



NORGES HØYESTERETT

Den 7. april 2010 avsa Høyesterett dom i

HR-2010-00571-A, (sak nr. 2009/1724), sivil sak, anke over dom,

Fokus Bank, filial av Danske Bank A/S
Finansnæringens arbeidsgiverforening (advokat Tarjei Thorkildsen)
(partshjelper)

mot

A

B

C

D

(advokat Pål Behrens – til prøve)

E

F

G

(advokat Ragnhild Borgerud – til prøve)

STEMMEGIVNING :

- (1) Dommer **Webster**: Saken gjelder spørsmålet om arbeidsgiver er berettiget til ensidig å endre de ansattes pensjonsordning fra ytelsesbasert til innskuddsbasert.
- (2) Fokus Bank, filial av Danske Bank A/S (heretter Fokus Bank) hadde frem til 2003 en ytelsesbasert pensjonsordning som i hovedtrekk innebar at de ansatte etter oppnådd pensjonsalder og full opptjeningstid, skulle motta 70 prosent av årslønnen på fratredelsestidspunktet i løpende pensjon. Med virkning fra 1. april 2003 ga bankens styre de ansatte valget mellom å fortsette i den gamle ordningen eller å gå over til en ny,

innskuddsbasert pensjonsordning. De ansatte ble gitt orientering om konsekvensene av valget, og det ble gjort klart at når valget var gjort, ville det ikke være mulig å ombestemme seg.

- (3) To tredjedeler av de ansatte valgte å forbli medlemmer av den ytelsesbaserte pensjonsordningen, herunder ankemotpartene. Denne ordningen ble samtidig lukket, i den forstand at det ikke ble tatt opp nye medlemmer. Alle nyansatte gikk inn i den innskuddsbaserte ordningen.
- (4) I 2005 ble den ytelsesbaserte pensjonsordningen styrebehandlet på nytt. Det ble lagt til grunn at ordningen ikke ville være bærekraftig fremover, og at det ville innebære vesentlige kostnadsbesparelser for Fokus Bank hvis man la om pensjonsordningen. Forskjellige alternativer ble vurdert for å oppnå besparelser, blant annet å redusere den ytelsesbaserte pensjonen fra 70 til 66 prosent. Denne løsningen ble imidlertid forkastet, da Kredittilsynet hadde gitt uttrykk for at løsningen ville kreve at også den innskuddsbaserte pensjonsordningen, som ble etablert i 2003, måtte reduseres tilsvarende. Ved styrevedtak 6. desember 2005 ble det besluttet å overføre alle de ansatte til den innskuddsbaserte pensjonsordningen og nedlegge den ytelsesbaserte ordningen:

”Fokus Banks lukkede ytelsesbaserte pensjonsordning for lønn inntil 12 G bringes til opphør pr. 28.02.06, og medlemmene i denne ordning tilbys medlemskap i den innskuddsbaserte ordningen. Administrasjonen kommer tilbake til styret med en vurdering av hvordan avdekking av forpliktelsene i Fokus Banks pensjonskasse kan skje på en hensiktsmessig måte.

Styrets formann bad om at administrasjonen sammen med de tillitsvalgte fant frem til en viss kompensasjon for de som kom dårligst ut i forbindelse med en omlegging.”

- (5) De ansattes representant i styret stemte mot vedtaket.
- (6) I tråd med styrevedtakets forutsetninger ble det gjennomført forhandlinger mellom de tillitsvalgte og administrasjonen i banken om kompensasjon til de som kom dårligst ut av omleggingen. Det ble ikke gitt informasjon til de ansatte. Forhandlingene endte 30. januar 2006 i en protokoll:

”Etter forhandlinger er det oppnådd enighet om følgende kompensasjonsordninger:

