

OFTE STILTE SPØRSMÅL OM SLUTTAVTALER

En brosjyre for arbeidstakere



Jussbuss

FORORD

Denne brosjyren er laget av sosial-, arbeid- og trygderettsgruppen i Jussbuss. Jussbuss er et gratis rettshjelpiltak drevet av jusstudenter. Vår gruppe kan blant annet bistå arbeidstakere i saker om arbeidsrett og personer som har fått avslag på vedtak fra NAV. Jussbuss jobber også med husleierett, gjeldsrett, ID-svindel, utlendingsrett og fengselsrett.

Denne brosjyren handler om arbeidsrett. Flere brosjyrer og andre hjelpemidler finnes digitalt på vår nettside jussbuss.no. Du kan også ta kontakt med Jussbuss for å få tilsendt brosjyrer i papirutgave.

Denne brosjyren er ny våren 2024. Det er viktig å være bevisst på at det kan skje endringer på rettsområdet fortløpende og at enkelte ting som står her derfor kan være utdatert. Brosjyren er ment som en generell veiledning på rettsområdet. Dersom du trenger hjelp med en konkret sak, kan du ta kontakt med Jussbuss direkte.

Brosjyrens innhold bygger på vår kunnskap om arbeidsrett, samt vår praktiske erfaring med å jobbe med konkrete saker som gjelder avslutning av arbeidsforhold.

Hvis du finner feil eller mangler kan du ta kontakt med Jussbuss.

Vi håper brosjyren vil være til nytte og at den kan bidra til å gjøre det lettere for arbeidstakere å forstå reglene rundt inngåelse av sluttavtaler.

Sosial-, arbeid- og trygderettsgruppen, 2024.

INNHOLDSFORTEGNELSE

1	Innledningsvis	3
2	Hva er en sluttpakke og en sluttavtale?	3
3	Når kan man inngå en sluttavtale?	4
4	Hva skal sluttavtalen inneholde?	4
5	Hva bør sluttavtalen inneholde?	5
	5.1 Partene i avtalen og signaturer.....	5
	5.2 Bakgrunnen for sluttavtalen.....	5
	5.3 Fritak fra arbeidsplikt	6
	5.4 Opphørs- og fratredelsestidspunkt	6
	5.5 Sluttvederlag og etterlønn	6
	5.6 Sikkerhetsnettperiode	7
	5.7 Oppreisningserstatning	7
	5.8 Ferie og feriepenger.....	8
	5.9 Konkurransesklausul	8
	5.10 Andre goder.....	9
	5.11 Pensjon.....	9
	5.12 Forholdet til fortrinnsretten	9
	5.13 Bonus.....	9
	5.14 Attest og referanse.....	9
6	Hvorfor vil arbeidsgiver inngå sluttavtale?	10
	6.1 Arbeidsgiver har behov for eller ønsker at du slutter	10
	6.2 Fraskrive søksmålsadgang - «Opp- og avgjort-klausul».....	10
7	Hva skjer hvis jeg ikke ønsker å inngå sluttavtalen?	10
8	Jeg har fått en veldig kort frist til å svare, hva gjør jeg?	11
9	Kan jeg ombestemme meg?	11
10	Hvilke ytelser kan jeg ha krav på hos NAV, dersom jeg inngår en sluttavtale?	12
	10.1 Dagpenger.....	12
	10.1.1 Dagpenger skal erstatte tapt arbeidsinntekt	12
	10.1.2 Forlengt ventetid	12
	10.2 Sykepenger	13
	10.2.1 Sluttavtalens betydning for opptjeningstiden	13
	10.2.2 Tap av inntekt	13
	10.2.3 Dersom du blir sykemeldt før sluttavtalen trer i kraft:	14
	10.2.4 Dersom du blir sykemeldt etter sluttavtalen trer i kraft.....	14
11	Hvordan ser en sluttavtale ut?	14

OFTE STILTE SPØRSMÅL OM SLUTTAVTALER

Signaturforbehold

1 Innledningsvis

Husk å aldri signere en avtale du er uenig i. Din signatur gir uttrykk for at du ønsker å binde deg til avtalen og at du har forstått innholdet i den. Derfor kan det være lurt å ta signaturforbehold. Det betyr at sluttavtalen ikke vil være bindende før den er signert. Dette bør avtales skriftlig mellom deg og din arbeidsgiver før eventuelle forhandlinger.

Er du usikker på om du bør signere en sluttavtale som du har fått av arbeidsgiver, har spørsmål angående dine rettigheter eller ønsker ytterligere veiledning, kan du ta kontakt med et rettshjelpiltak, som Jussbuss.

