

Vedlegg 7

Norsk Tjenestemannslags (LO) veiledning til ansatte som står overfor nedbemanninger og mulige tilbud om sluttpakker⁷³

Notat om sluttpakke

Forord

I administrasjonsmøte den 11. mars 2003 ble det besluttet å nedsette en arbeidsgruppe bestående av forbundssekretærene Torhild Hornslien, John Leirvaag, Lise Olsen, Tore Annaniassen og Reidun Aamland Andersen. Arbeidsgruppa fikk i oppgave å lage et notat som skulle munne ut i en felles politikk på rådgivning til organisasjonsleddene i prosessene rundt nedbemanning og bruk av sluttpakker. Arbeidsgruppa har hatt møter den 6., 23. og 27. juni samt 1., 11. og 29. september og 27. oktober. Tore Annaniassen gikk av med pensjon 1. juli 2003. Arbeidsgruppas rapport ble behandlet i NTLs forbundsstyre den 2. oktober 2003.

Merknad

Vi gjør oppmerksom på at lover og regler forandrer seg. Betrakningene og vurderingene som gjøres i denne rapporten er gjort med utgangspunkt i regelverket på det tidspunktet denne rapporten ble slutført.

Oslo, 30. oktober 2003

Innholdsfortegnelse:

- 1 Hva er en sluttpakke?
- 2 I hvilke situasjoner kommer en sluttpakke på bordet?
- 3 Hvordan sikre en god prosess?
- 4 Hvem tilbys sluttpakker?
- 5 Hvordan utformes innholdet i en sluttpakke?
- 6 Våre råd til en som får tilbud om å slutte frivillig
- 7 Lovfestet ordning?
- 8 Vedlegg

73 Gjengitt etter tillatelse fra NTL ved forbundssekretær Reidun Aamland Andersen 11.10.04.

1 Hva er en sluttpakke?

Når en arbeidsgiver blir enig med en ansatt om en sluttpakke i forbindelse med avslutning av arbeidsforholdet, betyr det at de to har inngått en avtale om vilkårene for å slutte. En sluttpakke innebærer at den ansatte mottar en forhåndsavtalt godtgjørelse mot å avslutte arbeidsforholdet frivillig.

Sluttpakkene som tilbys kan bestå av:

- Økonomisk kompensasjon. Kompensasjonen kan variere ut i fra alder og tilknytningstid til virksomheten (ansiennitet).
- Utdanningspermisjon med delvis lønnskompensasjon. Her kan det være behov for individuelle tilpasninger.
- Ulike former for førtidspensjonering og sluttvederlag, samt kriterier for hvem som kan søke.
- Gavepensjon fra arbeidsgiver.

Mange virksomheter velger å benytte sluttpakker fremfor oppsigelser. Dette er fullt lovlig, og gjøres ofte når ansatte må slutte på grunn av omorganisering eller arbeidsmangel. Sluttpakker kan vanskelig beskrives som ensidig gode eller dårlige. Hvorvidt en sluttpakke er god eller dårlig, avhenger av innholdet i pakken, situasjonen pakken fremsettes i, og av situasjonen til den som mottar pakken.

Det kan godt være at tilbudet er godt, og at det bør aksepteres. Arbeidstakeren vil imidlertid alltid være tjent med å kontakte tillitsvalgte for å få bistand til å vurdere sin situasjon dersom de mottar tilbud om sluttpakke. Det må presiseres at den tillitsvalgte verken kan eller bør gir det enkelte medlem konkrete råd om å godta eller forkaste et tilbud. Den tillitsvalgtes rolle er å informere medlemmene om konsekvenser av ulike valg. Valget vil måtte tas ut i fra en totalvurdering av det enkelte medlems situasjon, og kan derfor bare foretas av den enkelte.

2 I hvilke situasjoner en sluttpakke kommer på bordet

Ved bruk av sluttpakker søker virksomheten å oppnå frivillig fratreden og dermed å unngå oppsigelser og etterfølgende tvister. Dette er fordelaktig for arbeidsgiver på flere måter. Frivillig fratreden gir erfaringsvis mindre uro på arbeidsplassen enn oppsigelser, og normalt vil nedbemanningsprosessen gjennomføres raskere. De ansatte som slutter frivillig er ikke omfattet av lovens stillingsvern, rett til å stå i stillingen m.v. Videre er risikoen for tvister i anledning nedbe-

manningen også redusert. Dermed medfører bruk av sluttpakker en økt økonomisk og personalmessig forutsigbarhet for arbeidsgiver.