1. Ved innbetaling av innskuddspremie skal det betales 5 % for lønn mellom 1G og 6G og 8 % av lønn mellom 6 G og 12G.
2. Det vil bli gitt økonomisk kompensasjon i form av økning av fastlønn for medarbeidere hvor ny pensjonsordning gir urimelige utslag i forhold til ytelse i fremtidig alderspensjon. Dette gjelder for lønnsnivå begrenset oppad til kr 500.000. Til dette formål stilles det NOK 150 000 til disposisjon.
3. Dersom beregninger viser ekstraordinære utslag for enkeltmedarbeidere skal disse tilfeller behandles særskilt og faller utenfor rammen angitt under pkt 2.
4. Dersom banken fremtidig fremsetter forslag til endringer i bankens ordinære pensjonsordning innrømmes Finansforbundet i Fokus Bank forhandlingsrett om kompenserende ordninger. Dette punkt skal innlemmes i Fokus Banks lokale Bedriftsavtale ved førstkommende revisjon (...)

- (7) Etter dette ble de ansatte informert. Den 23. mars 2006 fulgte styret i pensjonskassen opp bankens beslutning, med vedtak om avvikling av pensjonskassen. Medlemmene fikk utstedt individuelle fripoliser, og de aktive medlemmene ble overført til den innskuddsbaserte pensjonsordningen i Storebrand.

- (8) Syv av de ansatte – ankemotpartene for Høyesterett – reiste sak for Trondheim tingrett og anførte at banken ikke hadde adgang til å avvikle den ytelsesbaserte pensjonsordningen. Det er opplyst at Finansforbundet, som fører saken for ankemotpartene, har innhentet prosessfullmakt fra cirka 260 ansatte i Fokus Bank. Banken har akseptert å stanse foreldelsesfristen for de øvrige ansatte, til utfallet av ”pilotsaken” for ankemotpartene er klart. Tingretten avsa dom 7. oktober 2008 med slik domsslutning:
- ”1. Fokus Bank, filial av Danske Bank A/S frifinnes.
 2. Saksomkostninger tilkjennes ikke.”
- (9) De ansatte anket til Frostating lagmannsrett som, under dissens, avsa dom 10. august 2009 med slik domsslutning:
- ”1. Fokus Bank, Filial av Danske Bank A/S plikter å stille A, E, B, G, C og D i samme pensjonsrettslige og økonomiske situasjon som om de fortsatt var medlemmer av den lukkede ytelsesbaserte pensjonsordningen i pensjonskassen til Fokus Bank ASA, på de vilkår som gjaldt for pensjonsordningens alders-, uføre- og etterlattepensjon på avviklingstidspunktet i 2006.
 2. Fokus Bank, Filial av Danske Bank A/S plikter å stille F i samme pensjonsrettslige og økonomiske situasjon som om han fortsatt var medlem av den lukkede ytelsesbaserte pensjonsordningen i pensjonskassen til Fokus Bank ASA, frem til 31. desember 2008, på de vilkår som gjaldt for pensjonsordningens alders-, uføre- og etterlattepensjon på avviklingstidspunktet i 2006.
 3. Fokus Bank dømmes til innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse å betale erstatning for saksomkostninger til A og de øvrige ankede parter med 1 234 863 – enmilliontohundreogtrettifiretusenåttehundreogsekstire – kroner.”
- (10) Fokus Bank har anket over lagmannsrettens rettsanvendelse til Høyesterett. Det er lagt frem noen nye dokumenter og forklaringer fra partene og åtte vitner som alle vitnet i lagmannsretten. Saken står i samme stilling som for lagmannsretten.
- (11) Den ankende part – Fokus Bank, filial av Danske Bank A/S – og partshjelperen – *Finansnæringens arbeidsgiverforening* – har i det vesentlige anført:
- (12) De ansatte har ikke rettskrav på å opprettholde bedriftspensjonen som en ytelsesbasert ordning. Verken tariffavtale, ansettelsesavtalene eller det som skjedde i forbindelse med at de ansatte i 2003 ble gitt valget mellom den ytelsesbaserte ordningen og den innskuddsbaserte ordningen, gir grunnlag for et slikt krav. Pensjonsordningen er en ensidig innført ordning, som ikke er en del av det ordinære vederlaget for arbeidet, men en tilleggsytelse som er underlagt de til enhver tid gjeldende bestemmelsene for ordningen. Det har formodningen mot seg at banken skulle ha fraskrevet seg endringsretten for en ordning som er ensidig innført og i sin helhet betalt av banken.
- (13) Pensjonsordninger er langsiktige, og det er behov for å kunne endre slike ordninger, for eksempel som følge av nye lovregler eller endrede samfunnsforhold. At det er endringsadgang, ligger som en forutsetning i pensjonslovgivningen og er også fastsatt i