Hvis du blir innkalt til et møte med arbeidsgiver, for eksempel et drøftelsesmøte eller et forhandlingsmøte, kan du alltid ta med deg noen du stoler på. Dette kan være en venn, tillitsvalgt på arbeidsplassen, rettshjelper, et familiemedlem eller en annen person du ønsker å ha med deg. Du bør be om at det føres protokoll eller referat fra møtet. Det kan også være lurt å skrive ditt eget referat. Ikke signer en protokoll som du ikke synes reflekterer det som ble sagt i møtet eller dersom den er mangelfull.

2 Hva er en sluttpakke og en sluttavtale?

En *sluttpakke* er økonomisk kompensasjon som du mottar fra arbeidsgiver, mot at dere blir enige om en frivillig avslutning av arbeidsforholdet. En slik avtale om å avslutte arbeidsforholdet kalles for en *sluttavtale* eller *fratredelsesavtale*.

Avtalefrihet og formfrihet

Utgangspunktet i norsk rett er at man har både avtalefrihet og formfrihet. Dette betyr at å inngå en avtale er frivillig og at det i utgangspunktet ikke stilles krav til hvordan avtalen ser ut. Det gjelder også for sluttavtaler. Du har med andre ord hverken noen plikt eller rett til å inngå en slik avtale. Du kan likevel alltid spørre arbeidsgiveren din om vedkommende ønsker å inngå en sluttavtale.

Ettersom det er formfrihet for avtaler i norsk rett er en sluttavtale som inngås muntlig også bindende. Vår klare anbefaling er likevel å inngå avtalen skriftlig, fordi det vil være enklere å bevise at avtale er inngått når man har den skriftlig. Dersom en skriftlig oppsigelse enda ikke er blitt gitt av deg eller arbeidsgiver, må sluttavtalen utformes som et skriftlig dokument for at arbeidsforholdet gyldig kan være avsluttet.

3 Når kan man inngå en sluttavtale?

En sluttavtale kan i prinsippet inngås når som helst i arbeidsforholdet. I enkelte tilfeller der arbeidsgiver ønsker at arbeidstaker slutter, kan arbeidsgiver tilby en sluttpakke til arbeidstaker. Eksempelvis er dette vanlig når arbeidsgiver av ulike grunner er nødt til å nedbemanne.

Ofte vil et tilbud om sluttpakke gis av arbeidsgiver under drøftelsesmøter. Det hender også at en sluttpakke fremforhandles i møter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker etter en oppsigelse eller avskjed. Dette kan være for å unngå rettslig tvist om avslutningen av arbeidsforholdet.

En sluttavtale kan være et alternativ til oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgiver. I tilfeller der du tror at du kan komme til å få en oppsigelse eller avskjed, kan det derfor være gunstig å forhandle om en sluttavtale. En vesentlig forskjell mellom en sluttavtale og en normal oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgiver, er at en sluttavtale bygger på en enighet mellom partene. En typisk oppsigelse eller avskjed vil derimot være en mer ensidig avgjørelse fra enten deg eller arbeidsgiver.

Hvis du ønsker å si opp eller avslutte arbeidsforholdet, kan også du ta initiativ til å inngå en sluttavtale med din arbeidsgiver. Dette kan du gjøre dersom du ønsker å avtale andre vilkår enn de som allerede følger av arbeidskontrakten.

Du kan ikke kreve at din arbeidsgiver skal inngå en sluttavtale med deg med et bestemt innhold. Du kan si ifra til arbeidsgiveren din om hva du ønsker at skal stå i sluttavtalen, men de trenger ikke gå med på avtalen. Dersom du og din arbeidsgiver ikke blir enige om sluttavtalens innhold, vil det være det som står i arbeidsavtalen eller lovens regler som bestemmer hva som gjelder når arbeidsforholdet skal avsluttes.

4 Hva skal sluttavtalen inneholde?

Utgangspunktet er at partene står fritt til å bestemme innholdet i sluttavtalen, men tidspunktet for inngåelsen av sluttavtalen kan ha betydning for hva som kan avtales.

Hvis sluttavtalen inngås *før* oppsigelse eller avskjed er gitt, er det ikke adgang til å inngå en sluttavtale som gir deg som arbeidstaker dårligere vilkår enn det som allerede følger av arbeidsmiljøloven.

**Forskjellen
mellom oppsigelse
og avskjed**

**Tidspunktet for
avtaleinngåelse**

**Før oppsigelse
Arbeidsmiljøloven
(Aml.) § 1-9**

Aml. § 15-16 (2)

Etter oppsigelse

Å avtale lengre oppsigelsestid, eller fritak fra arbeidsplikt i oppsigelsestid mot at arbeidsgiver betaler deg lønn, kan imidlertid være tillatt hvis det vil være en bedre løsning for arbeidstaker enn de minimumskravene som følger av loven. Det gjelder unntak fra disse reglene dersom du er ansatt som virksomhetens øverste leder.

