

# Sluttavtaler på godt og vondt

En sluttavtale kan være en utmerket måte å avslutte et arbeidsforhold på, i minnelighet og uten risiko for etterfølgende konflikt, men en sluttavtale kan også være helt uegnet. I enkelte tilfeller ser vi også at en sluttavtale gir grunnlag for etterfølgende rabalder og rettstvister.



Advokat  
Ole André Oftebro  
Partner i Advokatfirmaet Ræder



Advokatfullmektig  
Regine Rolfsen  
Advokatfirmaet Ræder

En sluttavtale er ofte en hensiktsmessig løsning i en fastlåst konflikt, for eksempel når arbeidstakeren presterer dårlig over tid, har vært sykmeldt i over ett år eller påvirker arbeidsmiljøet på uheldig vis. En annen typisk situasjon der sluttavtaler er egnet, er i nedbemanningstilfeller.

## Hva må med i en sluttavtale?

For at sluttavtalen skal sette et endelig punktum, må den formuleres tilstrekkelig klart, være rettslig holdbar og regulere alle juridiske og praktiske sider ved avslutningen av arbeidsforholdet.

Som regel vil dette som et minimum innebære at følgende punkter må med:

- Når opphører arbeidsforholdet?
- Skal arbeidstaker jobbe i oppsigelsestiden eller fratre tidligere?
- Når kan arbeidstaker starte i jobb annet sted?
- Hvilke ytelser har arbeidstaker rett til i oppsigelsestiden? Hva med bonus?
- Pensjon – og særlig utmelding av selskapets pensjonsavtale i tilfelle arbeidstaker begynner i ny jobb

*I en sluttavtale kan ofte hensynet til å sikre ro i arbeidsmiljøet, «skilles som venner» og å gi arbeidstaker mulighet til å komme videre i karrieren være av avgjørende betydning.*



- Feriedager til gode – skal de avvikles eller utbetales?
- Når skal feriepenger utbetales?
- Hva skjer med konkurransebegrensningene i arbeidsavtalen?
- Skal det ytes sluttvederlag (etterlønn), og i tilfelle hvor mye og hvordan?
- Skal det ytes garantilønn hvis arbeidstaker ikke kommer seg i nytt arbeid, og i så fall hvor lenge, hvor mye og på hvilke vilkår?
- Ved nedbemanning: Skal arbeidstaker fortsatt ha fortrinnsrett til ny stilling?
- Tilbakelevering av nøkler, datautstyr og annet materiale som tilhører arbeidsgiver
- Plikt til å lagre virksomhetsrelaterte data i selskapets systemer
- Plikt til å legge inn omforent fraværsmelding i e-postkontoen
- Arbeidsgivers plikt til å slette kontoen
- Attest og ev. referanse
- Konfidensialitet og unntak overfor NAV og andre offentlige myndigheter
- Eventuelt outplacementprogram (karriereveiledning) eller andre tilleggsytelser
- Eventuell dekning av advokatkostnader med øvre grense og krav om spesifisering av antall timer og timepris
- Avtalen må presisere at arbeidstaker ikke kan reise søksmål, verken om opphøret av arbeidsforholdet eller om andre krav i anledning arbeidsforholdet

### Sentrale elementer i sluttavtalen

Ved inngåelse av sluttavtale står som regel økonomiske hensyn sentralt, både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Det betyr ikke at en fet utbetaling alltid er saliggjørende. Ofte kan hensynet til å sikre ro i arbeidsmiljøet, «skilles som venner» og å gi arbeidstaker mulighet til å komme videre i karrieren være av avgjørende betydning.

I det følgende ser vi likevel særlig på ulike former for økonomiske incentiver.

#### Sluttvederlag/etterlønn

Med etterlønn menes lønn for en nærmere angitt periode uten arbeidsplikt

for arbeidstakeren. Ofte omtales det også som sluttvederlag. Vederlaget kan betales som et engangsbetrag eller i rater over en viss periode.

