

# Løses ved sluttavtaler



**10 MILL.:** Tidligere Selvaag Boligsjef Baard Schumann fikk etterlønn i to år pluss avsetninger til pensjon, rundt 10 millioner kroner, ved avgangen i sommer. FOTO: NTB SCANPIX



**3,2 MILL.:** Tidligere toppsjef i Multiconsult fikk med seg én årslønn på 3,2 millioner kroner da han gikk på dagen i januar. FOTO: IVAN KVERME

## – Hold tungen rett i munnen

### Det er mange fallgruver å gå i ved inngåelse av en sluttavtale, ifølge Econa.

Manglende omtale av bakgrunnen til hvorfor sluttavtalen ble avtalt kan føre til at arbeidstageren ilegges 12 ukers forlenget ventetid før retten til dagpenger fra Nav inntreffer.

– Det er klart at det kan la seg reparere i etterkant med Nav hvis man er 100 prosent enige, men disse sakene kan være diffuse. Arbeidsgiver kan mene at også arbeidstager selv har skylden i at arbeidsforholdet opphører er hovedregelen at dagpenger skal avslås i en karantenetid på 12 uker, sier advokat Per Christian Rogdar i Econa.

En annen typisk fallgrube er mangelfull omtale av hva som skjer med konkurranseklausulen som er regulert i arbeidsavtalen. Mangelfull angivelse av om arbeidstager kan begynne i ny stilling før opphørstidspunktet er også en problemstilling som ofte dukker opp.

– **Selv om du fritas for arbeidsplikt har man ikke anledning til å tiltre i ny stilling før man har passert opphørstidspunktet. Ønsker du å stå fritt fra den dagen du fratrer, må det fremgå klart i avtalen, sier han.**

### Skattefri etterutdanning

Diskusjoner rundt feriepenger oppstår også ofte i forbindelse med sluttavtale. Hovedregelen er at det ikke feriepenger på etterlønn, men det er adgang til å avtale dette. Særlig oppstår det forvirring dersom man inngår avtalen på

vårparten og den løper gjennom juni måned. Spørsmålet er da om man skal få utbetalt feriepenger i juni, som er opptjent tidligere kalenderår, eller om man skal ha ordinær månedslønn i hele oppsigelsestiden og feriepenger i tillegg.

– Hold tungen rett i munnen og få hjelp av en rådgiver slik at det blir riktig, råder advokat Christopher Viland.

Om opptjent ferie skal avvikles før opphørstidspunktet er et annet tema advokatene trekker frem som mulig konflikt. En annen fallgrube er fare for tap av AFP-retigheter dersom man aksepterer sluttavtaleløsning i perioden forut for fylte 62 år.

– **Et annet viktig punkt er om arbeidsgiver skal dekke etterutdanning, kurs eller konsulentbistand. Dette er skattefritt for arbeidstageren opp til 1,5 G (tilsvarende 145.324,50 kroner, red.anm). Det er viktig å få gjort seg opp en mening om man trenger dette før sluttavtalen inngås, sier Rogdar.**

Som eksempel kan arbeidsgiveren dekke språkopplæring i utlandet, en mastermodul du trenger i den neste jobb eller for eksempel en karriereveileder eller en psykolog.

– Får du inn dette i sluttavtalen, må du sørge for at arbeidsgiveren faktureres direkte. Det er de underliggende realiteter som er avgjørende. Men faktureres arbeidsgiver direkte fra leverandøren, vil det praktiske oppgjøret overfor skattemyndighetene bli enklere, sier han.

## NITO: – Flere titalls millioner årlig

NITO, den største organisasjonen for ingeniører og teknologer, har ingen konkrete tall på hvor mange av sakene som handlet om sluttavtaler i fjor.

– Tallet er antagelig tresifret. De fleste oppsigelsessaker innebærer gjerne en løsning i form av et forlik eller en sluttavtale. På vegne av medlemmene bidrar vi til forhandlingsløsninger på flere titalls millioner årlig. Det er en nedgang fra tidligere år. I perioden 2014–2017 var det krise i leverandørindustrien. Volumet på oppsigelsessaker og inngåtte sluttavtaler var da svært høyt. Det har ikke tidligere blitt sagt opp så mange ingeniører over en så vidt kort periode, sier advokat

Erlend Aarsand, som er sjef for juridisk seksjon i organisasjonen.

– *Hva er de vanligste årsakene til at sluttavtaler inngås hos deres medlemmer nå for tiden?*

– Nedbemanning – og omorganiseringssaker. Oppsigelser som følge av arbeidstagers forhold, eksempelvis med grunnlag i mangelfulle leveranser, påstått illojalitet, varslingsaker, prøvetidsoppsigelser, men også som følge av alder. Mange medlemmer ønsker en god fratredelsesavtale og et godt forlik fremfor en fortsatt tvist. Flere medlemmer ser også jevnlig en oppside med dobbelt lønn i form av sluttvederlag fra tidligere arbeidsgiver, samtidig med ny inntekt fra ny arbeidsgiver.

” Eldre arbeidstagere som blir forelagt en sluttavtale er fryktelig bekymret fordi de leser om andre som har problemer med å komme i gang igjen

PER CHRISTIAN ROGDAR, ECONA

gjennom sluttavtalen.

– **En slik prosess tar ofte 6 til 15 måneder. En vanlig sluttavtale ligger ofte på mellom 6 og 12 måneder, inkludert oppsigelsestid, sier Rogdar.**

Viland understreker at selv om sluttavtaler ofte har fokus på økonomi, er Econa vel så opptatt

av andre momenter i avtalen.

– Du skal få en god oppstart hos ny arbeidsgiver, og man skal ikke undervurdere det å legge saken bak seg. Noen ganger kan det være verdt å ta en kamp, men ofte er dette ressurser som kunne blitt utnyttet bedre, sier han.

Rogdar tilføyer:

– Det er et sterkt stillingsvern i Norge. Samtidig er det å grave seg ned i en konflikt så ødeleggende for karrieren at man ofte kommer best ut med løsningsorientert tilnærming. Man bør stille krav, men samtidig medvirke til en god avslutning på samarbeidet som har vært, sier han.