Margaret L. R. Fossum og Sølvi Tyrihjel Aasen sine sakskostnader for alle instanser.»

Mitt syn på saken

Spørsmålene saken gjelder

- (29) Spørsmålet i saken er om avtalene som saksøkerne inngikk med Smart Fuel om en engangskompensasjon ved fratreden, kan settes delvis til side fordi de er urimelige eller i strid med god forretningsskikk, jf. avtaleloven § 36.
- (30) For å avgjøre dette må det tas stilling til om saksøkerne hadde rett til tidligpensjon da de ble overtallige og aksepterte å slutte frivillig. Saksøkernes syn er at det var gitt et løfte om at praksis med å innvilge tidligpensjon skulle fortsette i to år etter eierskiftet, og at de derved hadde fått en individuell rettighet som også ny eier av selskapet var forpliktet til å respektere.

Rettslige utgangspunkter – virksomhetsoverdragelse, styringsrett og bevisvurdering

- (31) Utskillingen av Smart Fuel fra Shell var en *virksomhetsoverdragelse* etter arbeidsmiljøloven kapittel 16. Det nye selskapet var dermed forpliktet til å videreføre «[t]idligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold på det tidspunkt overdragelsen finner sted», jf. arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd.
- (32) De sluttvederlagene som Shell tilbød sine ansatte ved nedbemanning, fulgte ikke av ansettelsesavtale, tariffavtale eller lov. Ordningene var innført og finansiert av arbeidsgiver

for å gjøre selskapet konkurransedyktig på lønn og arbeidsvilkår. Selskapet kunne dermed i utgangspunktet endre ordningene og gjøre innskrenkninger i dem i medhold av *styringsretten*, jf. *Fokus Bank Rt-2010-412* avsnitt 34-37. Forutsetningen er at endringene hviler på et forsvarlig grunnlag og ikke er misbruk av styringsretten, jf. *Osloskolen Rt-2011-841* avsnitt 57.

- (33) I saken her er det ikke hevdet at Shells langvarige praksis med å gi tidligpensjon i seg selv medførte en innskrenkning i styringsretten som ga grunnlag for en individuell rett for de ansatte. Anførselen er at de ansatte ble gitt et *løfte om at praksis skulle fortsette uforandret* i de to første årene etter at ny eier overtok selskapet.
- (34) Det er ikke tvilsomt at arbeidsgiver kan binde sin styringsrett, og at det kan skje både ved ensidige skriftlige og muntlige løfter. Har arbeidsgiver gitt et slikt løfte, så binder det selskapet – uansett om det har kommet inn nye eiere og ny ledelse.
- (35) Saken her dreier seg om ensidig fastsatte pensjonsytelser av stor økonomisk verdi. Det vil da i utgangspunktet være en viss presumsjon for at arbeidsgiver ikke har gitt avkall på retten til å endre ordningene, jf. *Statoil Rt-2008-1246* avsnitt 49. For å fravike dette utgangspunktet må det være holdepunkter av en viss vekt som tilsier at arbeidstakerne har rettigheter som er til hinder for endring, jf. *Fokus Bank* avsnitt 37.
- (36) Spørsmålet om det er tilstrekkelig klare holdepunkter for at arbeidsgiver har gitt den enkelte arbeidstaker et slikt rettskrav, må avgjøres etter en vanlig bevisvurdering, på linje med det som ville vært tilfelle om spørsmålet hadde vært om det var inngått en avtale eller ikke.
- (37) De involverte i saken her er sterkt uenige om hva som ble sagt og gjort i forbindelse med fisjonen og i tiden etterpå. Det er parter og vitner som uttaler med stor sikkerhet at det ble gitt et løfte fra Shell/Smart Fuel, og det er parter og vitner som uttaler med stor sikkerhet at det aldri ble lovet noe slikt. Det er sikker rett at det i slike situasjoner er de *tidsnære bevisene* som i utgangspunktet har størst vekt. Normalt vil man huske mindre av en hendelse etter hvert som tiden går. Forklaringer gitt etter at tvisten er et faktum kan dessuten mer eller mindre bevisst være farget av eget engasjement og annen påvirkning på minnet. Slike etterfølgende forklaringer kan det derfor ofte være grunn til å legge mindre vekt på, jf. *HR-2018-2344-A* avsnitt 39-40. Jeg vil ved avgjørelsen av saken først og fremst basere meg på det som er mulig å trekke ut av de dokumenter, e-poster o.l. som er fra tiden rundt virksomhetsoverdragelsen og eierskiftet.
- (38) Med dette som grunnlag går jeg over til å se på faktum i saken.

