

# 13 ting du må huske på ved inngåelse av sluttavtale

**E**t ansettelsesforhold avsluttes normalt uten noen form for kompensasjon når en person går av med pensjon eller ved egen oppsigelse. Av og til oppstår det imidlertid, særlig når det er arbeidsgiver som ønsker å avslutte et ansettelsesforhold mot den ansattes vilje, spørsmål om partene skal bli enige om en sluttavtale, framfor å gjennomgå en ressurskrevende, ubehagelig og risikofylt oppsigelsesprosess for domstolene. I denne artikkelen skal jeg gjennomgå 13 momenter som er viktig å tenke over ved inngåelse av en sluttavtale.

## En oppsigelse må være saklig begrunnet

Hovedregelen i norsk arbeidsrett er at alle skal vært ansatt i fast stilling, uavhengig av om stillingen er fulltid eller deltid. Ved midlertidig ansettelse vil ansettelsesforhold avsluttes automatisk ved utløpet av avtalt ansettelsesperiode eller når vikariatet eller prosjektet er ferdig. I slike tilfeller vil det sjeldent være tale om kompensasjon ved avslutning av ansettelsesforholdet. Det samme gjelder ved den ansattes egen oppsigelse.

Når den ansatte imidlertid er fast ansatt, kan ansettelsesforholdet bare avsluttes mot den ansattes vilje når man har passert en lovlig aldersgrense eller når arbeidsgiver sier opp ansettelsesavtalen. En oppsigelse må alltid være saklig begrunnet enten i arbeidsgivers forhold, for eksempel ved nedbemanning og omorganiseringer, eller være begrunnet i arbeidstakers forhold, for eksempel ved langvarig sykdom eller når den ansatte ikke presterer som forutsatt eller opptrer kritikkverdig på en eller annen måte.

Selv om arbeidsgiver har, eller mener å ha,

saklig grunn for å avslutte ansettelsesforholdet, vil den ansatte ofte være av en annen oppfatning.

## Større konsekvenser for eldre

Når partene er uenige vil man normalt forsøke å løse saken i minnelighet, framfor å måtte møtes i en domstol med de kostnader og risiko dette medfører.

Det er avtalefrihet, men innholdet i en slik fratredelsesavtale eller sluttavtale vil kunne variere avhengig av grunnlaget for avslutningen av ansettelsesforholdet, virksomhetens økonomiske stilling og størrelse, antall berørte ansatte, samt den ansattes alder og ansiennitet.

Dersom den ansatte har lang ansiennitet og er om lag 60 år, vil ofte konsekvensene ved å inngå en fratredelsesavtale være større enn for en yngre arbeidstaker, særlig gjelder dette når virksomheten har en AFP-ordning (avtalefestet pensjon). I slike situasjoner kan det faktisk lønne seg å bestride en eventuell oppsigelse og samtidig kreve å stå i stillingen mens tvisten verserer for domstolene. Selv om du risikerer å tape saken med sakskostnader, vil du unngå å miste AFP-rettigheter om du står i stillingen ved fylte 62 år.

**Jeg vil her nevne 13 momenter som bør inntas i en fratredelsesavtale:**

## 1 Avslutningsgrunn

Dersom avslutningen av ansettelsesforholdet skyldes nedbemanning, omorganisering eller langvarig sykdom, bør dette komme frem i avtaleteksten. Årsaken til dette er at den ansatte, ved behov for dagpenger, risikerer 18 ukers karantene før dagpenger innvilges. Dette gjelder der arbeidstakeren selv kan bebrei-



**TENK DEG OM.** Lytt til stemmene inne i hodet ditt før du signerer en sluttavtale. Det kan være smart!

des for å være uten jobb, enten ved at han eller hun har sagt opp selv eller i de tilfellene vedkommende er sagt opp eller gitt avskjed grunnet forhold ved arbeidstakers opptreden, for eksempel ved mangelfulle prestasjoner.

Vær særskilt oppmerksom på du ikke har rett på dagpenger i oppsigelsestiden eller før perioden sluttvederlaget er ment å dekke, er over. Dette gjelder selv om sluttvederlaget kommer som et engangsbeløp.

## 2 Fratredelsestidspunkt og fritak for arbeidsplikt

Alle ansatte har i utgangspunktet arbeidsplikt og arbeidsrett. Dette innebærer at man har både rett og plikt til å arbeide så lenge ansettelsesforholdet varer, herunder også i oppsigelsestiden. Dersom partene skal skille lag, vil det imidlertid ofte bli spørsmål om fritakelse fra arbeidsplikt i oppsigelsestiden.