vedtektene for den ytelsesbaserte pensjonsordningen. Det må klare holdepunkter til for at arbeidsgiveren skal ha frasagt seg endringskompetansen. At de ansatte har en forventning om en bestemt pensjonsytelse, fratår ikke arbeidsgiveren endringskompetansen.

- (14) Uansett har de ansatte mistet retten til å komme med innsigelser mot omleggingen av pensjonsordningen. Det ble oppnådd enighet om protokollen om kompensasjon for de av de ansatte som kom dårligst ut. Denne protokollen er en tariffavtale, inngått av de ansattes representanter, som er bindende for medlemmene. Poenget med kompensasjonen var å få satt en sluttstrek for omleggingen. Implisitt i dette ligger en aksept av styrevedtaket om nedleggelse av den ytelsesbaserte ordningen. Representantene for de ansatte tok ikke forbehold om at omleggingen av pensjonsordningen var urettmessig.
- (15) Det er heller ikke gjort saksbehandlingsfeil ved omleggingen, i alle fall ikke av en slik karakter at styrevedtaket blir uten rettsvirkning.
- (16) Lagmannsrettens domsslutning er dessuten meget uklar og umulig å oppfylle i praksis.
- (17) Den ankende part og partshjelperen har nedlagt følgende påstand:
- ”Fokus Bank, filial av Danske Bank A/S, frifinnes.”**
- (18) Ankemotpartene – *A med flere* – har i det vesentlige anført:
- (19) Da de ansatte i 2003 ble gitt valget mellom å bli i den ytelsesbaserte pensjonsordningen eller gå over til en innskuddsbasert ordning, innebar det at både de ansatte og banken ble bundet av valget. Dette følger både av ordlyden i det skjemaet som ble brukt, og av omstendighetene for øvrig. Ikke på noe tidspunkt tok banken forbehold om at den ytelsesbaserte ordningen kunne komme til å bli nedlagt. Dette innebærer at de ansatte har fått et rettskrav på at den ytelsesbaserte pensjonsordningen skal bestå.
- (20) Uansett må ankemotpartene anses å ha et rettskrav på en ytelsesbasert pensjonsordning ut fra en helhetsvurdering, i tråd med det lagmannsrettens flertall har lagt til grunn. I en slik helhetsvurdering vil en rekke momenter ha betydning, så som ordlyden i arbeidsavtalen, partenes forventninger, ytelsens art, ordningens opprinnelse, hvordan ordningene har vært praktisert – og også utsagn som ble gitt i forbindelse med omleggingen av pensjonsordningen i 2003.
- (21) Vedtektenes bestemmelser om adgang til å endre og avvikle pensjonskassen må stå tilbake for det rettskravet de ansatte har. Tilsvarende gjelder for de lovbestemte forutsetningene om at pensjonsordninger kan endres. Dette gjelder bare så langt de ansatte ikke har rettskrav på å beholde ordningen sin.
- (22) Det foreligger også saksbehandlingsfeil ved prosessen som førte til nedleggelse av pensjonskassen. Verken vedtektenes eller lovens formregler ble fulgt. Banken hadde ikke opprettet en styringsgruppe, og spørsmålet om nedleggelse ble ikke forelagt styret i pensjonskassen på forhånd. Formålet med disse ordningene er at de ansatte skal bli hørt. Det kan ikke utelukkes at utfallet av prosessen ville blitt et annet hvis de formelle reglene hadde blitt fulgt.

