

SLUTTAVTALE

mellom

Stiftelsen Cultiva org nr. 984 336 845 («Arbeidsgiver»)

og

Erling Valvik, født 22. juni 1953 («Arbeidstaker»)

(Arbeidsgiver og Arbeidstaker i fellesskap benevnt «Partene»).

* * *

Partene har i dag inngått følgende avtale om opphør av arbeidsforholdet:

1. Arbeidstager ble ansatt som administrerende direktør i Stiftelsen Cultiva (Stiftelsen) den 12. desember 2002. Arbeidstager tiltrådte stillingen 1. januar 2003.

Ansettelsesavtalen ble signert av daværende styreleder Ellen Horn.

I henhold til ansettelsesavtalens punkt 6 gjelder det for stillingen en aldersgrense på 65 år. Erling Valvik fylte 65 år 22. juni 2018, og ansettelsesavtalen fastslår at fratredelse skal finne sted ved utgangen av det kalenderår Erling Valvik når den alder som betinger fratredelse.

2. Nye regler om aldersgrenser i arbeidsmiljøloven, innebærer for Stiftelsen at Arbeidstager kan kreve å stå i stillingen til fylte 72 år.
3. Partene er kommet til enighet om at Arbeidstager fratrer stillingen som administrerende direktør før fylte 72 år, og at Arbeidstager skal kompenseres økonomisk for å oppgi retten til å kunne stå i stillingen til fylte 72 år.
4. Partene er kommet til enighet om at Arbeidstager fratrer stillingen som administrerende direktør hos Arbeidsgiver den 30. juni 2019 ("Fratredelsestidspunktet").
5. Lønnen til administrerende direktør justeres etterskuddsvis, basert på lønnsutviklingen i offentlig sektor foregående år, med virkning fra 1. mai foregående år. Månedslønnen ved signering av sluttavtale er kr. 112 750, ref. lønnsregulering i brev fra Arbeidsgiver, datert 13. juni 2018.
6. Neste lønnsregulering finner sted 1. mai 2019. Arbeidstaker vil deretter motta et tillegg i lønn fra og med 1. mai 2018. For månedene mai og juni 2019 vil månedslønnen først bli fastsatt 1. mai 2020. Partene er derfor enige om at månedslønnen for månedene mai og juni 2019 skal reguleres opp med 5%, som er et gjennomsnitt av lønnsvekst for toppledere i offentlig sektor i perioden 2008 til 2017.
7. Partene er kommet til enighet om at kompensasjonen, ref. sluttavtalens pkt. 3, skal tilsvare seksten (16) månedslønninger.

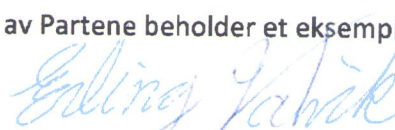
8. Kompensasjonen skal beregnes basert på årslønnen Arbeidstager mottar på «Fratredelstidspunktet» (30. juni 2019), med tillegg av en ekstra månedslønn pr. år som tilsvarer kravet på studiepermisjon. Kompensasjonsbeløpet pr. måned beregnes slik: månedslønn x 13: 12 x 16 = beløp i kompensasjon pr. måned.
9. I henhold til ansettelsesavtalens punkt 8. har Arbeidstager for hvert helt kalenderår han er ansatt hos Arbeidsgiver, rett til å opparbeide utdanningspermisjon med lønn i en måned. Opptjeningen av utdanningspermisjonen skal skje med virkning fra tiltredelsesdatoen. Dersom Arbeidstager ikke har tatt ut studiepermisjon under ansettelsesforholdet kan ubenyttet studiepermisjon overføres til senere år. Det heter videre at dersom Arbeidstager ikke har benyttet opptjent studiepermisjon ved arbeidsforholdets opphør har han rett til å motta et pengebeløp tilsvarende verdien av dette på «Fratredelsestidstidspunktet» (30. juni 2019). Verdien av ikke-benyttet utdanningspermisjon skal kalkuleres til ubenyttet permisjon uttrykt i hele måneder x månedslønnen han mottar på tidspunktet for arbeidsforholdets opphør (30. juni 2019).
10. Arbeidstager har ved «Fratredelsestidstidspunktet» ikke tatt ut studiepermisjon i seksten og et halvt år (16,5). Det vil si for perioden fra 1. januar 2003 til 30. juni 2019.
11. Arbeidstager skal ved opphør av arbeidsforholdet den 30. juni 2019, motta følgende kompensasjon for ikke-benyttet utdanningspermisjon: 16,5 år x månedslønnen på «Fratredelsestidspunktet» (30. juni 2019), ref. punkt 6.
12. Arbeidsgiver overfører til Arbeidstagerens bankkonto: kompensasjonen ref. punktene 7 og 8, og ikke-benyttet utdanningspermisjon ref. punktene 10 og 11, samt alle krav på feriepenger frem til og med 30 juni 2019, senest 10. juni 2019.
13. Arbeidstager overtar PC og mobiltelefon til bokført verdi.
14. Ansettelsesavtalens bestemmelse i punkt 11, om taushetsplikt gjelder for Arbeidstager også etter opphør av arbeidsforholdet.
15. Fra og med «Fratredelsestidstidspunktet» anses alle krav mellom Partene som oppgjort.

Denne avtale foreligger i 2 – to – eksemplarer, hvor hver av Partene beholder et eksemplar.

Kristiansand, 17. desember 2018

Stiftelsen Cultiva


Ansgar Gabrielsen
Styreleder


Erling Valvik

Arbeidstager