Har de ansatte fått løfte om å beholde ordningen med tidligpensjon?

Skriftlig dokumentasjon

- (39) Kjøperen av aksjene i Smart Fuel hadde som nevnt forpliktet seg til å respektere en verneperiode på 24 måneder, som skulle gjelde fra ny eier overtok selskapet 1. oktober 2015. I denne perioden skulle Smart Fuel samlet sett videreføre de rettigheter som de ansatte hadde hatt i Shell. Spørsmålet er hva som lå i dette. Hva skulle gjelde for de ansatte over 57 år dersom det oppsto overtallighet i Smart Fuel de første to årene etter eierskiftet?

- (40) Forut for utskillingen av Smart Fuel i september 2014 tok representanter for de ansatte opp dette spørsmålet. I en intern e-post fra administrerende direktør Tor Arnesen til ansatte i HR Shell fra juli 2014 skriver Arnesen at han har hatt samtale med en av disse. Arnesen hadde «forsikret ham om at det ble jobbet meget seriøst med å se på hva som best kunne gjøres ift gruppen av seniorer over 57. Både ift jobb og evt overtallighet/pensjonsordninger.»
- (41) Den 13. august 2014 ble det holdt dialogmøte med «seniorene». Også her ble spørsmålet om tidligpensjon tatt opp. I referatet heter det blant annet at Smart Fuel vil håndtere dette i henhold til policy i Shell, men at man ikke kan garantere hva som vil bli situasjonen med ny eier:
- «Hvis det skulle oppstå en overtallighetssituasjon mens vi fortsatt er en del av Shell, (frem til salget er gjennomført), vil dette bli håndtert i Shell, iht policy. Shell har som målsetting å få til en vaksinasjonsperiode (fredningsperiode for Terms & Conditions) etter salget, men dette er gjenstand for forhandlinger med potensielle kjøpere og kan derfor ikke garanteres.»
- (42) I brev til de ansatte 14. august 2014 sies det at de ansatte ved overføringen til Smart Fuel vil bli omfattet av en pensjonsordning som «tilsvarer den pensjonsordningen du er omfattet av i A/S Norske Shell».
- (43) Etter at salgavtalen mellom Shell og St1 Nordic Oy var inngått, ble det laget et 12 sider langt dokument med spørsmål og svar – «Q&A» – om konsekvensene for de ansatte av salget av aksjene. Dokumentet ble lagt ut på intranettet. Saksøkerne mener at det går fram av dokumentet at de skulle beholde ordningen med tidligpensjon slik som før.
- (44) På side seks i dokumentet sies det at de ansattes «vilkår og betingelser under ny eier vil forbli på tilsvarende nivå som i dagens Shell og er 'fredet' i 24 måneder etter selve transaksjonen».
- (45) Litt lenger ut i dokumentet besvares spørsmålet om kjøperen har «gitt noen forpliktelser i forhold til ansattes vilkår og betingelser». Her heter det i den engelske teksten:
- «ST1 has agreed that for a period of twenty-four months following the Completion Date, they will provide to each of the SFAS employees a total compensation and benefits package that is no less favorable in aggregate than the total compensation and benefits package provided to each Employee immediately prior to Completion, ie under Shell terms.
- Also ST1 have agreed that if, at any time within twenty four months of Completion, they would terminate or give notice to terminate the employment of any Employee, they shall ensure that each such Employee shall receive redundancy or severance payments and advice and assistance that are no less favourable to the Employee than those that would have been offered to that Employee if the Employee had remained a Shell Employee in the country in question.»
- (46) Tredje avsnitt handler om «benefits», for eksempel bonuser, og er ikke nødvendig å ta med her.