- (23) Protokollen om kompensasjon til de som kom dårligst ut av omleggingen, er ikke en tariffavtale. Uansett kan ikke protokollen reparere et urettmessig styrevedtak.
- (24) Det aksepteres at det kan være behov for endringer i pensjonsordninger. Hvor langt man kan gå, må bero på en konkret vurdering. Vedtaket om nedleggelse av pensjonskassen går uansett lenger enn det banken hadde adgang til.
- (25) Ankemotpartene har nedlagt følgende påstand:

”Prinsipalt:

1. Anken forkastes.
2. A, E, F, B, G, C og D tilkjennes sakskostnader for Høyesterett.

Subsidiært:

1. Fokus Bank, Filial av Danske Bank A/S, er erstatningspliktig for det tap A, E, F, B, G, C, D eller deres etterlatte lider som følge av at Fokus Bank avvirket den ytelsesbaserte pensjonsordningen de var medlemmer av i 2006.
2. A, E, F, B, G, C og D tilkjennes sakskostnader for tingretten, lagmannsretten og Høyesterett.”

- (26) *Jeg er kommet til at anken fører frem.*
- (27) Før jeg går inn på tvistepunktene, vil jeg se nærmere på bakgrunnen for – og konsekvensene av – omleggingen.
- (28) Forutsetningen for opprettelsen av den nye innskuddsbaserte pensjonsordningen i Fokus Bank var at pensjonslovgivningen fra 1. januar 2001 åpnet for innskuddsbaserte pensjoner gjennom ikrafttreddelsen av innskuddspensjonsloven. Formålet med loven var først og fremst at flere ansatte i privat sektor skulle få tjenestepensjon, jf. Ot.prp. nr. 71 (1999–2000) side 29. Ved lov 15. juni 2001 nr. 41 ble foretakspensjonsloven § 15-6 tilføyet. Bestemmelsen fastsetter regler for omdanning av eksisterende ytelsesbaserte pensjonsordninger til innskuddsbaserte ordninger.
- (29) Den ytelsesbaserte ordningen Fokus Bank hadde, ble i 2003 beskrevet på følgende måte i informasjonsmaterialet som ble gitt til de ansatte:

”I en ytelsesbasert pensjonsordning gis du et løfte om hvor mye du skal få i pensjon. I en slik ordning kan du ikke påvirke hvordan pensjonsmidlene forvaltes.”

- (30) Ytelsesbaserte ordninger gir generelt større forutsigbarhet for de ansatte, men mindre forutsigbarhet for arbeidsgiverne, ettersom det beror på en rekke varierende faktorer hvor store innskuddene i ordningen må være for å dekke opp de beregnede forpliktelsene.
- (31) Den innskuddsbaserte pensjonsordning Fokus Bank skulle innføre, ble beskrevet slik:

”I en innskuddsbasert pensjonsordning får du et løfte om hvor mye din arbeidsgiver skal spare for deg hvert år. Du kan selv påvirke hvordan sparemidlene skal forvaltes.”