For den ansatte vil en sluttpakke med et avgangsvederlag kunne sikre inntekt i en overgangsfase mellom gammelt og nytt arbeid. Erfaringsvis ser vi også at de ansatte har lettere for å akseptere situasjonen og den prosess de har vært gjennom, dersom virksomheten søker å oppnå frivillig fratreden fremfor oppsigelser.

Det finnes i hovedtrekk to typer sluttpakker; sluttpakker som er basert på arbeidsgivers forhold, og sluttpakker basert på arbeidstakers forhold. Eller for å si det på en annen måte:

- Sluttpakker for å få noen til å gå (arbeidstakers forhold)
- Sluttpakker til de som må gå (arbeidsgivers forhold)

2.1 Enkelt saker – sluttpakker for å få noen til å gå

Sluttpakker som er begrunnet i arbeidstakers forhold kommer på bordet uten at virksomheten skal innskrenke, rasjonalisere eller omstrukturere. Slike sluttpakker er begrunnet ut i fra forhold knyttet til en enkelt arbeidstaker, og har som formål at vedkommende arbeidstaker skal slutte ved virksomheten. Sammen med tilbudet om en slik pakke får arbeidstakeren beskjed om at han/hun kommer til å bli sagt opp med begrunnelse i for eksempel:

- du gjør for lite
- du har ikke lenger de kvalifikasjonene som er nødvendig
- vi har fått klage på deg fra samarbeidspartnere
- vi har fått klage på deg fra kollegaer
- vi har fått klage på deg fra publikum
- du overholder ikke arbeidstiden

Det er ikke mange slike saker som ender opp til behandling på NTLs forbundskontor, og det er vanskelig å gi generelle råd om hvorvidt en arbeidstaker skal akseptere en sluttpakke eller ikke. Det som gjør det vanskelig å gi råd, er at man ikke vet om påstandene til arbeidsgiver er korrekte. Det er ikke noe, eller meget lite, som er skriftlig, og en vet ikke om arbeidsgiver vil gjøre alvor av å si opp arbeidstakeren. Tilbudet kan være et forsøk på å kvitte seg med en medarbeider på en enkel måte. Arbeidstakeren føler seg meget urettferdig behandlet i en slik situasjon, og lysten til å fortsette i jobben er heller ikke stor. Mulighetene til å få annet arbeid kan være små. Sluttpakkene er ofte meget beskjedne, tilbudet kan inneholde noen få måneder lengre oppsigelsestid enn det som er lovbe-

stemt, som oftest uten arbeidsplikt. Inntrykket er at de fleste som kommer i denne situasjonen, sier opp sin stilling og tar imot tilbudet om en sluttpakke, ut fra tanken om at det er bedre å si opp enn å bli sagt opp. Den andre muligheten vedkommende har, er å takke nei til sluttpakke og se hva som skjer. Hvis arbeidsgiver deretter velger å gå til oppsigelse, kan man håpe på å «forhandle» seg fram til en sluttpakke som tilsvarer den som først ble tilbudt.

2.2 Bemanningsreduksjoner

Bemanningsreduksjon innebærer at kostnader reduseres ved at antall ansatte reduseres. For tjenesteytende virksomheter utgjør personalkostnadene vanligvis en stor del av utgiftene. I en situasjon hvor inntektene minker, eller ikke øker slik som forventet, har dette ofte den følge at kutt i andre kostnader enn personalkostnader er nødvendig, men sjelden tilstrekkelig. Det ubehagelige tankekorset er at i en del tilfeller må antallet arbeidsplasser kuttes for å trygge de resterende arbeidsplassene på lengre sikt.

2.3 Driftsinnskrenkninger

Driftsinnskrenkninger innebærer at arbeidsoppgaver faller bort.