Dette kan være en fordel for begge parter, men av og til vil det kunne være en fordel å kunne være i arbeid mens man søker nye stillinger. På den annen side vil de fleste anse det som et gode å ha full lønn i oppsigelsestiden uten arbeidsplikt.

En ansatt har normalt krav på å beholde alle avtalte tilleggsytelser i oppsigelsestiden, som forsikringer, pensjons- og feriepengeopptjening, bilordninger, avis, telefon mm. Det bør avklares hvorvidt den ansatte skal ha anledning til å tiltre nytt arbeid og om det i så tilfelle skal skje en avkortning i ytelsene.



**ERIK RÅD HERLOFSEN**

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017 og har deltatt i flere debatter om aldersdiskriminering.

Vær imidlertid særskilt oppmerksom på at fritak fra arbeidsplikt kan få store konsekvenser ved behov for sykepenger i oppsigelsestiden eller tiden deretter. Dette skyldes at rett til sykepenger avhenger av at man har vært i arbeid i minst fire uker umiddelbart før man blir arbeidsufør (opptjeningstid), samtidig som et arbeidsforhold, i forhold til folketrygdloven anses for å være avbrutt når det har vært et avbrudd i det faktiske arbeidsforhold på mer enn 14 dager, for eksempel ved at man er fritatt fra arbeidsplikt. Dette gjelder naturligvis ikke ved ordinært ferieuttak eller avspasering.

Det samme gjelder ved eventuelt uttak av AFP, hvor det blant annet kreves at man på uttakstidspunktet er reell arbeidstaker i minst 20 prosent stilling (privat sektor). I slike situasjoner anbefales at man før inngåelse av en sluttavtale, setter seg godt inn i reglene i folketrygdloven og AFP-ordningen.

### 3 Deltidsarbeid

For å begrense konsekvensene ved å stå uten jobb, vil det ofte være klokt å tilby redusert arbeidstid i en periode, framfor å inngå en ordinær sluttavtale. Denne kan eventuelt kombineres med en utvidet oppsigelsestid, slik at partene er enige om å skille lag etter en slik periode.

### 4 Oppsigelsestid og opphørstidspunkt

Det er vanlig at partene i en sluttavtale forholder seg til avtalt eller lovmessig oppsigelsestid og setter opphørstidspunktet til utløpet av oppsigelsestiden. Dersom arbeidsgiver har gode pensjons- og forsikringsordninger, kan det imidlertid være en fordel for den ansatte å be om lenger oppsigelsestid framfor lenger etterlønsperiode, slik at man har økonomisk trygghet lengst mulig ved eventuell sykdom/skade. Dessuten vil man normalt i oppsigelsestiden opp tjene både pensjons- og feriepengere rettigheter.

### 5 Etterlønn/sluttvederlag

De fleste fratredelsesavtaler inneholder et punkt om etterlønn. For å unngå rettssaker vil arbeidsgiver ofte tilby en kompensasjon på noen måneders etterlønn. Dette vil normalt være fra en til seks måneders lønn, men kan i visse tilfeller være høyere avhengig av virksomhetens størrelse og økonomi, men også avhengig av den ansattes stilling, ansiennitet og alder.

Det vil dessuten ofte være spørsmål om etterlønnen skal utbetales med et engangsbetrag eller månedlig. I tillegg vil arbeidsgiver ofte kreve fradrag i etterlønnen dersom den ansatte tiltrer i en ny stilling før etterlønsperioden er utløpt. Dette bør den ansatte søke å unngå da en slik avtalebestemmelse kan være demotiverende for å søke nye stillinger og dessuten åpne for uredlige tilpasninger.

Det er ikke vanlig at det opptjenes feriepenge av etterlønnen eller at denne inngår i grunnlaget for tjenestepensjon.

### 6 Lønnsgaranti

Av og til vil arbeidsgiver i stedet for, eller i tillegg til et bestemt etterlønsbeløp, tilby en lønnsgaranti for en gitt periode. Dette virker slik at den ansatte enten gis etterlønn fram til ny stilling tiltres, eller det gis en garanti som sikrer eksisterende lønnsnivå i angjeldende periode, samtidig som eventuell ny inntekt går til fradrag i etterlønnen. En slik ordning kan være positiv for de som ønsker minst mulig økonomisk risiko, men kan samtidig være krevende å praktisere, samtidig som en slik avtalebestemmelse kan være demotiverende for å søke nye stillinger og dessuten også her åpne for uredlige tilpasninger. Det er ikke vanlig at det opptjenes feriepenge av lønnsgarantien eller at denne inngår i grunnlaget for tjenestepensjon.