- (32) I en innskuddsbasert ordning har den ansatte risikoen for hvor stor den endelige pensjonen blir. Ordningen gir større forutberegnelighet for arbeidsgiveren og er normalt også bedre tilpasset den mobiliteten som er vanlig i dagens arbeidsmarked.
- (33) I dette tilfellet medførte endringen fra ytelsesbasert til innskuddsbasert ordning i 2006 at de ansatte, i tillegg til å få risikoen for den fremtidige utviklingen, også fikk et økonomisk tap. Lagmannsretten har lagt til grunn at ankemotpartenes tap, neddiskontert til et engangsbeløp, varierer fra cirka 140 000 til cirka 300 000 kroner. Det gjennomsnittlige tapet er cirka 200 000 kroner. Disse ansatte har med andre ord fått en klart dårligere pensjonsordning ved omleggingen. Lagmannsretten har lagt til grunn at banken ville ha spart ca. 32 millioner kroner for 2005 hvis omleggingen hadde skjedd da.
- (34) Jeg går så over til å se på rettmessigheten av omleggingen. Det er naturlig å ta utgangspunkt i Rt. 2002 side 1576 (Hakondommen) og særlig Rt. 2008 side 1246 (Statoildommen). Begge dommene dreier seg om arbeidsgivers rett til å gjøre endringer i pensjonsordninger.
- (35) I Hakondommen ble en ensidig etablert og finansiert kollektiv pensjonsordning avvirket. Dette ble ansett rettmessig til tross for at noen av de ansatte hadde bestemmelser om fri tilleggspensjon i ansettelsesavtalene, jf. dommen side 1583. Pensjonsordningen var ikke nevnt i personalhåndboken, den var ikke brukt i rekrutteringsøyemed og hadde ikke hatt betydning for lønnsfastsettelsen.
- (36) I Statoildommen var den gode pensjonsordningen brukt aktivt i rekrutteringen, og det var orientert om den i personalhåndbøker. Likevel kom Høyesterett til at arbeidsgiveren hadde rett til å gjøre ordningen mindre gunstig for de ansatte. Avsnitt 48 og 49 oppstiller en generell presumpsjon for at arbeidsgiver har endringsrett:

”Pensjonsavtaler er gjennomgående av så lang varighet at det må forventes å oppstå behov for endringer. Dette tilsier et behov for i det minste en viss fleksibilitet med hensyn til tilpasning av ordningen. Dette hensynet er ikke godt forenlig med en ordning der ingen endring kan gjennomføres uten etter samtykke fra den enkelte ansatte. (...)

Ikke noe av det jeg har sagt så langt, utelukker at Statoil ved individuelle avtaler kan ha bundet seg overfor sine ansatte til å opprettholde G-regulering av løpende pensjoner. Det er i ulike sammenhenger påpekt at de alminnelige utgangspunkter må leses med det forbehold at avvikende løsninger kan være avtalt. Etter mitt syn innebærer imidlertid de forhold jeg har redegjort for, at det må antas å gjelde en viss presumpsjon for at arbeidsgiver, i dette tilfellet Statoil, ikke ved individuelle avtaler har gitt avkall på retten til å foreta endringer i pensjonsordningen for så vidt endringen ikke strider mot lov og ikke berører opptjente pensjoner.”

- (37) Oppsummert forstår jeg dommene slik at det rettslige utgangspunktet er at arbeidsgiveren kan gjøre endringer i en kollektiv pensjonsordning. For at dette utgangspunktet skal fravikes, må det foreligge holdepunkter av en viss vekt som tilsier at arbeidstakerne har rettigheter som er til hinder for endring.
- (38) For ordens skyld nevnes at ankemotpartene ikke har anført at endringen berører opptjente rettigheter eller er i strid med loven. Det er heller ikke anført at tariffavtale hindrer endringen. Ankemotpartene mener de har *individuelle rettigheter* som gjør omleggingen fra en ytelsesbasert pensjonsordning til en innskuddsbasert ordning urettmessig.