Ved driftsinnskrenkninger er begrunnelsen for tilbud om sluttpakker ofte at:

- arbeidet er falt bort
- arbeidsområdet blir redusert
- det finnes ikke noe annet arbeid å tilby

3 Hvordan sikre en god prosess?

Tema for det følgende er bemanningsreduksjon gjennom frivillige og individuelt inngåtte avtaler i en situasjon der det er behov for å foreta en rask omstilling i virksomheten. Oppsigelser eller permitteringer og fremgangsmåten omkring disse er ikke tema her.

3.1 Tidsperspektiv

Det bør være et mål at behandlingen skal:

- være mest mulig demokratisk
- åpne for deltakelse
- være basert på størst mulig grad av frivillighet

3.2 *Følg lov- og avtaleverket*

Håndteringen må gjøres ryddig, skikkelig og korrekt, både juridisk og moralsk.

Bemanningsreduksjon ved bruk av frivillige avtaler krever en god del forarbeid fra virksomhetens styre, ledelse og de tillitsvalgte. En prosess for å få til bemanningsreduksjon har flere faser. Nøkkelen til rask gjennomføring er nøye planlegging, tilstrekkelig informasjon og en klar utforming av tilbudene, det være seg om de er generelle eller individuelle. Planen for videre fremdrift og fremgangsmåte må være kjent, tilbud må forelegges dem det gjelder eller alle, og ansvarsfordelingen må være krystallklar. Planen må minimum inneholde følgende elementer:

1. Beskrivelse av nå-situasjonen (fakta grunnlag)
2. Beslutningsprosessen
3. Beskrivelse av målene for omstillingen
4. Plan for gjennomføring av hele omstillingen, herunder informasjonsplan
5. Plan for å blåse nytt liv i organisasjonen i etterkant

3.3 *Forankring og organisering av prosessen*

Bemanningsreduksjon er tungt rent menneskelig for alle det gjelder, både for dem som må ta stilling til om de vil gå eller ikke og for dem som skal lede/gjennomføre den. Derfor må både ledere og tillitsvalgte være godt forberedt. Vi anbefaler at virksomheten og de tillitsvalgte samarbeider om dette arbeidet. Et godt argument overfor en arbeidsgiver som ikke involverer de tillitsvalgte, er at ansatte erfaringsvis er mer villige til å vurdere en sluttpakke som er fremforhandlet i samarbeid med tillitsvalgte og organisasjonene. Dette avhenger selvfølgelig av innholdet i sluttpakken og hva som skal skille i valget mellom personer (kriteriene for utvelgelse), jamfør punktet om medvirkning og medbestemmelse senere i dette notatet.

Bemanningsreduksjon kan for det første stride mot ideologi og overbevisning om hva som er rettferdig. En må videre ta på alvor at bemanningsreduksjon er en belastning langt ut over at praktiske løsninger må finnes. Det handler om å håndtere personlige kriser og frustrasjoner, og om å bidra til å tenke helhet i forhold til dem det gjelder, inkludert deres familie og øvrig livssituasjon. I tillegg handler det om å sikre de ansatte økonomisk så langt det lar seg gjøre.

Følgende elementer er etter vår mening helt sentrale forutsetninger for en god behandling:

- Det er viktig at ledelsen i sin informasjon er tydelig på hvorfor de mener at bemanningsreduksjon er nødvendig, og hvordan en bemanningsreduksjon vil bidra til å styrke virksomheten. Ledelsen og de tillitsvalgte må ha en felles kriseforståelse.
- Tidligst og bredest mulig informasjon til alle
- Åpenhet med hensyn til prosess, forutsetninger, kriterier for utvelgelse, fremgangsmåte og eventuelle tiltak for dem som skal slutte, samt rask og god informasjon til alle ansatte.
- Målet med prosessen må beskrives klart og formidles til alle. Alle må få en mulighet til å se om mål og midler står i forhold til hverandre, selv om alle aldri vil være helt enige i et tidspunkt og virkemidler er riktige.
- Hensynet til virksomheten, dem som blir overtallige og dem som blir igjen må ivaretas

3.4 Omstillingsledelse (mulig organisering)

Et omstillingsutvalg hvor alle parter er representert, vil kunne bli svært beslutningsdyktig. Utvalgets oppgave vil kunne være å få på plass en ny organisasjonsstruktur. Det betyr at det skal komme frem til forslag om hvordan den nye organisasjonen skal bygges opp, men ikke foreslå hvilke personer som skal bekle de forskjellige posisjonene. Det er viktig å være oppmerksom på at en slik måte å tilrettelegge medvirkningen på, ikke må føre til at de medvirkningsmuligheter som ligger nedfelt i eventuell hovedavtale blir fortrent.