Hvis sluttavtalen inngås *etter* at en oppsigelse eller avskjed er gitt, for eksempel i et forhandlingsmøte, er det mulighet for å inngå en avtale som går bort fra lovens minstekrav. Dere står altså noe friere til å avtale innholdet i en sluttavtale i disse situasjonene.

5 Hva bør sluttavtalen inneholde?

Ta kopier

5.1 Partene i avtalen og signaturer

Det bør komme tydelig frem i avtalen hvem som inngår den, altså avtalens parter. Dette er viktig fordi avtalen blir bindende for de som inngår den. Vi anbefaler videre at det lages to kopier, og at dere signerer begge dokumentene, slik at dere får én hver. På den måten har du bevis på hva dere har blitt enige om.

5.2 Bakgrunnen for sluttavtalen

Sluttavtalen bør alltid inneholde informasjon om bakgrunnen for avtalen. Det betyr at dersom sluttavtalen inngås istedenfor en oppsigelse, er det viktig å presisere det. Dette gjelder både dersom sluttavtalen erstatter en oppsigelse fra arbeidsgiver grunnet forhold på virksomhetens side, som for eksempel et nedbemanningsbehov, men også dersom det gjelder forhold på din side. Se Jussbuss sin brosjyre om «oppsigelse, avskjed og permittering» på jussbuss.no for mer informasjon om de gyldige oppsigelsesgrunnene.

Dokumentasjon til NAV

NAV vurderer dine dagpengerrettigheter og om du får karantenetid på bakgrunn av arbeidsforholdets opphør. Derfor er det viktig å kunne dokumentere bakgrunnen for sluttavtalen. Du kan lese mer om dagpenger og karantenetid, under punkt 10.1.

Dersom du aksepterer en sluttpakke som alternativ til oppsigelse på grunn av nedbemanning, kan det derfor være lurt å be om en overtallighetsattest som du kan gi til NAV som ytterligere bevis for bedriftens behov for nedbemanning. Dette er et dokument som forklarer hvorfor bedriften trenger å nedbemanne, som du kan bruke som ekstra dokumentasjon hvis du søker om dagpenger hos NAV.

Aml. § 14-3

Fantegang

5.3 Fritak fra arbeidsplikt

Sluttavtalen bør inneholde informasjon om veien videre. Ved avslutning av arbeidsforhold løper det en oppsigelsestid. Utgangspunktet er at arbeidstaker da har rett og plikt til å jobbe ut oppsigelsestiden, mens arbeidsgiver må betale lønn. Dersom du likevel ikke møter på jobb, bryter du arbeidsavtalen. Dette kalles fantegang og regnes som ugyldig fravær. Ved fantegang kan arbeidsgiver ha grunnlag til å si seg fri fra arbeidsgiveransvaret, for eksempel ved atplikten til å betale lønn faller bort. Det kan også føre til erstatningsansvar for deg som arbeidstaker.

Ofte avtales det at arbeidstaker ikke jobber ut oppsigelsestiden, selv om arbeidsgiver betaler lønn som normalt. Dette kalles *fritak fra arbeidsplikt*.

5.4 Opphørs- og fratredelsestidspunkt

Dersom du får fritak fra arbeidsplikt, er det tidspunktet du slutter å jobbe som kalles for *fratredelsestidspunktet*. Dette tidspunktet bør avtales uttrykkelig i avtalen. Et annet sentralt punkt i avtalen vil være *når* arbeidsforholdet skal anses for avsluttet, altså ikke-eksisterende. Dette kalles for *oppførstidspunktet*. Her kan man både avtale at arbeidsforholdet opphører samtidig med avtaleinngåelsen, eller ved et bestemt tidspunkt senere.

Lojalitetsplikt

Så lenge arbeidsforholdet gjelder, vil du være forpliktet til å få arbeidsgivers samtykke før du tar nytt arbeid. Dette gjelder selv om du er fritatt for å arbeide. Bakgrunnen for dette er det som kalles lojalitetsplikten som gjelder i alle arbeidsforhold.

Opphørs- og fratredelsestidspunktet vil også ha betydning for hvilke ytelser du kan få fra NAV. Du kan lese mer om dette under punkt 10.

5.5 Sluttvederlag og etterlønn

Videre vil et sentralt punkt for sluttavtalen være hvilket vederlag den ansatte skal motta. Med vederlag menes summen du og arbeidsgiveren din blir enige om at du skal motta for at du slutter i stillingen din. Det kan være rimelig at sluttvederlaget består av lønnen for oppsigelsestiden, og etterlønn for et gitt antall måneder utover oppsigelsestiden.

Skatteloven § 5-1

Etterlønn er utbetalinger du får av arbeidsgiver, uten at du må jobbe. Det kan også kalles for erstatning for fremtidig inntektstap eller lønnsersatning. Du må skatte på vanlig måte av etterlønn.