- (39) Prinsipalt har ankemotpartene anført at de fikk en individuell rettighet i 2003 da de ansatte ble gitt valget mellom å fortsette i den ytelsesbaserte ordningen, eller gå over til den nyetablerte innskuddsbaserte ordningen. For å drøfte denne anførselen er det nødvendig å gå nærmere inn i bakgrunnen for omleggingen av pensjonsordningen i Fokus Bank:
- (40) Banken iverksatte i 2002 et arbeid for å vurdere overgangen fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjonsordning. Arbeidet endte med at bankens styre valgte å ha to parallelle ordninger. Det fremgår imidlertid av styrevedtaket at det kunne tenkes ytterligere endringer også for den ytelsesbaserte ordningen. Dette var de ansattes representanter i styret klar over, men denne forutsetningen ble ikke kommunisert til de øvrige ansatte.
- (41) Alle nyansatte gikk inn i den innskuddsbaserte ordningen, mens de som allerede var ansatt, altså fikk valget mellom å bli værende i den gamle ordningen, eller å gå over til den nye ordningen. Det ble utarbeidet et relativt omfattende informasjonsmaterieell til de eksisterende ansatte, som redegjorde både generelt og individuelt for konsekvensene valget ville få for den enkelte. I brev fra viseadministrerende direktør, som lå i informasjonspakken, heter det:
- ”Alle som i dag er medlemmer av Konsernpensjonskassen i Fokus Bank kan velge å gå over til Innskuddsbasert pensjonsordning. Det vil være en individuell vurdering som avgjør hvilken ordning som er den beste.**
- Det er derfor viktig at du ser på fordeler og ulemper i de to ordningene og vurderer hvilken betydning de har for deg. (...) Når du har tatt et valg, kan ikke dette endres senere.”**
- (42) Med materialet lå det også et skjema hvor den enkelte ansatte skulle krysse av for hvilket valg man gjorde. Under avkryssingsboksene står det:
- ”Vi ber deg om å signere denne avtalen og sende den til: (...)”**
- (43) I følge ankemotpartene innebærer dette at både banken og de ansatte ble bundet av det valget den ansatte gjorde, slik at de ansatte fikk en individuell rettighet ved valget. Banken har gjort gjeldende at dette ikke er en avtale – at formuleringen i skjemaet er upresis.
- (44) Jeg er enig med ankemotpartene i at det foreligger en avtale. Banken ga de ansatte et *tilbud* om å velge – og det utfylte skjemaet representerer *aksepten* av tilbudet. Jeg kan imidlertid ikke av det slutte at banken dermed hadde mistet en eventuell rett til å endre pensjonsordningen: Det de ansatte takket ja til, var å bli værende i ordningen som den var på avtaletidspunktet, med iboende endringsmuligheter. Det er heller ingenting i informasjonsmaterialet de ansatte fikk, som tilsier noe annet. Jeg kan derfor ikke se at valget de ansatte gjorde i 2003, innebærer at de fikk en individuell rettighet som fratok banken endringsretten.
- (45) Subsidiært anfører ankemotpartene at det må anlegges en bred vurdering av alle foreliggende elementer for å avklare om det foreligger individuelle rettigheter.
- (46) Ved denne vurderingen er det naturlig å ta utgangspunkt i ansettelsesavtalene. Ankemotpartene ble alle opprinnelig ansatt i banker som senere fusjonerte inn i Fokus

Bank, og bare noen av de opprinnelige arbeidsavtalene er funnet. Ankemotpartene ble ansatt 20-40 år tilbake i tid, på et tidspunkt da det ikke var lovpålagt med ansettelsesavtaler.