Vi får ofte spørsmål om hva som er «vanlig nivå» på sluttvederlag. Spørsmålet er vanskelig å besvare. Spennet er like stort som lønnsforskjellene i samfunnet generelt, og alt fra millionbeløp til bagatellmessige summer kan avtales. Som regel vil imidlertid virksomhetens økonomi, risikoen for rettslig prosess, stillingens art og arbeidstakers forhold ha betydning.

Beregningen av sluttvederlaget skjer ofte ved en fastsettelse av hvor mange månedslønner arbeidsgiver skal forplikte seg til å betale etter arbeidsforholdet er opphørt. Dette er en hensiktsmessig og naturlig måte å fastsette størrelsen av vederlaget på. Det er imidlertid viktig at sluttavtalen også presiserer beløp, slik at man unngår tolkningstvil og uenigheter på et senere tidspunkt.

Et av formålene med en avtale om sluttvederlag er å sørge for at arbeidstaker ikke står uten inntekt i en periode etter avslutningen av arbeidsforholdet. Arbeidstaker mottar en økonomisk kompensasjon som gir vedkommende sikkerhet og tid til å områ seg, mot at fratredelse skjer frivillig. Dersom arbeidstaker går rett inn i en ny stilling, vil ikke dette hensynet gjøre seg gjeldende. For arbeidsgiver kan det derfor være ønskelig å gjøre en forpliktelse om sluttvederlag betinget av at arbeidstakeren ikke mottar annen lønn. Dersom en slik betingelse skal kunne gjøres gjeldende, må det være uttrykkelig angitt i sluttavtalen. Betingelsen kan gjerne knytte seg til en bestemt angitt periode, for eksempel tre av de siste seks månedene arbeidstaker mottar sluttvederlag.

Det bør også fremgå klart av avtalen hva konsekvensen av å motta lønn fra annen arbeidsgiver vil være. En naturlig konsekvens kan være at sluttvederlaget reduseres tilsvarende mottatt lønn fra ny arbeidsgiver, eller at utbetaling av sluttvederlag bortfaller i sin

helhet. For at bestemmelsen skal være praktikabel, bør den suppleres med en plikt for arbeidstaker til å melde fra om ev. nytt arbeid.

Et særlig spørsmål som gjerne oppstår i forbindelse med en avtale om sluttvederlag, er om det skal betales feriepenger av vederlaget eller ikke. Etter ferieloven § 10 første ledd skal det betales feriepenger på grunnlag av arbeidsvederlag som er utbetalt i opptjeningsåret. Sluttvederlag vil – i motsetning til lønn i oppsigelsestiden – normalt ikke være betinget av arbeidsutførelse. Loven gir dermed ikke rett til feriepenger på grunnlag av et sluttvederlag. Det er imidlertid ingenting i veien for at en slik ordning kan følge av en sluttavtale inngått mellom partene. Dette må i så fall fremkomme uttrykkelig og på en slik måte at det ikke er tvil om beregningen av og tidspunktet for utbetaling av feriepengene.

#### Garantilønn

I en sluttavtale kan arbeidsgiver også forplikte seg til å yte såkalt «garantilønn» til arbeidstaker. Garantilønn er en kompensasjon for inntektsbortfall som forutsetter at arbeidstaker ikke finner seg ny jobb innen en viss periode. Ofte er månedlig garantilønn lik månedslønnen på opphørstidspunktet, men partene står fritt til å avtale et lavere honorar. Det er viktig at det klart fremgår hvor lang garantilønsperioden er, gjerne i antall måneder etter opphøret av arbeidsforholdet eller (ved sluttvederlag) etter det antall måneder som sluttvederlaget tilsvarer.

Det hender at partene enes om en delvis garantilønn. En slik løsning innebærer at arbeidsgiver dekker mellomlegget mellom arbeidstakers inntekt i perioden og lønnsnivået han hadde i stillingen som er opphørt. Dette kan for eksempel være aktuelt hvis arbeidstaker har en deltidsjobb i garantilønsperioden.