3.4.1 GRUPPEORGANISERING

Det kan også opprettes grupper på alle nivåer hvor alle får anledning til å si sitt, snakke ut om frustrasjoner, drøfte situasjonen, vurdere alternative løsninger og å fremme forslag. I tillegg kan en forsøke å få til en ordning med konkret økonomisk og juridisk rådgivning, hjelp til å søke jobb mv.

4 Hvem tilbys sluttpakker?

Utvelgelsen av hvem som skal tilbys sluttpakker, bør etter forbundets mening følge den samme prosessen, og de samme kriterier, som ved ordinære oppsigelser. Dette innebærer at de ansatte må vurderes etter saklige og på forhånd fastlagte kriterier. Dersom de

ansatte er omfattet av tariffavtale, kan arbeidsgiver også være forpliktet til å ta hensyn til den enkelte arbeidstakers tilknytningstid til virksomheten. Den enkeltes tilknytningstid til virksomheten betegnes ofte med begrepet «ansiennitet».

Bruken av sluttpakker gjør det mulig for arbeidsgiver å foreta en bevisst utvelgelse av hvilke ansatte virksomheten ønsker å beholde. Arbeidsgiveren har som regel på forhånd besluttet hvorvidt sluttpakkene bare skal tilbys utvalgte arbeidstakere, eller om de skal tilbys alle ansatte innen en eller flere avdelinger ved virksomheten. I sistnevnte tilfelle presiserer ofte arbeidsgiverne at de forbeholder seg retten til å la være å inngå avtale om fratreden med ansatte som virksomheten ønsker å beholde. Dersom arbeidsgiver velger å rette tilbudet til enkelte utvalgte arbeidstakere, begrunner de dette ofte med kriterier som tar utgangspunkt i virksomhetens behov. Det kan for eksempel være krav om utdanning og erfaring. Vårt utgangspunkt er at den enkeltes tilknytningstid til virksomheten (ansiennitet) skal ligge til grunn for utvelgelsen.

5 Hvordan utformes innholdet i en sluttpakke ?

5.1 Medvirkning og medbestemmelse

Når antallet arbeidstakere av en eller annen grunn skal reduseres, oppstår det jevnlig diskusjon om hvordan dette skal skje.

Hvem skal sies opp, hvem får fortsette – og hvorfor ?

I lover og avtaler er det gjerne forutsatt eller fastsatt at ansiennitet skal legges til grunn for hvem som skal velges framfor andre.

Hovedavtalen LO/NHO og NAVO-hovedavtalen inneholder for eksempel formuleringen «...ansienniteten (kan) fravikes når det foreligger saklig grunn».

Hva som er «saklig grunn» varierer noe i ulike rettsavgjørelser. Det er en konkret vurdering av det samlede forholdet som legges til grunn. Dersom de tillitsvalgte og virksomhetens ledelse er uenige i forståelsen av avtalens bestemmelser om å fravike ansiennitet, blir det en tolkningstvist som skal løses i overensstemmelse med hovedavtalens tvistebestemmelser.

Som tillitsvalgte og fagorganiserte deltar vi i prosessene for å prøve å påvirke resultatet. Hvis innvirkningen på punkter som er vesentlige for oss er liten, bør vi kanskje heller trekke oss ut av prosessen. Det er mulig å la være å inngå avtale om kriterier for utvelgelse

av hvem som skal tilbys sluttpakker. Noen ganger kan det være bedre å stille med blanke ark enn å godta noe som vi ikke er enige i. Det er erfaringsmessig vanskelig å nå frem med saker i ettertid hvis det foreligger en avtale mellom partene, og avtalen er fulgt. I rettssystemet blir slike avtaler vanligvis tillagt betydelig vekt.

