

A) Sluttavtaler

Hvorfor? Regulert skilsmisse – på ryddigst mulige vilkår - forutsigbarhet

Nedbemanning – opphørsgrunnen ligger i virksomheten

Arbeidstakers forhold – kontraktsbrudd?

Generelt: Man mister sitt stillingsvern og arb forh avsluttes uten at det vurderes nærmere om det foreligger oppsigelsesgrunn etter loven.

B) Partene – identifisering

C) Bakgrunn (oppgis for å hindre at karantene for dagpenger vedtas av NAV)

Generelt om dagpenger; du har ikke rett til dagpenger før periode med rett til lønn fra tidligere AG har løpt ut.

Etterlønn og andre ytelser fra AG vil telle med i dette beregningsgrunnlaget. NAV tar utg pkt i din grunnlønn og ser for hvor lang periode ytelsene i sluttavtalen vil dekke ift grunnlønnen din.

D) Nærmere om det konkrete innholdet i sluttavtaler – typiske forhold som reguleres:

- 1) Arbeidsforholdet avsluttes.
- 2) Når opphører Arbeidstakers arbeidsplikt opphører (Fratredelsesdato)?
- 3) Når opphører Arbeidstakers rett til arbeid og oppmøte på arbeidsplassen?
- 4) Fra hvilket tidspunkt står Arbeidstaker fritt til å ta annet arbeid (uten avkortning i ytelser).
- 5) Fra hvilket tidspunkt opphører Arbeidsforholdet formelt (Opphørsdato)?
- 6) Perioden der Arbeidstaker mottar lønn og andre alminnelige ytelser etter arbeidsavtalen (*eks frem til Opphørsdato.*)
- 7) Etterlønn / kompensasjon etter Opphørsdato (mottar Arbeidstaker etterlønn tilsvarende ... måneders lønn.
- 8) Utbetaling av Feriepenger opptjent i år og frem til Opphørstidspunktet utbetales når?
Utbetaling av fjorårets opptjente feriepenger – når?
- 9) Tilgodehavende feriedager?
- 10) Skal fleksitidssaldo utbetales?
- 11) Tid for utbetalinger av lønn og etterlønn etter pkt 6 og 7

- 12) Utbetaling av lønn og etterlønn/ feriepenger er gjenstand for alminnelig skattetrekk
- 13) Ønskelig å dele opp betalingen annerledes – mulig å redusere skattetrykket?
- 14) Generelt ift utbetalingstid: er det risiko for konkurs
- 15) Konkurransesklausuler og andre tilsv begrensninger i frihet til å gjøre hva du vil senere
- Konkret vurdering. Hva skal evt fortsatt gjelde – i tråd med AML kap 14 A?
 - Husk det er adgang til å påta seg karensforpliktelser i sluttavtaler uhindret av kap 14 A
- 16) Taushetsplikt
- Er denne så omfattende at den representerer en urimelig begrensning?
 - Er den konkret og likt forstått av begge parter?
- 17) Lojalitetsplikten før Opphørsdato (– før formelt opphør av arbeidsforholdet)
- Adgangen til å ta annet arbeid?
 - Skille mellom annet arbeid i alminnelighet og arbeid for konkurrerende virksomhet
- 18) Tilsvarende vurdering som pkt 17 for perioden med etterlønn
- 19) Immaterielle forhold (patenter mv) – uoppgjorte forhold?
- Hvilken IPR har Arbeidstaker bidratt til under ansettelsen? – identifisér Aktuelle forbehold?
 - Medfører klausuler i nåværende arbeidsavtale begrensninger i hva du kan gi neste AG eierskap til?
- 20) Kommunisering om uttrede fra stilling mv
- 21) Rydding av kontor / tilbakelevering av Arbeidsgivers eiendeler/ nøkler mv.
- 22) Kan Arbeidstaker overta (vederlagsfritt) PC og telefon mv?
- 23) Utestående økonomisk:
- Utlegg for Arbeidsgiver – reiseregninger + andre utlegg
 - Lån hos Arbeidsgiver
 - Bonus – må vurderes helt konkret; vilkår og virkninger – se Teknas nettartikkel
 - Aksjer / opsjoner i bedriften - må vurderes helt konkret; vilkår og virkninger
- 24) Pensjon
- Fra når meldes Arbeidstaker ut av bedriftens pensjonsordning
 - AFP – hva kan tapes?
 - Har Arbeidstaker vært medlem i 12 mnd; får han godskrevet opptjeningen?
 - Fortsettelsesordning?
- 25) Utenlandsk statsborger fra området utenfor EU
- 26) Attest - aml. § 15-15 første ledd
- 27) Har Arbeidstaker rett til å delta i Arbeidsgivers jobbsøkingprogram ?

- 28) Utdanningstiltak med skattefordel – Skl § 5-15 (se egen Tekna veileder) – bør inn i selve sluttavtalen ift skattemyndighetenes praksis.
- 29) Konfidensialitet ved sluttavtalen. Unntak gjelder ved behov for å gi opplysninger til offentlig myndighet. Unntak ift partner ved felles økonomi.
- 30) Ingen av partene har ytterligere krav mot hverandre i forbindelse med avslutning av arbeidsforholdet såfremt de oppfyller sine plikter etter denne avtalen, merk likevel pkt 19 om IPR.

- Særlig vurdering av om også fortrinnsrett skal gå med i dragsuget.

31) Denne avtalen er utferdiget i to - 2 - eksemplarer, ett til hver av partene.

32) Sted, og dato

33) Partenes signaturfelt

E) Forhandlinger på standardvilkår for individuell forbedring (– i sær ved nedbemanninger)

F) Skal, skal ikke?