- (47) Første avsnitt i det siterte er generelt og sier at totalpakken skal være som før. Andre avsnitt handler om overtallighet.
- (48) Jeg er enig med saksøkerne i at en umiddelbar lesing av teksten kan gi inntrykk av at alt skal fortsette som før, og at det nye selskapet også skulle videreføre praksisen med tidligpensjon. I alle fall er det forståelig at man som ansatt kan tenke i de baner når det står at den ansatte ved overtallighet skulle gis tilbud som er «no less favorable» enn det som ville blitt tilbudt om den ansatte hadde fortsatt i Shell. Det kan dessuten umiddelbart synes naturlig å anse tidligpensjon som omfattet av uttrykket «total compensation and benefits package», som altså samlet sett skulle være like bra som før.
- (49) På den annen side sies det ikke noe uttrykkelig om tidligpensjon i det avsnittet som gjelder nedbemanning. Uttrykkene som er brukt her – «redundancy» og «severance payments» – gjelder sluttvederlag eller sluttpakker. Og denne ordningen – kompensasjonspakken – ble videreført uforandret av Smart Fuel etter eierskiftet.
- (50) Q&A-dokumentet må dessuten ses i sammenheng med tidligere arbeidsgivers forpliktelser overfor de ansatte.
- (51) Shell hadde som nevnt egne retningslinjer for behandlingen av ansatte ved overtallighet. Disse var tatt inn i et eget policy-notat. I forbindelse med eierskiftet ble dokumentet endret for å tilpasse det til nytt selskap og ny eier, men uten at det ble gjort innholdsmessige endringer i reglene om tidligpensjon. Formålet var å klargjøre hva som skulle gjelde for de ansatte i verneperioden på to år. Arbeidet med dokumentet pågikk våren 2015 og helt til endelig versjon forelå i september 2015, altså før aksjeoverdragelsen til St1 Nordic Oy var endelig gjennomført.
- (52) Policy-dokumentet har, foruten innledningen og et definisjonskapittel, tre kapitler: Kompensasjonspakke, Generelle forhold ved frivillig fratreden, herunder opphørstidspunkt og pensjon, og Selektiv tidligpensjon ved overtallighet.
- (53) Innledningsvis i dokumentet heter det at det i prinsippet ikke er gjort endringer i Shells nåværende personalpolitikk:
- «Dette notatet er laget med utgangspunkt i tilsvarende policy for A/S Norske Shell, men tilpasset slik at teksten passer for Smart Fuel AS. I tråd med forutsetningen om at Shells nåværende personalpolitikk skal videreføres i Smart Fuel i to år, er det i prinsippet ingen materielle endringer. ...
- Der det er konstatert overtallighet, skal det primært søkes etablert avtale om frivillig fratreden. En slik avtale vil inneholde et engangsbeløp som kompensasjonspakke, eller avtale om tidligpensjon (løpende utbetaling).»
- (54) Pkt. 2.1 i kapitlet om kompensasjonspakke handler om «Overtallighetskompensasjon». Her går det fram at de som slutter frivillig ved overtallighet, vil få utbetalt en slik sluttpakke:
- «I tillegg til full lønn i oppsigelsestiden vil de som aksepterer frivillig fratreden få utbetalt en overtallighetskompensasjon. Denne beregnes som et antall månedslønner basert på lønnen ved opphørstidspunktet (jf. 3.1)»

