

Sluttpakker kan være pensjonsfeller

Et lukrativt sluttpakketilbud kan skjule en pensjonsfelle. - Mange er ikke klar over at de kan tape store penger i pensjon, sier tillitsvalgt Per Helge Ødegård (52) i Statoil.

PENSJON

Anita Hoemsnes Oslo

I Statoil er nedtellingen startet. 25. januar går fristen ut for det siste sluttpakketilbudet til alle ansatte. Per Helge Ødegård, Statoil-tillitsvalgt i Fagforeningen

Tekna-lederne, er sikker på at svært få - om noen - over 58-59 år vil takke ja til sluttpakketilbudet. Årsaken er tap av pensjonsrettigheter.

- Hvis de gjør det, mister de muligheten til å få AFP (avtalefestet pensjon) ved 62 år. Bare i det ligger det et tap på 1,5 million kroner. Hvem er det som vil gi fra seg det, spør Ødegård.

Og legger til:

- Men alle er slett ikke klar over dette. Jeg fikk 40-50 mail med spørsmål om dette da tilbudet kom. Folk er ikke klar over at de kan miste AFP-ordningen.

Ødegård mener Statoil kommer til å slite med å få nedbemannet med de 1100 ansatte de «mangler» for å nå målet om 1500 færre ansatte i 2016. Statoil har tidligere hatt en tidligpensjonsordning for de over 58 år, men den gjelder ikke i det nye sluttpakketilbudet.

«Kan koste dem dyrt»

Sluttpakker er mye brukt som et

Pensjonstap ved sluttpakke

Sluttpakketilbud fra arbeidsgiver utgjør 80 prosent av lønn fra 60-63 år.

Eksempel 1

Lønn: 500.000 kroner

- Bedriften har innskuddspensjon med syv prosent sparing.
- Fire prosent årlig avkastning på pensjonskapitalen.
- Samlet tap i innskuddspensjonsordningen som følge av manglende innbetaling fra 60-67 år utgjør cirka 280.000 kroner.
- Samlet tap i folketrygden som følge av 80 prosent av lønn fra 60-63 år og null lønn fra 63-67 år utgjør cirka 420.000 kroner.
- Samlet pensjonstap cirka 700.000 kroner.



Eksempel 2

Lønn: 600.000 kroner

- Samlet tap i innskuddspensjonsordningen som følge av manglende innbetaling fra 60-67 år utgjør cirka 340.000 kroner.
- Samlet tap i folketrygden som følge av 80 prosent av lønn fra 60-63 år og null lønn fra 63-67 år utgjør cirka 500.000 kroner.
- Samlet pensjonstap cirka 840.000 kroner.

2016 | DN grafikk/Kilde: Steenstrup Stordrange/Danica Pensjon

verktøy for nedbemanning - for de bedriftene som har økonomi og vilje til å tilby det. Sluttpakker består ofte av et pengebeløp utbetalt løpende eller i form av et engangsbeløp, og eventuelle andre ytelser som opprettholdelse av bilordning i en periode eller overta mobil og pc. Dette er imidlertid småbeløp sammenlignet med det tapet som kan påføres arbeidstageren ved tap av pensjon og forsikringer.

Ifølge partner og advokat Monica Gjerde Sperre i Advokatfirmaet Steenstrup Stordrange må ansatte som har tenkt å søke

afp være særlig aktsomme når de vurderer sluttpakketilbudet. Det er strenge regler for å få afp. Søknaden kan ikke sendes før fire måneder før man fyller 62 år, og søkeren må være i arbeid frem til tidspunktet afp skal tas ut.

- Arbeidsgivere og arbeidstagere som drøfter sluttpakker må være oppmerksomme på at regelverket for pensjonsberegning endres raskt. Det er derfor svært viktig å kontrollere at ordningen som forsvares opp mot gjeldende afp-regelverk, sier Monica Gjerde Sperre.