På generelt grunnlag vil mulighetene for å oppnå et godt sluttvederlag avhenge av flere momenter ved ditt arbeidsforhold. Eksempler på slike momenter kan være graden av saklighet i oppsigelsesgrunnlaget, oppsigelsestidens lengde, bedriftens økonomi, evne til å reise søksmål, hvor lett det er for deg å få ny jobb, forsørgelsesbyrde og om du har rett til å beholde jobben.

Det bør alltid avtales når og hvordan pengene skal utbetales. Det kan både utbetales som et engangsbeløp, eller som løpende utbetalinger på avtalte dager i en bestemt periode. Tidspunktet for utbetalingene, kan ha betydning for størrelsen på ytelser du kan få fra NAV. Ta kontakt med NAV for mer veiledning angående dette.

5.6 Sikkerhetsnettperiode

Noen avtaler også en sikkerhetsnettperiode. Dette er for å sikre forutberegnelighet for din inntekt. En sikkerhetsnettperiode er en periode hvor arbeidsgiver betaler deg et trygghetsvederlag, som en type etterlønn, men hvor all annen inntekt du opparbeider går til fradrag fra dette trygghetsvederlaget.

Sikkerhetsnettperioden pleier å være betinget av at du aktivt søker på nye jobber. Det fungerer derfor som et «sikkerhetsnett» dersom du ikke klarer å skaffe deg en ny jobb innen en viss periode etter avslutningen av arbeidsforholdet.

Det betyr for eksempel at dersom du i sikkerhetsperioden i utgangspunktet mottar etterlønn på 30 000 kroner, men jobber deltid et annet sted og får utbetalt 10 000 kroner derfra, vil du kun få 20 000 kroner i etterlønn. Dersom du får en ny jobb der du tjener over 30 000 i måneden, vil du ikke motta noe etterlønn i sikkerhetsnettperioden.

5.7 Oppreisningserstatning

Oppreisningserstatning kalles også erstatning for ikke-økonomisk tap. Det kan avtales oppreisningserstatning i sluttpakken dersom du har opplevd opphørssituasjonen som særlig belastende eller dersom du har blitt utsatt for en usaklig oppsigelse eller avskjed. Dette er noe som vurderes konkret og individuelt i hvert enkelt tilfelle. Hva som vil være et rimelig beløp for deg å foreslå som oppreisningserstatning vil derfor avhenge av din situasjon. Det er også slik at terskelen for å få oppreisningserstatning generelt er høy, hvilket betyr at det som regel skal mye til for å få tilkjent dette.

Erstatning for ikke-økonomisk tap, slik som oppreisningserstatning, er ikke skattepliktig inntil 1,5 G. Dette i motsetning til erstatning for økonomisk tap, slik som etterlønn. Det er derfor viktig at det kommer frem i sluttavtalen hvilken del av summen som utgjør oppreisningserstatning, fordi det må kunne dokumenteres for å kunne få skattefritak. Ved ytterligere spørsmål rundt skatt, kan du ta kontakt med Skatteetaten

Det er verdt å merke seg at enkelte arbeidsgivere ikke ønsker å uttrykkelig avtale at de skal betale oppreisningserstatning. Bakgrunnen for det kan være at det utad kan oppfattes som at de innrømmer at de har gjort noe galt. Dersom arbeidsgiver ikke ønsker å betale deg oppreisningserstatning, men du likevel mener at du bør få en ekstra kompensasjon for dårlig behandling, kan du forsøke å argumentere for at du bør få mer utbetalt i etterlønn.

5.8 Ferie og feriepenger

Avtalen bør regulere dato for utbetaling av opptjente feriepenger. Husk at du må skatte av feriepengene dersom de er opptjent samme året som de skal utbetales. Det bør også avtales om det skal opptjenes feriepenger av sluttvederlaget. Normalt vil lønn i oppsigelsestid gi grunnlag for opptjening av feriepenger, mens vederlag ut over dette, som for eksempel etterlønn gis uten feriepengeopptjening.

Ferieloven § 8 (1)

Arbeidsgiver kan normalt ikke pålegge deg å ta ut ferien din i oppsigelsestiden, med mindre oppsigelsestiden er over tre måneder. Dere kan likevel avtale i sluttavtalen at ferien skal avvikles i oppsigelsestiden. Det er derfor mange som avtaler at all ferie skal anses for avviklet. Bakgrunnen for dette er at både du og arbeidsgiver plikter å passe på at du tar ut ferie etter ferielovens bestemmelser. Ferien kan bare tas ut i feriedager, ikke penger. Dersom du ikke har avviklet all ferien, kan du altså ikke kreve å få kompensert dette i penger.

Ferieloven § 5

5.9 Konkurransesklausul

Aml. § 14 A-1

I mange tilfeller kan arbeidsgiver være interessert i å avtale en konkurransesklausul i sluttavtalen. En konkurransesklausul kan innebære at du ikke kan ta jobb i et konkurrerende firma i en viss tidsperiode, eller at du ikke kan kontakte arbeidsgivers kunder på vegne av en annen bedrift eller å kontakte tidligere kollegaer for å få de til å bytte arbeidsgiver. En konkurransesklausul kan ikke gjøres gjeldene ved oppsigelse dersom det er arbeidsgiver som sier opp arbeidsforholdet, og oppsigelsen er begrunnet i virksomhetens eller arbeidsgivers forhold. De samme reglene gjelder ikke dersom sluttavtalen inngås etter at oppsigelse er gitt.

Aml. 14 A-1 (4)

Dersom du er bundet av en konkurranseklausul i arbeidsavtalen din, kan sluttavtalen inneholde informasjon om hvorvidt denne vil gjøres gjeldende eller ikke av arbeidsgiveren din. Eventuelle usikkerheter knyttet til konkurranseklausulen bør også avklares mellom dere.

5.10 Andre goder

Dersom du ifølge arbeidsavtalen har hatt rett på andre goder, som for eksempel mobil, mobilabonnement eller forsikring, kan sluttavtalen regulere om du kan beholde disse. Eventuelt kan det avtales om du kan beholde slike goder i en begrenset periode.

5.11 Pensjon

Sluttavtalen kan også ha betydning for dine pensjonsrettigheter, spesielt ytelser fra private forsikringsordninger. En sluttavtale kan derfor avklare hvilken betydning avslutningen av arbeidsforholdet vil ha for dine pensjonsrettigheter.

5.12 Forholdet til fortrinnsretten

Dersom du mottar en oppsigelse grunnet forhold på virksomhetens side, som for eksempel nedbemanning, vil du i utgangspunktet ha rett til fortrinnsrett ved utlysning av ny stilling. Hvis du ønsker å fraskrive deg fortrinnsretten, bør dette avtales uttrykkelig i sluttavtalen. Hvis dere blir enige om at du skal få fortrinnsrett, bør dette også reguleres i sluttavtalen.

5.13 Bonus

Dersom arbeidsplassen din opererer med en bonus-ordning, bør det avklares hvordan denne bonusen skal beregnes og når den skal utbetales. For eksempel kan det avtales at den skal gjelde helt eller delvis, eller om den skal beregnes til opphørstidspunktet eller fratredelsestidspunktet.

5.14 Attest og referanse

Som arbeidstaker har du alltid krav på en attest ved avslutningen av arbeidsforholdet. Vi anbefaler at sluttavtalen regulerer når du skal få attesten tilsendt fra arbeidsgiver. Dere kan bli enige om hvilket innhold attesten skal ha og hvor utdypende den skal være. Det kan være gunstig for deg å ha en referanseperson i virksomheten. Det kan derfor også avtales hvem denne personen skal være.

5.15 Utgifter til advokat

Dersom du har hatt utgifter til advokat i forbindelse med forhandlingene kan det avtales at arbeidsgiver skal betale for dette.

Aml. § 14-2

Aml. § 15-15

6 Hvorfor vil arbeidsgiver inngå sluttavtale?

Det kan være mange ulike årsaker til at en arbeidsgiver ønsker å inngå en sluttavtale. Nedenfor kan du lese mer om to mulige årsaker. Oversikten er ikke uttømmende.

6.1 Arbeidsgiver har behov for eller ønsker at du slutter

Dersom arbeidsgiver har behov for hurtig nedbemanning, eller ved masseoppsigelser, kan det å inngå en sluttavtale med de ansatte være en raskere løsning for arbeidsgiver.

Hvis arbeidsgiver ikke har tilstrekkelig grunnlag for å avslutte arbeidsforholdet, men likevel ønsker å si opp arbeidstakeren, kan det være en fordel for hen å inngå en sluttavtale. Arbeidsgiver får dermed avsluttet arbeidsforholdet uten å måtte foreta de formelle stegene i en oppsigelses- eller avskjedsituasjon. Det er derfor viktig å ha kunnskap til reglene som gjelder for at en oppsigelse skal være gyldig når man skal forhandle om en sluttavtale. Informasjon om dette kan du finne i vår brosjyre «oppsigelse, avskjed og permittering» på jussbuss.no.

6.2 Fraskrive søksmålsadgang - «Opp- og avgjort-klausul»

I mange tilfeller der det kan oppstå en rettslig konflikt, kan arbeidsgiver ønske at arbeidstaker gir fra seg retten til å ta ut søksmål mot arbeidsgiveren. Dette kalles ofte for en «opp- og avgjort-klausul». Med en slik klausul sikrer arbeidsgiver seg mot at du går til sak senere og kan slå seg til ro med at eventuelle krav er avgjort mellom dere. På denne måten sikrer arbeidsgiver seg fra å betale eventuelle sakskostnader dersom det hadde blitt en rettsak mellom dere.

Vær oppmerksom med at du med en slik fraskrivelse risikerer å avtale deg bort fra muligheten til å fremme krav mot arbeidsgiveren din etter at arbeidsforholdet er avsluttet. Det er derfor viktig at du er nøye og er oppmerksom på hva du avtaler. Vær konkret på hva du fraskriver deg søksmålsadgang mot. Det kan være uheldig å avtale seg bort fra adgangen til å gjøre gjeldende alle typer krav mot arbeidsgiver, for eksempel hvis du oppdager at arbeidsgiver skylder deg lønn etter at avtalen er signert.

7 Hva skjer hvis jeg ikke ønsker å inngå sluttavtalen?

Det er helt frivillig for både arbeidstaker og arbeidsgiver å avslutte arbeidsforholdet gjennom å inngå en sluttavtale. Det betyr at arbeidsgiver ikke kan tvinge deg til å akseptere en sluttavtale dersom du ikke ønsker det. Det er også viktig at du setter deg godt inn i avtalen, slik at du ikke signerer noe du ikke forstår.

Din signatur er en bekreftelse på at du er enig i innholdet, og vil kunne brukes mot deg dersom det oppstår uenigheter senere.

Dersom du ikke ønsker å inngå en sluttavtale som er foreslått for deg, kan du alltid forhandle om en mer gunstig avtale. Hvis du velger å ikke inngå en sluttavtale gjelder arbeidsforholdet på lik linje som før. Arbeidsgiver kan imidlertid si deg opp eller gi deg en avskjed dersom vilkårene for dette er oppfylt, se vår brosjyre «Oppsigelse, avskjed og permittering» på jussbuss.no for mer informasjon om dette.

8 Jeg har fått en veldig kort frist til å svare, hva gjør jeg?

Det er ingen regler om hvor lang svarfrist arbeidsgiveren din skal gi deg. Dersom tilbudet kun blir gitt til deg muntlig og svarfrist ikke er avtalt må du imidlertid akseptere dette straks for at det skal være bindende. Dersom du får et muntlig tilbud og ikke svarer på dette under møtet, frafaller som utgangspunkt dette tilbudet. Du kan imidlertid alltid spørre om du kan få tilbudet i skriftlig form, eller om du kan få en lengre frist til å tenke deg om. Det er opp til arbeidsgiver å bestemme om du skal få betenkningstid eller ikke.

Avtaleloven § 3 (2)

Dersom du får et skriftlig tilbud, bør svarfristen ha en forsvarlig lengde. Du bør gis nok tid til at du kan vurdere tilbudet før du gir et endelig svar. Hvis du mener at du har fått en altfor kort svarfrist, kan du alltid spørre arbeidsgiveren din om du kan få mer tid til å vurdere tilbudet. Du kan for eksempel si at du trenger tid til å vurdere din rettsstilling.

Avtaleloven § 3 (1)

9 Kan jeg ombestemme meg?

Nei, du kan ikke ombestemme deg. Med dette mener vi at du ikke kan trekke deg fra avtalen mot arbeidsgivers vilje. Dette er fordi sluttavtaler er gjensidig forpliktende avtaler. Både du og din arbeidsgiver er bundet av avtalen, uavhengig av om den er inngått skriftlig eller muntlig. Det er derfor svært viktig at du setter deg godt inn i avtalens betydning før du inngår den. Dersom du eller dere ønsker å fravike avtalen kan dere inngå en ny avtale om dette.

Avtaler er bindende

Selv om du ikke kan ombestemme deg, kan en sluttavtale være ugyldig dersom den ble inngått under utilbørlig press eller tvang. Det er imidlertid en veldig høy terskel for at en avtale skal være ugyldig på grunn av press. Du kan ta kontakt med Jussbuss dersom du mistenker at du har blitt utsatt for dette.

Ugyldighet

10 Hvilke ytelser kan jeg ha krav på hos NAV, dersom jeg inngår en sluttavtale?

Folketrygdloven
(ftrl.) Kapittel 4

10.1 Dagpenger

10.1.1 *Dagpenger skal erstatte tapt arbeidsinntekt*

Ved arbeidsløshet kan man ha rett på dagpenger fra NAV.

Ftrl. § 4-3

Dagpenger er en midlertidig ytelse du får når du er arbeidsledig eller permittert. Siden dagpenger skal erstatte tapt arbeidsinntekt, er hovedregelen at man ikke har rett på dagpenger i tidsrommet man mottar sluttkompensasjon fra arbeidsgiver. Dersom du mottar annen kompensasjon i sluttpakken, som oppreisningserstatning, bør du spørre NAV om dette vil påvirke retten din til dagpenger. Jussbuss minner om at NAV har veiledningsplikt. De er altså pliktige til å svare på spørsmål og veilede deg dersom det er noe du lurer på.

Det avtalte *oppørstidspunktet* vil også ha betydning for om du kan få dagpenger. Dette er fordi du som arbeidstaker ikke anses for å ha tapt inntekt dersom du i det aktuelle tidspunktet egentlig har krav på lønn.

Ftrl. § 4-3 (1)
3.pkt

Dette betyr at dersom du frasier deg retten til lønn i en sluttavtale kan det bety at du ikke vil få dagpenger i den perioden.

R04-00 pkt. 2.1

Hovedregelen her at du ikke kan få dagpenger før den opprinnelige oppsigelsestiden er ute. Dette gjelder selv om du er fritatt fra arbeidsplikt og dersom oppsigelse ikke foreligger.

R04-00 pkt. 2.2

Det finnes unntak fra denne hovedregelen dersom du blir avskjediget, må slutte i jobben på grunn av sykdom relatert til arbeidssituasjonen, ikke har mulighet til å stå i stillingen eller dersom du etter avtale får lov til å si opp selv som alternativ til avskjedigelse. I slike tilfeller kan du i utgangspunktet ha krav på dagpenger fra *fratredelsestidspunktet*.

Ftrl. § 4-10

10.1.2 *Forlenget ventetid*

I noen tilfeller vil du også pålegges en forlenget ventetid før du kan få dagpenger, også kalt karantenetid. Dette er tilfellet dersom du blir sagt opp eller avskjediget grunnet forhold på din side, eller dersom du sier opp uten rimelig grunn. Om sluttavtalen skyldes nedbemanning eller forhold på virksomhetenes side, vil man derimot kanskje ikke få ventetid.

Dersom du får forlenget ventetid, vil denne være på 18 uker fra tidspunktet du søkte om dagpenger eller fra det tidspunktet du tidligst har krav på dagpenger.

Hvorvidt du får forlenget ventetid eller ikke, er det NAV som bestemmer. Hva som er rimelig grunn, må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. Noen eksempler på rimelig grunn kan være at du ikke kan fortsette i arbeidet av helsemessige årsaker, eller at du har vært utsatt for mobbing eller trakassering. Det sistnevnte er kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, og dette må i så fall sannsynliggjøres overfor NAV. At du for eksempel ønsker høyere lønn, vil ikke nødvendigvis oppfylle vilkåret om rimelig grunn.

En eventuell sluttavtale og bakenforliggende dokumenter, som for eksempel en overtallighetsattest, vil være relevant dokumentasjon for NAV når de skal vurdere dine dagpengerrettigheter.

Dersom du er usikker på om du vil få forlenget ventetid i din sak, kan du kontakte NAV. De har som nevnt veiledningsplikt. Du kan lese om vilkårene for dagpenger i Jussbuss sin søknadshjelper om dagpenger.

Ftrl. Kapittel 8

10.2 Sykepenger

10.2.1 *Sluttavtalens betydning for opptjeningstiden*

Ftrl. § 8-2

Det er et vilkår for sykepenger at du har jobbet i minst fire uker før du ble syk. Dersom dette opptjeningskravet ikke er oppfylt innen opphørstidspunktet, vil du ikke ha rett på sykepenger.

Det er imidlertid noen unntak fra disse reglene. Ta kontakt med NAV om du ønsker mer informasjon om dette.

Ftrl. § 8-3

10.2.2 *Tap av inntekt*

For å ha rett til sykepenger er det et vilkår om at du må ha tap av pensjonsgivende inntekt. Betalinger fra arbeidsgiver i en sluttpakke vil som hovedregel regnes som pensjonsgivende inntekt. På lik linje som ved dagpenger, vil du derfor i utgangspunktet ikke regnes som å ha tapt inntekt dersom du mottar etterlønn eller sluttvederlag fra arbeidsgiver.

R08-00

Det finnes likevel et unntak fra dette. I NAV sitt eget rundskriv skriver de at dersom det «på det rene at etterlønn eller sluttvederlag ville blitt utbetalt uavhengig av om vedkommende starter i nytt arbeid i løpet av etterlønnperioden, kan sykepenger utbetales samtidig som det utbetales etterlønn eller sluttvederlag». Dersom du er usikker på hva som skal til for å kunne motta sluttvederlag eller etterlønn samtidig som du mottar sykepenger, må du snakke med NAV.

10.2.3 Dersom du blir sykemeldt før sluttavtalen trer i kraft:

Du kan ha rett på sykepenger fra NAV hvis du blir sykemeldt før avtalen trer i kraft. I en slik situasjon skal arbeidsgiver sende inn inntektsmelding til NAV. NAV vil normalt også ha en kopi av sluttavtalen din for å kunne vurdere saken.