- (55) Kapittel 4 i dokumentet gjelder det vår sak handler om, og har overskriften «Selektiv tidligpensjon ved overtallighet». Her heter det i pkt. 4:
- «Tidligpensjon (gavepensjon) kan i spesielle tilfeller innvilges fra fylte 57 år. Søknader avgjøres alltid av administrerende direktør etter en individuell vurdering.
- Tidligpensjon skal bare benyttes på slik selektiv basis, og forutsetter ubetinget at den ansatte selv er overtallig etter definisjonene i punkt 1 ovenfor, eller at innvilgelsen av pensjon indirekte gir numerisk grunnlag for å løse overtallighet. De frivillige ytelsene selskapet eventuelt gir etter reglene nedenfor, forutsetter ubetinget at vedkommende person også fullt ut fratrer sitt arbeid i selskapet. ...
- Dersom en ansatt får innvilget tidligpensjon (gavepensjon) i forbindelse med overtallighet, kommer ikke engangsbetalt overtallighetskompensasjon til anvendelse.»
- (56) Slik ordningen med tidligpensjon er beskrevet her, er det ingen tvil om at det ikke er en rettighet for den enkelte. Tidligpensjon er karakterisert som en «gavepensjon» som administrerende direktør «kan» innvilge «i spesielle tilfeller» etter en «individuell vurdering». Ordningen beskrives som de «frivillige ytelsene selskapet eventuelt gir».
- (57) Saksøkerne har anført at dokumentet må tolkes slik ordningen ble praktisert: Så fremt den ansatte ble overtallig og øvrige formelle vilkår for tidligpensjon var oppfylt, så skulle tidligpensjon tilbys. De har også vist til at kapittel 2 inneholder en tabell med beregning av overtallighetskompensasjon, hvor det er markert at dette bare skal gjelde for aldersgruppen 57-61 år i spesielle tilfeller. Med så klare formuleringer som dokumentet inneholder i det sentrale kapittelet om tidligpensjon, kan jeg imidlertid vanskelig se at det er grunnlag for saksøkernes tolkning.
- (58) Utformingen av dokumentet var gjenstand for grundig drøfting med de tillitsvalgte. I møte med vernetjenesten og representanter for fagforeningene 1. september 2015 heter det at «[d]okumentet gjennomgås i detalj».
- (59) Dagen etter var det møte med seniorenene, herunder saksøkerne i saken her. I referatet står det at Smart Fuel skal videreføre betingelser og goder på tilsvarende nivå. Det understrekes at det «ikke er gjort noen materielle endringer» i «Shells overtallighetspolicy», og at dokumentet – overtallighetspolicyen – har vært «nøye drøftet med tillitsvalgte og Vernetjenesten».
- (60) Den 22. september 2015 blir oppsummeringen fra møtet samt det ferdige policy-dokumentet sendt til de som var med på møtet.
- (61) Til tross for at dokumentet ble grundig gjennomgått med de ansatte og tillitsvalgte, var det ingen som på dette tidspunktet eller tidligere reagerte på dokumentet. Det var ingen som påsto at Shell/Smart Fuel hadde gitt et løfte om at praksis med tidligpensjon skulle være bindende i en fredningsperiode etter eierskiftet, og at dette burde gå fram av dokumentet.
- (62) Det er videre et poeng at tidsnære bevis viser at HR-ledelsen i Shell/Smart Fuel mente at tidligpensjon ikke var noen rettighet. I brev som innleid konsulent for selskapene Tor Petter Gulbrandsen våren 2015 sendte til gruppen ansatte over 62 år heter det blant annet:

«Tidligpensjon må godkjennes av administrerende direktør, og er skjønnsmessig. Det kan derfor ikke pålegges Smart Fuel AS å innvilge tidligpensjon.»

- (63) Det samme går fram av en e-post av 28. august 2015 fra HR Policy Lead Bente Nordeide til de andre i selskapet som jobbet med policy-dokumentet. Hun skriver i e-posten at hun har gjort en endring i dokumentet som «viser når Norske Shell vanligvis har gitt tidligpensjon, men policy sier at det er selskapet som bestemmer om man får pakke eller tidligpensjon, og det er uforandret».
- (64) Kort tid etter at St1 Nordic Oy overtok selskapet, varslet den nye ledelsen som nevnt at det ville bli nedbemanning. Det ble innkalt til drøftingsmøte allerede 13. oktober 2015. Til møtet hadde HR Policy Lead Maiken Heck Eide laget en PP-presentasjon. Et av kulepunktene på denne sier:

«Tidligpensjon vil vurderes fra tilfelle til tilfelle for ansatte og er opp til arbeidsgiver å beslutte.»