Tillitsvalgt Per Helge Ødegård i Statoil sier mange ikke er klar over pensjonstapet de kan få hvis de takker ja til sluttpakke Foto: Tomas Alf Larsen

- Mange glemmer pensjon når de takker ja til sluttpakker. Det kan koste dem dyrt. Man bør absolutt søke uavhengige råd før sluttavtale inngås, sier fagansvarlig Torunn Jakobsen Langlo i Danica pensjon.

Forsikringene forsvinner

Det er ikke bare afp som ryker hvis arbeidstageren takker ja til sluttpakketilbudet.

- En konsekvens av at arbeidsforholdet opphører, er at den ansatte meldes ut av virksomhetens forsikringsordning og pensjonsordning fra fratredelsestidspunktet. Dermed stopper oppkjøringen av tjenestepensjon og retten til forsikringer. Det er da viktig at partene drøfter konsekvensen av utmelding, slik at de begge er vel kjent med situasjonen, sier Gjerde Sperre.

Forsikringer for dødsfall og uførhet bortfaller også. Langlo i Danica Pensjon sier at det som

oftest vil være mulig å beholde forsikringen gjennom å betale for den selv, men at det kan bli svært dyrt.

- Seniorene er en gruppe som har høyere risiko for både uførhet og dødsfall enn yngre ansatte, sier Langlo.

Forsikringselskapene priser forsikringer dyrere når risikoen for at den utløses øker.

Søker ikke

Navnet til tillitsvalgt Per Helge Ødegård i Statoil kommer ikke til å stå på noen sluttpakkesøknad ved fristens utløp 25. januar. Han satser heller på å få fremtiden for oljebransjen blir lysere.

- For noen kan det være riktig å bytte beite. Men slik situasjonen i bransjen er nå, er det ikke mange andre jobber å få. Jeg mener bransjen har mer vekst foran seg, og at det vil ta seg opp allerede ved slutten av 2016, sier Ødegård.

Han mener selskapenes

«paniske» nedbemanningsrunder gjør at de kaster ut mange ansatte med kunnskap og kompetanse som selskapene vil trenge fremover.

anita.hoemsnes@dn.no

Ikke alle får tilbud

Oslo: Det er på langt nær alle i kriserammede selskaper som får tilbud om sluttpakker. Det Kristiansand-baserte selskapet National Oilwell Varco satt nærmest norgesrekord i nedbemanning i 2015. Av 5000 ansatte og innleide, har 2400 fått beskjed om at de må se seg om etter annet arbeid i 2016. Det er ikke gitt tilbud om sluttpakker til noen.

Før du takker ja til sluttpakke

• Vær oppmerksom på at arbeidsmiljøen gir arbeidstakere et visst oppsigelsesvern.

Alle oppsigelser skal være saklige. En oppsigelse er ikke saklig dersom det finnes annet passende arbeid virksomheten.

• Når du og arbeidsgiver vurderer sluttpakken, må det tas hensyn til at du kan bestreide oppsigelses saklighet. Muligheten til å gå til sak mot en usaklig oppsigelse er ditt viktigste forhandlingskort under sluttpakkeforhandlingene.

• Selv om sluttpakkene er fremforhandlet av fagforeningen, kan du prøve å få forhandlet frem en bedre sluttpakke. En sluttpakke er en individuell avtale.

• Stå i stillingen så lenge som mulig - da er det lettere å få nytt arbeid.

• Husk at du ikke får dagpenger for etter utløp av sluttpakkeperioden.

• Søk råd hos utenforstående for du aksepterer tilbud om sluttpakke.

• Din pensjonsopptjening i Folketrygden bortfaller når du ikke lenger har lønn.

• Din pensjonsopptjening i tjenestepensjonsordningen til bedriften bortfaller.

• Du omfattes ikke lenger av bedriftens forsikringsordning.

• AFP kan ikke søkes for fire måneder før du trer ut av arbeidslivet.