En avtale om garantilønn vil være avhengig av at arbeidstaker ikke har nytt arbeid. Det bør fremgå klart av avtalen at ytelsen vil falle bort dersom arbeidstaker får ny jobb i perioden, og at arbeidstaker plikter å informere

arbeidsgiver så snart han blir ansatt i ny virksomhet. Det er også viktig å gjøre det klart at det samme gjelder dersom arbeidstaker begynner som selvstendig næringsdrivende i garanti-lønnperioden. Man skal ikke kunne omgå kravet ved eksempelvis å tilby konsulenttjenester som selvstendig næringsdrivende. Av avtalen bør det derfor fremgå at ytelsen bortfaller dersom arbeidstaker får nytt arbeid i garanti-lønnperioden, enten det er som ansatt eller som oppdragstaker.

En avtale om garantilønn bør videre inneholde en regulering av arbeidstakers aktivitetsplikt. Det bør fremgå klart av avtalen at arbeidstaker plikter aktivt å søke arbeid i perioden både før og mens han eller hun mottar garantilønn. Dette vil være i tråd med formålet med en slik ytelse, som nettopp er å sikre arbeidstaker inntekt dersom han ikke finner ny jobb.

#### Outplacementtjenester

Også når arbeidstaker aktivt søker arbeid, kan det i mange tilfeller være vanskelig å finne ny jobb. Det kan bero på arbeidsmarkedet, arbeidstaker eller manglende kompetanse på søknads- og rekrutteringsprosesser.

Et tilbud om bistand til å finne nytt arbeid kan derfor være nærliggende å kombinere med en avtale om garantilønn. Bistanden kan bestå i alt fra å tilby arbeidstaker kontorplass på arbeidsplassen, til å dekke kostnader til outplacementprogrammer e.l.

#### Skattepliktige ytelser

Den skattemessige behandlingen av de ytelsene arbeidstaker mottar fra arbeidsgiver, vil være et vesentlig forhold ved inngåelsen av en sluttavtale. Når en sluttavtale inngås, er det derfor viktig å være oppmerksom på de skatterettslige spørsmålene avtalen reiser.

Det rettslige utgangspunktet er skatteloven § 5–1, som bestemmer at enhver «fordel vunnet ved arbeid» skal anses som skattepliktig inntekt. Som hovedregel er alle utbetalinger eller ytelser i

forbindelse med fratredelse av et arbeidsforhold skattepliktige.

Både garantilønn og sluttvederlag er å anse som skattepliktig arbeidsinntekt på lik linje med vanlig lønn. Vederlaget er etter skatteloven § 5–10 bokstav d å anse som «fordel vunnet ved arbeid», og dette gjelder uavhengig av om utbetaling skjer ved et engangsbeløp eller gjennom løpende ytelser i en angitt periode.

#### Sentrale unntak

##### Oppreisning

Skatteloven inneholder imidlertid flere regler som gir arbeidstaker mulighet til å få enkelte ytelser skattefritt som en del av en sluttavtale. Et praktisk eksempel er utbetaling av erstatning for ikke-økonomisk skade ved usaklig oppsigelse eller urettmessig avskjed. Etter skatteloven § 5–10 bokstav e kan erstatning for såkalt «tort og svie» utbetales skattefritt inntil 1,5 ganger folketrygdens grunnbeløp (pr. 1. mai 2019 utgjør dette totalt kr 149 787). Arbeidsgiver må være klar over at en utbetaling av oppreisning innebærer en erkjennelse av at man har begått feil av en viss grovhet.

Vilkårene i bestemmelsen er relativt strenge, og ikke enhver form for utbetaling i forbindelse med avslutningen av et arbeidsforhold omfattes. Erstatning for påløpt eller fremtidig inntektstap vil være skattepliktig i sin helhet, ettersom dette er økonomisk skade. At det kreves at skaden har oppstått på grunn av usaklig oppsigelse eller urettmessig avskjed i arbeidsmiljølovens forstand, innebærer videre at egenoppsigelser i utgangspunktet ikke omfattes. Det kan imidlertid tenkes unntak fra dette når arbeidstaker i realiteten har blitt tvunget ut av et arbeidsforhold på en urettmessig måte.