5.2 Eksempler på stimulerings tiltak for frivillig fratreden

Utforming av sluttpakkeavtaler og innholdet i disse vil måtte variere med behovene og mulighetene i den enkelte virksomhet. Det er derfor umulig å komme med en fullstendig liste over virkemidler som bør vurderes.

For å legge til rette for bedre og mer effektive omstillingsprosesser i staten, har AAD og hovedsammenslutningene / Norsk Lærerglag drøftet ulike personalpolitiske virkemidler. Følgende virkemidler er nevnt som alternativer til oppsigelse fra arbeidsgivers side, og kan tilbys ved frivillig fratreden fra arbeidstakers side:

- Sluttvederlag
- Studiestønad
- Lønnsstønad ved overgang til ny arbeidsgiver
- Kompetanseutvikling
- Før tidspensjon

Når det skal inngås avtaler i den enkelte virksomhet, er det viktig å sjekke med andre hvilke ordninger de har benyttet seg av, og å vurdere hvilke muligheter virksomheten har i forhold til den økonomiske situasjonen m.m.

6 Våre råd til en som får tilbud om å slutte frivillig

Omstillingsprosesser med bruk av frivillig fratreden berører hele organisasjonen. Usikkerhet og uvisshet preger den enkelte.

Hva er konsekvensene dersom jeg ikke søker, får jeg oppsigelse eller ikke? Hvor mye endres eventuelt av arbeidsoppgavene hvis jeg blir?

Det er den enkelte som sitter med det vanskelige valget. Noen prosesser baseres på full frivillighet, andre på mer «frivillig tvang». Husk at det også er et valg ikke å søke eller akseptere en sluttpakke.

Det er viktig å forstå at det ikke nødvendigvis er slik at du gjør en dårlig jobb, eller at du gjør noe som er unyttig, som er grunnen til tilbudet om frivillig fratreden. Det kan være at virksomheten er inne i en stor omstilling og dermed trenger færre ansatte.

6.1 *Vent!!!*

Ikke underskriv tilbudet fra virksomheten før du har fått full oversikt over hvilke rettigheter du har før og etter, at du eventuelt sier ja til sluttpakken. Selve grunnelementet i en sluttpakke består i at arbeidsgiveren gir deg en ekstra kompensasjon mot at du selv frivillig sier opp jobben din. Dermed gir du også slipp på det oppsigelsesvernet som finnes i lovverket. Du kan heller ikke påberope deg ansiennitetsreglene i tariffavtalen i ettertid.

6.2 *Studer avtalen nøye*

Du bør bruke tiden godt frem til den fristen som settes for å inngå avtalen. Sett deg grundig inn i hvilke konsekvenser avtalen har for deg når det gjelder skatt, pensjon, forsikring, rettigheter i folketrygden og så videre. Bruk gjerne eksperter både i og utenfor virksomheten dersom du er i tvil. Vi understreker at det er viktig å få sjekket den konkrete avtalen med skattemyndighetene, trygdemyndighetene og Aetat for å få vite hvilke konsekvenser avtalen har for beskatning eller eventuelle ytelser fra disse myndighetene. Sørg for å få vurdert konsekvensene før du skriver under på en avtale om sluttpakke. Å akseptere en slik pakke kan by på ubehagelige overraskelser.

6.2.1 HVA ER KONSEKVENSEN AV Å SI NEI ?

Spør også hva som skjer dersom du ikke tar i mot tilbudet. Hvilke jobbalternativer er det for deg i virksomheten eller utenfor ?

6.2.2 ØKONOMISKE VURDERINGER

Hvordan er din totale økonomiske situasjon?

Har du familie du skal forsørge?

Har du mye gjeld?

Hva skjer dersom du blir arbeidsledig?

Hva kan du gjøre i forkant for å påvirke et eventuelt dagpengegrunnlag?

Hva skjer med pensjonen din, forsikringer, skatter osv. ?

Sett opp et årsbudsjett for hvordan din økonomiske situasjon er nå med den lønnen du har, og en for hvordan den blir dersom du sier ja til sluttpakken. Som et tredje alternativ bør du også lage et for dersom du blir arbeidsledig.

6.2.3 INDIVIDUELLE VURDERINGER

Hvor gammel er du ?

Hvordan er dine muligheter på arbeidsmarkedet?

Har du lyst på fri et år?

Bør du ta videreutdanning?

Hva skjer med pensjonen din? Skal jeg vurdere AFP ?

Er mitt yrke omfattet av en særaldersgrense ?

6.3 *Avtalens virkning på rettigheter, offentlige ytelser og skatt*

Også på andre områder kan sluttpakker by på ubehagelige overraskelser. Dette er noen av de vanligste:

6.3.1 ARBEIDSLEDIGHETSTRYGD, VENTELØNN OG SYKEPENGER

Selv om sluttpakken utbetales som et engangsbeløp, vil arbeidskontoret regne om beløpet til normale månedslønner. I tillegg vil Aetat legge til åtte ukers ventetid før du får rett til ytelser (karantene) ved frivillig fratreden. I denne perioden vil du heller ikke ha rettigheter til kurs og lignende i regi av Aetat. Du vil ikke få arbeidsledighetstrygd fra arbeidskontoret før sluttpakken er brukt opp.

I den grad sluttpakken er utformet som oppsigelsestid uten arbeidsplikt, vil du bli registrert som ledig fra den dag du forlater arbeidsstedet (leverer nøklene), men rettigheter som beskrevet foran trer ikke inn før lønnen har opphørt og du har hatt åtte uker karantene.

Sluttvederlag som er hjemlet i tariffavtalene (fellesordningene LO/NHO) har tradisjonelt ikke vært behandlet på denne måten, men det har vært eksempler i det siste på at arbeidskontor har behandlet sluttvederlag på samme måten som sluttpakker.

Retten til sykepenger opphører normalt ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. Sjekk om dette er tilfelle med den avtalen du er tilbudt.

Tidligere statsansatte som går på ventelønn (jf. tjenestemannsloven § 13 m/forskrifter) kan normalt ikke motta arbeidsledighetstrygd, men det finnes visse unntak. Derimot har de rett til sykepenger. Sjekk om du faller inn under unntakene.

6.3.2 AVTALEFESTET PENSJON (AFP) OG GAVEPENSJON

Sluttpakker som innebærer at man sier opp jobben, kan i verste fall bety at man mister retten til avtalefestet pensjon (AFP). Det samme

gjelder om du går på statlig ventelønn, mottar statlig sluttpakke eller blir oppsagt og mottar LO-/NHO-sluttvederlag.

For å ha rett til AFP må du være yrkesaktiv på det tidspunktet du søker. Det er ikke anledning til å avtale lang tid i forveien at man skal gå over på AFP ved fylte 62 år. En slik avtale kan tidligst inngås seks måneder før man fyller 62 år.

Det var på tidspunktet for slutføring av denne rapporten mulig å kombinere AFP med en større eller mindre gavepensjon fra virksomheten, forutsatt at utbetalingene fra virksomheten først starter etter at søknaden om AFP er innvilget.

I Sosialdepartementets proposisjon til Statsbudsjett for 2004 het det imidlertid at :

«Avkorting av AFP-pensjon mot gavepensjon: Det foreslås at avtalefestet pensjon med statstilskudd skal avkortes krone for krone mot gavepensjon fra arbeidsgiveren. Endringen foreslås iverksatt fra 1. januar 2004. Tilsvarende bestemmelse er innført for dagpenger under arbeidsløshet fra desember 1994 og for uførepensjon fra folketrygden fra 1. mai 1997.»

Det er derfor viktig å sjekke om den avtalefestede pensjonen vil bli avkortet mot eventuell gavepensjon fra arbeidsgiver.

Er du rett under 62 år, men vurderer å slutte, bør du være særlig bevisst i forhold til ny arbeidsgiver. Er ny arbeidsgiver omfattet av en AFP-ordning?

Da er det viktig å huske følgende vilkår:

- I privat sektor kreves at du har vært ansatt i tre år eller vært medlem av ordningen de siste fem årene.
- I kommunal sektor (Kommunal Landspensjonskasse – KLP) kreves at du har vært tre år i offentlig sektor, hvorav siste året i sammenhengende tjeneste.
- I Statens Pensjonskasse kreves det bare at du er registrert som yrkesaktiv.

6.3.3 TJENESTEPENSJON

Har virksomheten kollektiv pensjonsordning for de ansatte, blir du meldt ut av denne hvis du sier opp jobben din. Du vil få tilbud om å videreføre pensjonsordningen på egen hånd, men det er svært dyrt.

Alle kollektive pensjonsordninger krever at du har vært med i ordningen en viss tid, vanligvis 30 eller 40 år, for å få full utbeta-

ling. Det finnes imidlertid også ordninger som krever både full opptjeningstid, og at du fortsatt er ansatt i virksomheten når du går av med pensjon for at de skal gi full uttelling.

6.3.4 FORHOLDET TIL FOLKETRYGDEN

Går du på statlig ventelønn, er du fortsatt medlem i Statens Pensjonskasse og ventelønna regnes også som pensjonsgivende inntekt i forhold til folketrygden.

Når det gjelder andre former for sluttvederlag eller sluttpakker, er hovedregelen at du slutter å opparbeide pensjonspoeng og opptjeningstid i folketrygden når ansettelsesforholdet opphører. Dersom du mottar ytelser fra folketrygden som er inntektsavhengige, kan disse bli redusert fordi sluttpakken/sluttvederlaget regnes med i inntekten.

6.3.5 FORTRINNSRETT

Både arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven har regler om at ansatte som blir sagt opp «på grunn av arbeidsmangel» har fortrinnsrett dersom virksomheten senere går til nyansettelser. Forutsetningen er at man er kvalifisert for den nye jobben. Etter arbeidsmiljøloven gjelder fortrinnsretten i 12 måneder fra oppsigelsestidens utløp. For statsansatte gjelder fortrinnsretten så lenge man har ventelønn.

Velger man å si opp selv som del av en sluttpakkeavtale, sier man samtidig fra seg fortrinnsretten dersom ikke annet er avtalt. Det kan imidlertid inngås avtale om utvidet fortrinnsrett. Kravet om utdanning og opplæring for å bli kvalifisert (skikket) for ny jobb kan bakes inn i en slik avtale.

6.3.6 FØDSELSPENGER FRA FOLKETRYGDEN

Retten til fødselspenger forutsetter at du har vært yrkesaktiv i minst seks av de siste ti månedene før stønadperioden begynner. Stønadperioden kan tidligst begynne 12 uker før fødselen, og senest tre uker før fødselen. Sjekk sluttvederlagspakken i forhold til dette.

6.3.7 SKATT

Sluttvederlag, slik dette er omtalt i sluttvederlagsavtalen i LO/NHO-området, er skattefritt. Statlig ventelønn regnes derimot som skattepliktig inntekt. Sluttpakker/sluttvederlag som utbetales når den ansatte selv sier opp, er normalt skattepliktige. Det gjelder også de statlige sluttpakkene.

En tidligere ansatt i Posten har med støtte fra Postkom (LOs fagforbund for post- og kommunikasjonsansatte) gått til rettssak for å få skattefritak for sluttpakken han fikk fra arbeidsgiveren mot å si opp jobben sin. Medlemmet mottok i 1999 sluttvederlag etter å ha blitt overtallig som kundebehandler. I selvangivelsen for 1999 og 2000 reduserte han innberettet lønnsinntekt med det beløp som tilsvarte den andel av sluttvederlaget som ble utbetalt for dette året. Sluttvederlaget ble likevel skattlagt, da det ble ansett for å falle utenfor skattefritaket i skatteloven § 42, 3. ledd h.

Arbeidstakeren påklaget vedtaket til henholdsvis ligningsnemnda og overligningsnemnda, som begge opprettholdt vedtaket. Arbeidstakeren har deretter prøvd saken i Bergen Tingrett, og nå altså Gulating lagmannsrett, som begge har stadfestet ligningen.