• AFP gjelder ikke dersom du ikke er i jobb frem til tidspunktet da du kvalifiserer til ordningen.

• Ikke si opp selv dersom du blir enig om sluttpakke - da mister du fortrinnsretten.

Ett år etter oppsigelse har du fortrinnsrett til nye stillinger i selskapet, hvis du er kvalifisert for stillingen (Aml§14-2).

2016 | DN grafikk/Kilde: Steenstrup Stordrange, Danica Pensjon, NJ



Sluttpakker

• Sett med lønn og/eller andre goder som tilbys arbeidstagerer utover vanlig oppsigelsestid ved nedbemanning.

• Arbeidsmiljøloven regulerer ikke innholdet i sluttpakkene. Det vil si at det er opp til partene selv å avtale det nærmere innholdet.

• Hva som er vanlig i bransjen eller i bedriften, vil kunne være et moment, eller i alle fall et utgangspunkt for forhandlingene.

• Sluttpakker beregnes vanligvis etter ansiennitet. Jo lenger ansiennitet, jo større sluttpakke.

• I Statoils siste sluttpakketilbud får ansatte med opptil fem års ansiennitet ni måneders lønn i sluttpakke, stigende til to årslønner for dem med 21 år eller mer i selskapet.

Pensjon mindre brutalt

Oslo: For ansatte som er i ferd med å miste jobben, kan det være bedre å få gavepensjon/tidligpensjon enn sluttpakke.

- Tidligpensjon oppfattes som mykere enn sluttpakke. Tidligpensjon blir veldig godt mottatt, er positivt ladet både for bedriftene og for de ansatte, og er mer akseptert i lokalmiljøet. Det er bedre å komme hjem med tidligpensjon enn sluttpakke, sier Steinar Eikenæs, som leder DNBs spesialistenhet for pensjon og forsikring.

Han og kollegaene har fått mer å gjøre det siste året. Lavere oljepris har gitt nedbemanning i selskaper knyttet til oljebransjen.

- Det er en sterk økning i antall forespørsler. Tidligere var det vanlig å starte planlegging av en mer langsiktig nedbemanning i god tid. Men nå går alt mye raskere, sier Eikenæs.

Spørsmålet som oftest kommer opp, er hvilke muligheter man har til å gi seniorene på nedbemanningsplassen et godt tilbud ved nedbemanning.

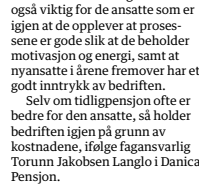
- Tidligpensjon, eller gavepensjon om man vil, er et veldig vidt begrep. Det finnes ingen mal eller enkle kjøreregler, sier Eikenæs.

Men noe ligger likevel i bunn.

- Bestemmer du deg for at det skal gjelde de over 62 år, så må det gjelde alle over 62 år. Det er et veldig tydelig skille her. Bedriften kan ikke sile ut hvem det skal gjelde, sier Eikenæs.

- Dette er for bedrifter som ønsker å gjøre en vanskelig situasjon enklere for sine ansatte - og som har økonomiske rammer til å gjøre det. Det kan jo være at de skal oppbemanne igjen om to til fem år og da er det viktig å vise at de har behandlet sine ansatte skikkelig. Det er også viktig for de ansatte som er igjen at de opplever at prosessene er gode slik at de beholder motivasjon og energi, samt at nyansatte i årene fremover har et godt inntrykk av bedriften.

Selv om tidligpensjon ofte er bedre for den ansatte, så holder bedriften igjen på grunn av kostnadene, ifølge fagansvarlig Torunn Jakobsen Langlo i Danica Pensjon.



Fagansvarlig Torunn Jakobsen Langlo i Danica pensjon ber ansatte tenke seg om.

- Dersom tidligpensjon er sånn at den er mer gunstig for arbeidstageren enn sluttpakke, vil dette være dyrt for bedriften, slår hun fast.