- (47) Går man gjennom de avtalene som foreligger, fremgår det at pensjonsordningen dels er nevnt ved formuleringer som ”pensjon etter gjeldende regler”, dels er pensjonsordningen ikke omtalt, og i ett tilfelle er den nevnt ”til orientering”.
- (48) I de tilfellene hvor det er henvist til ”gjeldende regler”, kan dette forstås enten som en henvisning til de reglene som gjelder på ansettelsestidspunktet, eller som en henvisning til de til enhver tid gjeldende regler. Tatt i betraktning forutsetningen om at pensjonsordninger må kunne endres, slik dette er kommet til uttrykk og er begrunnet i Hakondommen og Statoildommen, er det naturlig å forstå henvisninger av denne typen som å være til regelverket slik det til enhver tid lyder.
- (49) Ordlyden i ansettelsesavtalene gir med andre ord ikke holdepunkter for at de ansatte har individuelle rettigheter.
- (50) Ankemotpartene har anført at avtalene er rudimentære og ikke regulerer alle rettigheter og plikter mellom partene, og at avklaring av hva som er den rettslige posisjonen, må gjøres ut fra en bred vurdering. Dette er jeg enig i. Ankemotpartene har særlig vist til de ansattes klare og langvarige forventning om å ha en ytelsesbasert ordning, og at denne forventningen ble bestyrket da banken i 2003 ga dem valget mellom å bli i den ytelsesbaserte ordningen eller gå over til den nyopprettede innskuddsbaserte ordningen.
- (51) Det er åpenbart – og meget forståelig – at de ansatte har hatt forventninger til at pensjonen skulle bli 70 prosent av sluttlønnen slik ordningen hadde vært i Fokus Bank fra 1987, og som den hadde vært i de bankene som fusjonerte inn i Fokus Bank. Flere av de ansatte har forklart at god pensjon var en faktor som bidro til at de valgte å begynne å arbeide i banken – og valgte å fortsette når andre arbeidsmuligheter bød seg. Det er heller ikke tvilsomt at den gode pensjonsordningen har vært vektlagt fra bankens side i ansettelsesprosesser. Det er imidlertid ikke dokumentert individuelle bindende løfter om en bestemt pensjonsordning fra bankens side.
- (52) Jeg har også forståelse for at forventningen ble bestyrket da banken i 2003 ga de ansatte valget mellom å bli i den eksisterende ordningen eller å gå over i den innskuddsbaserte ordningen. Det skal imidlertid mye til før en forventning kan danne grunnlag for et rettskrav. Dette er blant annet lagt til grunn i Hakondommen på side 1582:
- ”Det er ingen tvil om at bedriften mente seg berettiget til ensidig å endre ordningen – som i 1992, da ytelsene ble redusert – eller til og med oppheve den. Det er heller ikke noe som tyder på at de ansatte eller deres tillitsvalgte i årenes løp skal ha hatt en annen oppfatning. Den kom iallfall aldri til uttrykk overfor bedriften. Riktignok kunne arbeidstakerne nære en forventning om at ordningen, som hadde løpt siden 1978, ville bli opprettholdt, slik den også var blitt det ved en tidligere fusjon. Men denne forventningen kan ikke i seg selv føre til at bedriften anses bundet.”**
- (53) Tilsvarende er det lagt til grunn i Rt. 2008 side 856 (Theatercafedommen) avsnitt 39 til 43, at lang praksis og forventninger hos servitørene om å slippe å dele tips med kokkene og hovmesterne, ikke ga rettskrav på å slippe tipsdeling.

- (54) Videre taler det i favør av at banken har adgang til å endre pensjonsordningen, at ordningen etter all sannsynlighet er ensidig innført og er fullt betalt av banken. Vedtektene for de opprinnelige pensjonskassene ankemotpartene kom fra, er ikke fremlagt, men vedtektene for pensjonskassen i Fokus Bank fra 1987 og fremover inneholder bestemmelser om endringsadgang. Vedtektene er godkjent av Kredittilsynet og i alle fall de siste versjonene av vedtektene er i tråd med Kredittilsynets mønstervedtekter for konsernpensjonskasser. Vedtektene vil ikke gå foran eventuelle individuelle rettigheter som ankemotpartene måtte ha. Imidlertid viser vedtektene noe om en forutsetning i pensjonsordningen ankemotpartene var medlemmer av, nemlig at pensjonsordningen kunne endres. Denne forutsetningen gjør det mindre sannsynlig at det er avtalt avvikende individuelle løsninger. Slike individuelle rettigheter må det i så fall foreligge relativt klare holdepunkter for, og det gjør det etter min mening ikke her.
- (55) Atter subsidiært har ankemotpartene anført at selv om banken har en viss endringsadgang, så har den ikke kompetanse til å nedlegge pensjonskassen som den her har gjort. Det vises til Statoildommen avsnitt 64 hvor det heter:

”Det er på det rene at Statoil har benyttet den attraktive pensjonsordningen aktivt ved rekruttering av nye medarbeidere. Pensjonsordningen er i denne sammenheng av Statoil trukket inn som en del av den samlede lønnspakke. Det er neppe tvilsomt at ansettelsesavtalene må forstås på denne bakgrunn, og at Statoil ved dette har avskåret seg fra å avvikle tjenstepensjonsordningen. Som ankemotpartene særskilt har fremhevet, følger det da også at det må gjelde begrensninger med hensyn til hvilke endringer Statoil vil kunne foreta. Statoil har erkjent at det blant annet i rekrutteringssammenheng er fremhevet at de ansatte får en særlig god pensjonsordning, og jeg kan vanskelig se at Statoil ville kunne gjøre endringer som undergraver en slik karakteristikk, i hvert fall hvis en slik endring ikke tilsies av sterke hensyn, som ikke er aktuelle i nærværende sak.”

- (56) Det er riktig, som ankemotpartene anfører, at Fokus Banks konsernpensjonskasse er avviklet. Ordningen er imidlertid erstattet med en innskuddsbasert ordning. Vi står med andre ord ikke overfor en nedleggelse av pensjonsordningen, men en omlegging, som jeg, ut fra rettskildebildet og de faktiske forholdene i saken, ikke kan se at banken er forhindret fra å gjøre. Det er mulig det også i vår sak er grenser for hvilke endringer banken vil være berettiget til å foreta, men saksforholdet gir ikke grunnlag for å gå nærmere inn i det spørsmålet. Partene er for øvrig enige om at pensjonsordningen i Fokus Bank fortsatt må karakteriseres som ”god”.
- (57) Til sist har ankemotpartene anført at det er begått saksbehandlingsfeil ettersom avviklingen av pensjonskassen ikke skjedde i tråd med reglene i foretakspensjonsloven og vedtektene. Lovens § 15-1 første ledd lyder:

”Foretaket kan bestemme at pensjonsordningen skal opphøre. Før beslutning treffes skal spørsmålet om opphør forelegges styringsgruppen for pensjonsordningen eller styret i pensjonskassen.”

- (58) Vedtektene for Fokus Banks konsernpensjonskasse, slik de lød i 2005, § 8-4 har et noe strengere krav:

”Banken kan bestemme at pensjonsordningen skal opphøre. Før beslutning treffes skal spørsmålet om opphør forelegges pensjonskassens styre og styringsgruppen.” (uthevet her)

- (59) Fokus Bank bestrider at det er gjort saksbehandlingsfeil. Jeg går ikke nærmere inn på hvorvidt det er gjort en feil, da det for meg uansett er klart at en eventuell feil ikke kan ha den virkning at avviklingen av pensjonskassen blir urettmessig. Formålet med disse formreglene er i første rekke å ivareta medlemmenes informasjonsbehov og gi medlemmene en mulighet til å avklare om foretaket har forpliktet seg til å ha pensjonsordningen, jf. Ot.prp. nr. 47 (1998–1999) side 49 og 213. Styringsgruppen har ikke beslutningskompetanse. Det fremgår ikke av forarbeidene hva som skal være konsekvensen av at formreglene ikke er fulgt.
- (60) I dette tilfellet har representanter for de ansatte vært involvert fortløpende, både ved at de har vært representert i Fokus Banks styre, i pensjonskassens styre og ved at de ansatte var med i forhandlingene om fordelingen av kompensasjon til de som kom dårligst ut av omleggingen. Det er derfor lite trolig at utfallet hadde blitt et annet om det hadde vært oppnevnt en styringsgruppe.
- (61) Jeg kommer derfor til at de anførte feilene ikke kan lede til at nedleggelsen blir uten rettsvirkninger.
- (62) Etter dette har anken ført frem. Fokus Bank har ikke krevd sakskostnader for noen instans.
- (63) Jeg stemmer for denne

D O M :

Fokus Bank, filial av Danske Bank A/S, frifinnes.

- (64) Dommer **Møse:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.
- (65) Dommer **Bruzelius:** Likeså.
- (66) Dommer **Indreberg:** Likeså.
- (67) Dommer **Coward:** Likeså.
- (68) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

Fokus Bank, filial av Danske Bank A/S, frifinnes.

Riktig utskrift bekreftes: