



Sluttavtale som alternativ til oppsigelse

Et arbeidsforhold kan avsluttes på flere måter. Arbeidstakeren kan når som helst si opp arbeidsforholdet. I noen tilfeller har også arbeidsgiver anledning til å gå til oppsigelse av arbeidstakeren. Det kan være at arbeidstakeren ikke fungerer i stillingen, eller at virksomhetens behov endres slik at behovet for vedkommendes arbeidskraft ikke lenger er til stede.

Årsakene til oppsigelse kan være mange. Det som er sikkert er at en oppsigelse er ressurskrevende for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Å inngå en sluttavtale er et alternativ til å gå til oppsigelse av arbeidstakeren. En sluttavtale er en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som innebærer at arbeidsforholdet avsluttes, som oftest mot at arbeidstaker blir fristilt fra sin arbeidsplikt mens vedkommende mottar lønn for en nærmere angitt periode. Arbeidstakeren frasier seg samtidig retten til å gå til sak mot arbeidsgiver for urettmessig oppsigelse.

Arbeidstaker har aldri rett til sluttavtale, og arbeidsgiver kan ikke presse arbeidstaker til å akseptere å inngå sluttavtale som alternativ til å bli sagt opp.

Hvorfor skal man inngå sluttavtale i stedet for å gå til oppsigelse?

Hensikten med sluttavtaler er å sikre begge parter forutberegnelighet, redusere ulempene ved en oppsigelse og å unngå etterfølgende tvister. Sluttavtaler kan inngås både før og etter be-

lutning om oppsigelse er tatt, med den følge at arbeidstaker aksepterer en frivillig avslutning av arbeidsforholdet.

Hva må sluttavtalen inneholde?

Sluttavtalen inneholder ikke lovregulert, og må tilpasses i hver enkelt sak. Elementer i sluttavtalen kan være fritak for arbeidsplikt i oppsigelsestiden, etterlønn (lønn etter at arbeidstaker har fratrudd stillingen), støtte til utdanning og kurs, opprettholdelse av forsikringer osv.

Forslag til sluttavtale finnes tilgjengelig på www.tannlegeforeningen.no under «jus og arbeidsliv» – «arbeidsrett» – «oppsigelse og avskjed». Ta alltid kontakt med sekretariatet for bistand til å tilpasse innholdet i den enkelte sak.

Forholdet til ytelser fra Nav

Det er en utbredt misoppfatning at arbeidstaker mister rettigheter i Nav ved å inngå sluttavtale fremfor å bli oppsagt. Her følger en kort redegjørelse for hva som gjelder for sykepenger og dagpenger ved inngåelse av sluttavtale.

Sykepenger

Arbeidstaker må oppfylle de vanlige vilkårene for å ha rett til sykepenger. Som hovedregel kan man ikke motta sykepenger samtidig som man mottar etterlønn, siden det ikke foreligger inntektstap. Av rundskriv til folketrygdloven § 8-3, utarbeidet av Rikstrygdeverket fremgår imidlertid ett unntak: «i de tilfeller det er 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.»

Der det står i sluttavtalen at arbeidstaker kan ta nytt arbeid uten å få avkortning i sluttvederlaget kan arbeidstaker altså ha rett til sykepenger.

Dagpenger

Dagpenger kommer i stedet for lønnsinntekt, og kan som følge av det ikke mottas samtidig med sluttvederlag. Hvor lang tid det tar før man har rett til dagpenger etter at sluttvederlaget opphører er avhengig av årsaken til at sluttavtalen ble inngått.

Der sluttavtalen ble inngått som alternativ til at arbeidstakeren ble sagt opp på grunn av egne forhold, pålegges en karantenetid tilsvarende den som gjelder der arbeidstaker sier opp selv (12 uker).

Der sluttavtale blir inngått som et alternativ til oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold skal ikke karantenen pålegges. Det er etter dette viktig at årsaken til at sluttavtalen inngås fremgår av sluttavtalen. Nav legger de reelle forholdene til grunn for vurderingen.

Silje Stokholm Nicolaysen
Juridisk rådgiver i NTF

Spør advokaten

NTFs advokater får mange spørsmål om praktiske og juridiske problemstillinger fra tannlegenes hverdag. Tidende tar opp enkelte av disse problemstillingene i en egen spalte. Leserne oppfordres til å komme med egne spørsmål som kan sendes til redaksjonen.

Meldeplikt til Datatilsynet?

Jeg har akkurat startet virksomhet som tannlege og gått til innkjøp av elektro-

nisk journalsystem. Skal jeg melde fra til Datatilsynet om dette?

Svar: Tidligere måtte helsepersonell melde fra til Datatilsynet om behandling av pasientopplysninger. Fra og med 1. januar 2017 ble dette endret. Nå gjelder ikke meldeplikten lenger.

På flere av Datatilsynets nettsider kan det fremstå som at det fortsatt foreligger en meldeplikt. Men på denne siden [https://www.datatilsynet.no/](https://www.datatilsynet.no/aktuelt/2016/personopplysningsfor-skriften-endes/)

[aktuelt/2016/personopplysningsfor-skriften-endes/](https://www.datatilsynet.no/aktuelt/2016/personopplysningsfor-skriften-endes/) sies det at Datatilsynet jobber med å oppdatere sine nettveiledninger og at det som står på denne siden er førende om meldeplikt.