

Fastlåste konflikter

En vanlig sluttavtale ligger ofte på 6 til 12 måneder

Til tross for færre nedbemanningsprosesser nå enn for få år siden, rapporterer Econa om jevn pågang fra medlemmer som trenger hjelp med sluttavtaler.

STINE GRIHAMAR
stine.grihamar@finansavisen.no

– For oss er det nå like vanlig å gi råd om sluttavtaler som arbeidsavtaler, sier advokat Per Christian Rogdar.

Han leder arbeidslivsavdelingen i interesse- og arbeidstagerorganisasjonen Econa, som bistår rundt 21.000 siviløkonomer og masterutdannede innen økonomisk-administrative fag.

I 2018 behandlet Econas advokater cirka 1.200 saker, der rundt 400–500 gjaldt en eller annen form for avslutning av arbeidsforholdet, de aller fleste ved hjelp av sluttavtale.

Avtalene inngås ofte som et alternativ til oppsigelse eller som forliksløsninger i etterkant av en oppsigelse, opplyser Rogdar.

– En oppsigelsesprosess for domstolen er tidkrevende og kostbar for arbeidsgiver, sier hans kollega advokat Christopher Viland.

Viland tilføyer at det har blitt en kultur for å løse fastlåste konflikter med sluttavtaler.

– Det er ofte stor usikkerhet om oppsigelsen anses for saklig og gyldig, og de aller fleste arbeidsgivere ønsker derfor en kompromissløsning i form av en sluttavtale. Sånn sett virker sluttavtaler som et instrument relativt godt, sier han.

Rogdar viser til at av alle sakene Econa behandlet i fjor, havnet rundt ti i domstolen. De fleste sakene ble forlikt før saken fikk en dom.

– Det var bare en liten andel håndfull saker hvor det var nødvendig å gå til søksmål, og ofte blir

SJEKKLISTE

Disse punktene går Econa gjennom for å være sikker på at man får regulert nødvendige forhold i en sluttavtale:

- Avtalens parter.
- Bakgrunnen for at avtalen inngås.
- Tidspunktet arbeidstageren fratrer stillingen.
- Tidspunkt for når ansettelsesforholdet opphører, det vil si det tidspunkt partene ikke lenger har forpliktelser overfor hverandre (opphørstidspunktet).
- Antall måneders lønnskompensasjon (etterlønn).
- Fra hvilket tidspunkt arbeidstager står fritt til å tiltre ny stilling.
- Garantilønn (som utbetales kun dersom arbeidstageren ikke har fått ny jobb når etterlønsperioden utløper).
- Om det skal gis informasjon, og i så fall hva slags informasjon som skal gis eksternt og internt om bakgrunnen for at arbeidstageren slutter.
- Pensjonsopptjening (normalt frem til opphørstidspunktet).
- Forholdet til eventuelle konkurranse-regulerende bestemmelser (bortfaller de, hvis ikke i hvilket omfang skal de videreføres?). Som utgangspunkt faller
- konkurranseregulerende klausuler bort dersom det er virksomhetens forhold som er årsaken til at arbeidsforholdet avsluttes.
- Attest og referanser.
- Bibehold av telefon og PC (skatteplikt).
- Bistand/støtte til jobbsøkerkurs, eventuelt støtte til konsulentbruk (inntil 1,5 G).
- Når arbeidstager skal levere tilbake utstyr som tilhører arbeidsgiver.
- Innløsning av eventuelle aksjer eller opsjoner som måtte være ervervet.
- Oppgjør av tilgodehavende bonus.
- Tidspunkt for gjennomgang og sletting av e-poster.
- Oppgjør av arbeidstagers eventuelle tilgodehavende.
- Oppgjør og sletting av eventuelle lån.
- Om fortrinnsretten til ny ansettelse beholdes eller frafalles.
- Konfidensialitet om avtalens innhold.
- En klausul som bekrefter at partene ved inngåelsen av avtalen ikke har noen ytterligere krav mot hverandre.

partene mer løsningsorienterte når man nærmer seg hovedforhandling, sier han.

Flere over 50

Viland forteller at sakene de behandlet frem til 2017 i større grad gjaldt nedbemanning, men på grunn av mer optimisme i arbeidsmarkedet nå, finner arbeidsgiveren andre grunner til å inngå sluttavtaler.

– Det er fortsatt mye bruk av sluttavtaler. Dersom arbeidsgiveren ikke lenger kan bruke ned-

bemanninger til å bli kvitt medarbeidere gjennomføres det i stedet omrokninger og omfordeling av ansvar. Ledelsen sier de ønsker en ny kurs og det ser ut til at de er mer forsiktige på hvilke kort de satser på i dag sammenlignet med få år siden, sier han.

– Er det noen aldersgrupper som i større grad blir tilbudt sluttavtaler enn andre?

– Godt betalte ledere over 50 kan synes å komme høyt opp på listen over hvem som tilbys sluttavtaler, svarer Rogdar og tilføyer:

– Eldre arbeidstagere som blir forelagt en sluttavtale er ofte fryktelig bekymret fordi de leser om andre som har problemer med å komme i gang igjen, men vi mener at utviklingen går i positiv retning. Flere arbeidsgivere har fått et annet syn på eldre arbeidstagere etter mye medieomtale om hvilken ressurs erfarne arbeidstagere utgjør, sier han.

Gå på dagen

Det finnes ingen standard sluttavtale. Innholdet som tilbys varierer fra virksomhet til virksomhet og fra sak til sak.

20-26 MILL. DANSKE KRONER: Sluttavtalen til tidligere Danske Bank-sjef Thomas Borgen er ukjent, men danske medier mener han kan ha mottatt 20,5-26 millioner danske kroner og en karantene fra banksektoren på to år da han gikk av i høst. FOTO: EIVIND YGGESETH



UT I HØST: Telenor har ikke kommentert innholdet i sluttavtalen tidligere. Telenor Norge-sjef Berit Svendsen. FOTO: EIVIND YGGESETH



Econa-advokatene understreker at fritak for arbeidsplikt i oppsigelsestiden, helt eller delvis, likevel er at elementene som går igjen i mange avtaler. I tillegg bør arbeidstageren motta etterlønn i en nærmere fastsatt periode.

– Størrelsen på etterlønnen kommer an på om arbeidsgiver har en god grunn til å avslutte arbeidsforholdet eller ikke. Det hender vi bistår med avtaler hvor man kun får lønn i oppsigelsestiden. Det er utslag av dårlig forhandlingsposisjon, sier Rogdar.

Viland legger til at man i ut-

gangspunktet har rett og plikt til å stå i jobb til siste arbeidsdag.

– Da kan det faktisk være en god avtale å gå på dagen fremfor å sitte på et sted hvor det ikke er lenger er så mange arbeidsoppgaver til deg, sier han.

6–15 måneder

Ved nedbemanning er virksomhetens økonomi sentral, og vil påvirke sluttavtalens størrelse. Dersom det derimot ikke finnes noen saklig grunn for oppsigelse, bør arbeidstageren kreve at hele perioden vedkommende bruker til å skaffe seg ny jobb må dekkes



– MYE BRUK AV SLUTTAVTALER: Econa-advokatene Christopher Viland (f.v.) og Per Christian Rogdar gir like ofte råd rundt sluttavtaler som arbeidsavtaler. FOTO: ECONA