- (65) Det var heller ikke nå noen innvendinger til dette. Ingen av de tillitsvalgte tok opp at de ansatte skulle ha fått løfte om at praksis med tidligpensjon skulle fortsette i verneperioden.
- (66) Da de overtallige fikk tilbud om sluttavtale – uten tidligpensjon – reagerte de imidlertid umiddelbart. Blant annet sendte de e-post både til den nye ledelsen i Smart Fuel og i Shell. Det er neppe tvil om at saksøkerne selv hadde oppfattet det slik at ordningen ville fortsette.
- (67) *Min konklusjon så langt* er likevel at den skriftlige og begivenhetsnære dokumentasjonen tilsier at meningen var at ny eier av selskapet skulle være forpliktet i to år til å følge *policy-dokumentet om nedbemanning*. Dette dokumentet var grundig gjennomgått i løpet av prosessen, og det ga ikke de ansatte rettskrav på at ordningen med tidligpensjon skulle fortsette som før.

Muntlig løfte

- (68) Spørsmålet er da om de ansatte fikk et muntlig bindende løfte om at praksis med tidligpensjon skulle fortsette.
- (69) Når det – som her – ikke er skriftlig og tidsnært materiale som viser at det ble gitt noe løfte om dette, må det være klare holdepunkter dersom det motsatte skal legges til grunn. Det har dessuten i utgangspunktet formodningen mot seg at ledelsen ville pådra selskapet betydelige økonomiske forpliktelser ut over det som fulgte av selskapets skriftlige policy ved overtallighet, særlig når salget av Smart Fuel ennå ikke var endelig gjennomført. Jeg er enig med mindretallet i lagmannsretten, som skriver om dette:

«Det som er nevnt så langt viser etter mindretallets syn at arbeidsgiver har praktisert en fast ordning med tidligpensjon ved overtallighet, men bevisst valgt å ikke binde seg til å videreføre praksisen. At arbeidsgiver har ønsket å beholde adgangen til å gjøre endringer fremstår også som rasjonelt, tatt i betraktning at ordningen var uvanlig og kostbar og at det aktuelle virksomhetsområdet var under omstilling. Med dette som bakgrunn fremstår det i utgangspunktet som mindre sannsynlig at personer i ledelsen i Smart Fuel skal ha lovet de ansatte å videreføre praksis. At det er gitt et slikt løfte må det i tilfelle foreligge relativt klare holdepunkter for ...»

- (70) Det er på den annen side klart at både selger og kjøper av selskapet her hadde en felles interesse i å opprettholde ro blant de ansatte. Både det å sikre en effektiv overdragelse uten støy og at de ansatte hadde fokus på selve virksomheten, tilsier dette.
- (71) Det er likevel, etter mitt syn, vanskelig å se at det er tilstrekkelig holdepunkter for at det ble gitt et muntlig løfte om at praksis med tidligpensjon skulle fortsette, til tross for etterfølgende vitneforklaringer om dette både fra ledelsen i Shell/Smart Fuel og saksøkerne. Jeg legger da for det første vekt på at saksøkerne i alle fall innledningsvis i saken i liten grad kunne peke på når og hvordan et slikt løfte ble gitt. I den første stevningen til Oslo tingrett ble det vist til at løftet ble gitt «på intranettet og i allmøter med alle ansatte». Det vises «særlig til møtet som ble gjennomført 2. september 2015». Som jeg allerede har vært inne på, går det imidlertid fram av referatet fra dette møtet at når det gjaldt eventuell overtallighet, så var det primært overtallighetspolicyen som ble gjennomgått. Den inneholdt som nevnt ikke noe slikt løfte. Selv om man på møtet også ga uttrykk for at de nye eierne ville være forpliktet til å følge det som var kommunisert om verneperioden fra Smart Fuel til de ansatte, er det vanskelig å se at det gis noe løfte om at ny eier skal være forpliktet til å følge praksis fra tidligere.
- (72) Jeg viser dessuten til beskrivelsen av saksøkernes forklaring for tingretten. I dommen heter det at «ingen av saksøkerne kan konkretisere et nærmere tidspunkt hvor Smart Fuel AS skal ha forpliktet seg til en annen håndtering av overtallighet av ansatte enn det som følger av overtallighetspolicyen».
- (73) Ved vurderingen legger jeg også vekt på at ordningen med tidligpensjon var en særdeles gunstig ordning som var ensidig innført og bekostet av arbeidsgiver. Fisjonen og eierskiftet ble profesjonelt håndtert, med medvirkning både fra de ansatte selv og de tillitsvalgte fra ulike fagorganisasjoner. Det virker da lite sannsynlig at det skulle være gitt muntlige løfter om tidligpensjon uten at dette har kommet klart til uttrykk noe sted.
- (74) Min konklusjon er dermed at det ikke er tilstrekkelige holdepunkter for at de ansatte var gitt et løfte om at praksis med å tilby tidligpensjon til ansatte over 57 år ved nedbemanning skulle fortsette som før.

Revisjon av avtalen etter avtaleloven § 36

- (75) Selv om Smart Fuel ikke var forpliktet til å tilby tidligpensjon til saksøkerne i saken, er jeg enig med tingretten i at Shell/Smart Fuel kunne ha gjort mer for å klargjøre overfor gruppen 57–61 år hva som skulle gjelde i verneperioden. Det er lett å tenke seg at det kan oppstå misforståelser når man snakker om «policy», og mener policy-dokumentet og ikke praksis. Forsikringene om at det meste skulle være som før i verneperioden, kunne også lett misforstås.
- (76) På den annen side er det som nevnt ikke tvil om at Shell/Smart Fuel gjennomførte en grundig saksbehandling i forbindelse med eierskiftet. Det er heller ikke tvilsomt at policydokumentet var klart på at ordningen med tidligpensjon var valgfri for arbeidsgiver, og at dette vanskelig kunne misforstås. Ikke minst legger jeg vekt på at de tillitsvalgte som var tungt inne i prosessen, ikke protesterte på formuleringene i policydokumentet. Det er

da ikke grunnlag for å legge risikoen for en eventuell misforståelse fra arbeidstakernes side på selskapet, og heller ikke grunnlag for avtalerevisjon etter avtaleloven § 36.

(77) Anken må etter dette gis medhold.

Sakskostnader

(78) St1 Norge har vunnet saken, og hovedregelen er at de skal ha erstattet sine sakskostnader, jf. tvisteloven § 20-2 første ledd. Jeg har imidlertid kommet til at ingen av partene bør tilkjennes dekning av sakskostnader, jf. § 20-2 tredje ledd. Jeg legger for det første vekt på forskjellen i styrkeforhold mellom partene. Samtlige av saksøkerne er etter det opplyste arbeidsledige etter nedbemanningen, og det er ikke tvil om at saken har stor velferdsmessig betydning for dem. Selskapet kan også i noen grad bebreides for manglende klargjøring av hva som skulle gjelde i verneperioden. Saksøkerne vant dessuten fram i lagmannsretten.

Konklusjon

(79) Jeg stemmer for denne

D O M :

1. St1 Norge AS frifinnes.
2. Sakskostnader tilkjennes ikke for noen instans.

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

(81) Dommer **Ringnes:** Likeså.

(82) Dommer **Falkanger:** Likeså.

(83) Dommer **Indreberg:** Likeså.

(84) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

1. St1 Norge AS frifinnes.
2. Sakskostnader tilkjennes ikke for noen instans.