Den tidligere postfunksjonæren hevder han var i en tvangssituasjon, der han hadde valget mellom å godta sluttpakken eller å bli sagt opp. Lagmannsretten har lagt vekt på at medlemmet selv har sagt opp sin stilling fra Posten, og mener at skattefritaket er reservert for de som blir oppsagt fra arbeidsgiver. Likevel mener de at lovens ordlyd ikke er helt klar på dette punktet, og det var med tvil lagmannsretten kom frem til at egenoppsigelse ikke kunne aksepteres som «oppsigelse» i skattelovbestemmelsens forstand. Postkom har nå i samråd med medlemmet selv, hans advokat og LOs jurister kommet frem til at det er grunnlag for å anke saken til Høyesterett.

Skattemessige konsekvenser bør følgelig sjekkes nøye før man eventuelt aksepterer en sluttpakke. Husk også at hvis sluttpakken utbetales som et engangsbeløp, kommer inntekten det året pakken utbetales lett over grensen for toppskatt.

Både størrelsen på sluttpakken og måten vederlaget utbetales på, kan få skattemessige konsekvenser for deg. Hovedregelen er at all utbetaling du får, skal skattlegges som vanlig lønnsinntekt.

6.3.8 SLUTTPAKKE ELLER VENTELØNN?

Er du ansatt i staten, må du være oppmerksom på at dersom du aksepterer sluttpakkene som ligger i omstillingsavtalen, sier du samtidig fra deg retten til ventelønn. Det kan også få konsekvenser for beregning av din pensjon og dine pensjonsrettigheter. Sørg for å få vurdert hvilket alternativ som passer best for deg før du sier ja.

7 Lovfestet ordning?

Mens vi i Norge har fått et viltvoksende marked for økonomisk kompensasjon dersom man selv sier opp jobben, er det i resten av Europa langt mer utbredt med ordninger med sluttkompensasjon til ansatte som blir sagt opp. Ordningene varierer mye fra land til land, men studier både EU-kommisjonen og OECD utførte på 1990-tallet konkluderte med at Norge er blant de landene i Europa der det er billigst å si opp ansatte.

Våren 1998 reiste en gruppe LO-tillitsvalgte i Vestfold kravet om å få lovfestet slike ytelser også her til lands. Deres krav var at når virksomheter rasjonaliserer, legger ned eller omstrukturerer, så skal hver ansatt som sies opp ha rett til en sluttkompensasjon tilsvarende en månedslønn per ansettelsesår. I tillegg krevde de at et tilsvarende beløp skulle plasseres i et lokalt næringsfond.

Også gjennom LO-/AOF-debatten «menneske og arbeidsliv» kom det fram ønsker om å lovfeste denne formen for sluttkompensasjon. På LO-kongressen i 2001 ble ønskene og kravene på dette området lagt i den store kurven med saker som skal følges opp i utredningen om en ny lov for arbeidslivet.

LO-sekretær Trine Lise Sundnes, som representerte LO i det regjeringsoppnevnte arbeidslivslovutvalget, sier at man fortsatt vurderer hvordan ønskene om en lovfestet sluttkompensasjon skal følges opp.

De landene der det er dyrest å si opp ansatte har også en mye høyere andel midlertidig ansatte enn vi har i Norge, påpeker hun.

Gjør vi det dyrere å si opp folk, kan vi risikere at prisen vi må betale er flere midlertidig ansatte. Vi må rett og slett vurdere om vi er beredt til å betale den prisen.

Så langt har LO nøydt seg med å lansere krav om at større omstillinger ikke kan gjennomføres uten at det er laget en konsekvensanalyse som er drøftet i arbeidsmiljøutvalget, samt krav om å legge større vekt på hensynet til den oppsagte når domstolene skal vurdere om en oppsigelse er saklig.

8 Vedlegg

8.1 Linker til mer informasjon om sluttpakker:

http://www.lostat.no/tariffstat/hovedtariffavtalen/vedlegg_3.html

<http://www.dep.no/aad/norsk/omstilling/index-b-n-a.html>

<http://www.dnp.no/aktuelt/NEDBEMANNING.html>

<http://www.lo-nho-ordningene.no/>

<http://www.aaf.no/>

http://vogtwiig.no/nyheter/nyheter_vis.php?nyhetsID=11

Gro Granden: Omstilling – rettigheter og plikter i endringsprosesser, Tiden norsk forlag

Les mer på www.ntl.no