### 7 Gavepensjon eller deltidsarbeid

For eldre ansatte som kanskje vil ha problemer med å finne nytt arbeid, bør det drøftes om virksomheten skal tilby en «gavepensjon» eller hvorvidt det er mulig å stå i virksomhetens tjenestepensjonsordning i en periode etter fratredelsen. Dette bør i tilfelle avklares med virksomhetens pensjonsleverandør.

### 8 Provisjon og bonus

Dersom den ansatte er provisjonsavlønn eller er med i virksomhetens bonusordning, er det viktig at avtalen inneholder opplysninger om hvordan dette skal håndteres. Det samme gjelder om det foreligger tilleggsytelser, som telefon, avis e.l., som kan beholdes i en periode etter utløpet av oppsigelsestiden.

### 9 Feriepenge og ferieuttak

Ferieloven har relativt kompliserte regler om uttak av ferie ved oppsigelser og reglene varierer avhengig av den

enkeltes oppsigelsestid, hvem som har sagt opp stillingen og på hvilket tidspunkt oppsigelsen gjelder fra. Det er derfor viktig at slike forhold avklares i fratredelsesavtalen. Opptjente feriepenge utbetales ved fratredelsen, men det kan avtales utbetaling det påfølgende år om man ønsker å forskyve skattebelastningen.

### 10 Konkurrans- og kundeklausuler

Dersom ansettelsesavtalen inneholder konkurranse- eller kundeklausuler, altså bestemmelser om at den ansatte i en periode etter at ansettelsesforholdet er avsluttet, skal unnlate å bistå eller ta ansettelse hos konkurrenter eller kontakte arbeidsgivers kunder, vil det ofte oppstå spørsmål om slike klausuler skal opprettholdes i en situasjon hvor arbeidsgiver ønsker å avslutte ansettelsesforholdet. I utgangspunktet bortfaller slike klausuler dersom en oppsigelse er begrunnet i arbeidsgivers forhold, men samtidig kan arbeidsgiver anføre at opprettholdelse av klausulene er en forutsetning for å inngå fratredelsesavtalen.

For å unngå framtidige konflikter bør derfor slike forhold avklares i fratredelsesavtalen.

**RYDDIG. En god og ryddig avgang er til det beste for både arbeidstaker og arbeidsgiver.**



### 11 Støtte til videreutdanning, karriererådgivning og juridisk bistand

Partene bør alltid drøfte spørsmålet om dekning av kostnader til karriereplanlegging eller videreutdanning/kurs, samt spørsmålet om dekning av den ansattes eventuelle kostnader til juridisk bistand. Slike kostnader vil normalt være fradragsberettigede for arbeidsgiver, mens en ansatt som selv dekker disse, risikerer både å måtte betale av beskattede midler og betale merverdiavgift i tillegg.

### 12 Kommunikasjon, attest og referanser

I tillegg bør det avtales noe om hvordan avslutningen av ansettelsesforholdet skal kommuniseres internt og eventuelt eksternt. Det er vanlig å inn ta en formulering om at partene plikter å omtale hverandre i positive vendinger og at den ansatte er berettiget til en positiv attest og referanser.

### 13 Tilbakelevering av eiendeler, taushetsplikt mm

En sluttavtale inneholder normalt bestemmelser om håndtering av e-poster, tilbakelevering av virksomhetens eiendeler, taushetsplikt, tilbakebetaling av eventuelle lån, utestående reiseregninger, innløsning av aksjer/opsjoner og eventuelt avkall på fortrinnsrett. I tillegg bør det komme frem at avtalen omfatter alle forhold partene imellom og at den ansatte ved avtaleinngåelsen gir avkall på sin rett til å gå til søksmål. Det er ellers vanlig at den ansatte overtar mobiltelefon og telefonnummer vederlagsfritt.

## EN GOD AVSLUTNING ANBEFALES

En rettssak er kostbar, belastende og risikofyllt for begge parter og det anbefales at partene skiller lag i minnelighet og at det utarbeides en skriftlig sluttavtale som avklarer ovennevnte forhold. Det finnes en rekke eksempler på avtaler på internett, men ofte vil den enkeltes konkrete situasjon tilsa at en sluttavtale bør kvalitetssikres av en jurist/advokat. Selv om en ansettelsesavtale normalt tar sikte på et langvarig samarbeid, vil det av og til, også i arbeidslivet, være saklig grunnlag for å si «takk for dansen».