Det er ligningsmyndighetene som tar stilling til om vilkårene for skattefritak er oppfylt eller ikke, og det er skattyter som må sannsynliggjøre at vilkårene for skattefritak er til stede. Dersom det er avsagt dom eller inngått rettsforlik som tilkjenner erstatning for ikke-økonomisk skade, vil dette vanligvis legges til grunn.

#### Dekning av advokatkostnader

Dekning av arbeidstakers kostnader til juridisk bistand er etter skatteloven § 6–1 fradragsberettigede, dersom de er pådratt for å erverve, vedlikeholde eller sikre skattepliktig inntekt. Arbeidstaker som benytter advokat i forbindelse med tvist i arbeidsforholdet, for eksempel ved oppsigelse eller avskjed, vil derfor normalt personlig ha fradragsrett for disse kostnadene. For private skattytere vil imidlertid disse kostnadene inngå i minstefradraget, jf. skatteloven § 6–30, noe som betyr at den ansatte skal ha pådratt seg relativt store advokatkostnader før vedkommende får noe særlig ut av fradragsretten.

Det er ikke uvanlig at arbeidsgiver i en sluttavtale forplikter seg til å dekke arbeidstakers sakskostnader. Dersom arbeidsgiver dekker arbeidstakers kostnader, vil arbeidstaker selvsagt ikke ha fradragsrett for kostnadene. Den klare hovedregel er imidlertid at arbeidsgivers dekning av advokatkostnader heller ikke anses som en skattbar fordel for arbeidstaker.

En vanlig misforståelse er at arbeidsgiver også vil ha fradragsrett for merverdiavgift ved dekning av arbeidstakers advokatkostnader. Slik er det ikke. Siden klienten er arbeidstakeren selv, er arbeidsgivers dekning en avtaleforpliktelse mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Fakturaen må derfor stiles til arbeidstaker, som rett klient, og oversendes til arbeidsgiver med påtegning om at fakturaen gjelder dekning av advokatkostnader iht. avtale.

#### Utgifter til utdanning

Ved opphør av et arbeidsforhold kan arbeidsgiver påta seg å dekke arbeidstakers kostnader til utdanning, uten at dette utløser skatteplikt. Dette følger av skatteloven § 5–1 annet ledd og er nærmere regulert i forskrift av 19. november 1999 nr. 1158 § 5–15 B.

Dette skattefritaket gjelder bare dersom utdanningen gir kompetanse som kan nyttiggjøres ved søking av nytt arbeid hos annen arbeidsgiver, jf. forskriftens § 5–15–12 første ledd bok-

stav b. Det stilles altså et visst krav til innholdet av utdanningen. Videre er skattefritaket begrenset til 1,5 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Skattefriheten krever at arbeidsgiver er sikker på at utbetalte midler faktisk benyttes til dekning av utdanningen. Med andre ord må legitimasjonskrav være oppfylt for at utbetalingen ikke skal bli ansett som vanlig skattepliktig lønn.

### Fallgruver

Som nevnt innledningsvis, kan en sluttavtale, dersom den ikke blir inngått på riktig måte, gi grunnlag for tvist og konflikt. For å avverge en slik situasjon bør arbeidsgiver være oppmerksom på de fallgruvene som kan oppstå ved inngåelsen av sluttavtale.

Det «verste» en arbeidsrettsadvokat opplever, er arbeidsgivere som søker bistand etter å ha forhandlet med arbeidstaker over lengre tid. Det må ikke tolkes slik at advokaten alltid skal på banen, tvært

imot vil det ofte kunne medføre en uønsket eskalering av konflikten. Erfaringen vi besitter, gjør at vi likevel kan gi verdifull veiledning om strategi, timing, nivå på et eventuelt tilbud – og ikke minst at vi kan fungere som sparringspartner underveis i prosessen.

En tommelfingerregel er at arbeidsgiver må plante tanken om fratredelse hos arbeidstaker før det fremmes konkrete tilbud eller gis løfter om nivå. Et tilbud om en sluttavtale som kommer overraskende på arbeidstaker, vil sjelden bli akseptert som det er, uansett hvor godt tilbudet er. Arbeidstaker må venne seg til tanken om å forlate selskapet og se for seg en ny situasjon og nye muligheter.

Når man har å gjøre med vanskelige og/eller personlighetsforstyrrede arbeidstakere, vil det av og til være nødvendig å gjennomføre en formell prosess med drøftelsesmøte og ev. oppsigelse før det forhandles om en sluttavtale. Arbeidstakere som ikke innses egne feil og svakheter, må rett og slett

forstå at de risikerer en skikkelig smell og at sluttavtalen representerer en enkel utvei med æren i behold.

I tillegg til riktig timing og en konkret vurdering av personen det gjelder, er det viktig å sørge for at sluttavtalen er tilstrekkelig klar. Det er fornuftig å bruke et presist språk og å være konsistent i ordbruken. Yter man et «sluttvederlag», bør det for eksempel ikke senere omtales som «etterlønn», «erstatning» eller «kompensasjon».

Sluttavtalen må videre være juridisk holdbar. Det er en dårlig idé å forlede arbeidstakere til å akseptere vilkår han eller hun ikke forstår betydningen av eller som arbeidsgiver senere vil endre forutsetningene for. I verste fall kan dette medføre at sluttavtalen helt eller delvis settes til side som ugyldig, eller at innholdet revideres ved avtaleresvisjon. Så sent som i 2019 ble sluttavtaler kjent ugyldige av domstolene som følge av forutsetningssvikt, jf. avtaleloven § 36.

## Bokføringsloven i en digital verden – del I

# Internettsalg



Statsautorisert revisor og autorisert regnskapsfører  
Jan Terje Kaaby  
Senior Manager, fagavdelingen i BDO

Han er forfatter av «Bokføringsloven med kommentarer» (Fagbokforlaget).

Bokføringsforskriften bestemmer at internettsalg ikke skal dokumenteres som kontantsalg. Hva er egentlig internettsalg, og hvordan skal slikt salg dokumenteres og bokføres? Disse spørsmålene ser jeg nærmere på i denne artikkelen.

### Kontantsalg

Kontantsalg defineres som salg av varer og tjenester der kjøpers betalingsforpliktelse overfor selger gjøres opp ved levering,<sup>1</sup> altså salg hvor det er samtidighet mellom levering og betaling. Det oppstår ingen forskudd fra kunden og heller ingen kundefordring (kreditt).

### Internettsalg er ikke kontantsalg

Salg over internett eller ved oppkrav anses likevel ikke som kontantsalg, selv om kjøpers betalingsforpliktelse overfor selger gjøres opp ved levering. Dette gir opphav til tre spørsmål, som jeg skal besvare:

1. Hva er internettsalg?

2. Hvordan skal internettsalg dokumenteres?
3. Hvordan skal internettsalg bokføres?

### Hva er internettsalg?

Hva som menes med internettsalg, er ikke utdypet verken i regelverket eller forarbeidene. Skattedirektoratet har imidlertid kommet med en uttalelse som gir noe veiledning.<sup>2</sup>

### Netthandel

Netthandel, elektronisk handel eller e-handel omfatter alle avtaler om kjøp av varer eller tjenester som blir inngått på internett, for eksempel via PC, nettbrett eller smarttelefon på en nett-

<sup>1</sup> Bokføringsforskriften (01.12.04 nr. 1558) § 5-3-1 bokstav a.

<sup>2</sup> Skattedirektoratets prinsipputtalelse 29.06.17 *Internettsalg etter kassasystemlova og bokføringsforskriften*.