10.2.4 Dersom du blir sykemeldt etter sluttavtalen trer i kraft

Etterlønn, altså utbetalinger fra arbeidsgiver etter oppsigelsestidens utløp, kan mottas samtidig med sykepenger, forutsatt at det fremgår av sluttavtalen at du står fritt til å starte i nytt arbeid. Dersom man ikke hadde blitt syk, ville man da kunnet motta etterlønn fra tidligere arbeidsgiver i tillegg til ordinær lønn fra ny arbeidsgiver.

Begrunnelsen for at man skal kunne motta etterlønn og sykepenger samtidig er at man ikke skal straffes for å bli syk.

11 Hvordan ser en sluttavtale ut?

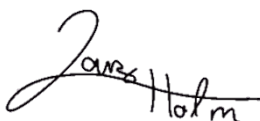
På neste side finner du et eksempel på hvordan en sluttavtale kan se ut, slik at du ser hva du kan forvente i et møte med arbeidsgiver. Dette er imidlertid bare et eksempel. Det er ikke sikkert at denne avtalen vil være passende for ditt arbeidsforhold. Alle avtaler må ta utgangspunkt i det individuelle arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Avtalen må heller ikke å se slik ut, den kan utformes på mange forskjellige måter.

SLUTTAVTALE

Mellom Peder Ås [Arbeidstaker] og Drodlejentene AS [Arbeidsgiver] er det inngått følgende avtale om opphør av arbeidsforholdet som følge av arbeidsgivers behov for nedbemanning:

1. Arbeidstaker og arbeidsgiver har i dag 01.02.2024 blitt enige om å avslutte arbeidsforholdet. Fratreden finner sted fra og med den 01.03.2024 [Fratredelsestidspunktet]. Arbeidstaker står fritt til å tiltre et nytt arbeidsforhold etter fratredelsestidspunktet.
2. Arbeidsforholdet opprettholdes frem til 30.08.2024 [Opphørstidspunktet].
3. Arbeidsgiver vil innbetale ordinær pensjonspremie for Arbeidstaker frem til opphørstidspunktet, jfr. pkt. 2.
4. Arbeidsgiver utbetaler i tillegg til arbeidstaker i perioden 01.03.2024 til 01.03.2025:
 - a) Sluttvederlag tilsvarende ordinær månedslønn, med tillegg av 12 % feriepenger, for perioden 01.03.2024 til og med 31.08.2024. Sluttvederlaget utbetales som et engangsbeløp innen 15.03.2024. Arbeidsgiver foretar pliktig skattetrekk av sluttoppjøret.
 - b) Feriepenger opptjent i 2023 utbetales uten skattetrekk innen 15.03.2024.
 - c) Feriepenger opptjent i perioden 01.01.2024 og frem til og med 29.02.2024 utbetales innen 15.03.2024. Arbeidsgiver foretar pliktig skattetrekk av disse feriepengene.
 - d) Det inntres en sikkerhetsnettsperiode fra 01.09.2024 til og med 30.11.2024. Arbeidsgiver plikter i denne perioden å betale trygghetsvederlag tilsvarende vanlig månedslønn, men hvor all annen inntekt som arbeidstaker opparbeider i samme periode går til fradrag. Arbeidstaker plikter å opplyse og dokumentere om annen inntekt, samt foreta full tilbakebetaling dersom han mottar mer enn det han skal i denne perioden. Arbeidsgiver foretar pliktig skattetrekk av trygghetsvederlaget. Det beregnes ikke feriepenger av trygghetsvederlaget.
5. Partene er enige om at man ikke skal omtale hverandre negativt i forbindelse med og etter avslutningen av arbeidsforholdet.
6. Arbeidsgiver har i forbindelse med avtaleinngåelsen gitt uttrykk for at arbeidsgiver er meget tilfreds med arbeidstakers arbeidsutførsel og innsats, og har derfor sagt seg villig til å forplikte seg til å gi arbeidstaker tilsvarende positiv attest innen to uker fra opphørstidspunktet og referanser ved behov.
7. Arbeidsgiver dekker Arbeidstakers utgifter til juridisk bistand oppad begrenset til kr 10.000 + mva., etter regning fra advokat.
8. Etter gjennomføringen av ovenstående, er alle spørsmål som gjelder arbeidsforholdet opp- og avgjort, og partene har ikke mer å kreve av hverandre.

Denne avtale er i to eksemplarer, ett til hver av partene.



Lars Holm, For Drodlejentene AS
Oslo, 01.02.2024



Peder Ås, Arbeidstaker
Oslo, 01.02.2024



Jussbuss

Jussbuss

Skippergata 23, 0154 Oslo

Saksmottak:

Du kan ta kontakt med oss på telefon eller møte opp i våre lokaler innenfor våre saksmottakstider:

Mandag 17.00 – 20.00 og tirsdag 10.00 – 15.00

Du kan når som helst registrere en ny sak hos oss elektronisk på www.jussbuss.no. Merk likevel at en saksbehandler først vil se på saken din på neste saksmottak.

Telefon: 22 84 29 00