
Norrbom Vinding

Fratrædelsesaftaler – holder de?

Advokat Arvid Andersen, SJ Law

Advokat Jørgen Vinding, Norrbom Vinding

Dagens program

- Det arbejdsretlige rationale bag fratrædelsesaftaler
- Nyere retspraksis
- Er aftaler under pres og i givet fald hvorfor?

-
- *”Aftalen er indgået til fuld og endelig afgørelse af enhver indsigelse af ethvert mellemværende i forbindelse med ansættelsesforholdets ophør”*

Det arbejdsretlige rationale bag fratrædelsesaftaler

- Blandt rationale i det arbejdsretlige system er, at parterne i fællesskab så vidt muligt skal løse sagerne
- Ved opsigelser og dermed fratrædelser er der en række kollektive overenskomster specifikt indbygget, orienteringsforpligtelse over for den forhandlingsberettigede organisationer, henholdsvis en forhandlingsret for den forhandlingsberettigede organisation
- Dette er mest udtalt i den offentlige sektor og generelt i forhold til beskyttede medarbejdere

Nyere retspraksis

- De to højesteretsdomme fra 2005
 - U.2005.616H og U.2005.622H
- Højesteretsdommen U.2014.1119H – sagerne om funktionærlovens § 2 a
- Vestre Landsrets dom af 1. juli 2015 (Viborg Kommune)
- De seneste to afgørelser fra Østre Landsret
 - Østre Landsrets dom af 30. oktober 2017 (Justitsministeriet) og Østre Landsrets dom af 21. juni 2018 (Region Hovedstaden)

De to højesteretsdomme fra 2005

- U.2005.616 H
 - Kommunal chef bliver indstillet til afsked
 - Der blev forhandlet fratrædelsesvilkår med vedkommende bistået af hans organisation
 - Den kommunale chef klagede til Folketingets Ombudsmand, som fandt, at der forelå en lang række forvaltningsretlige fejl
 - Chefen og hans organisation sagsøgte kommunen

De to højesteretsdomme fra 2005

- U.2005.616H

”Højesteret finder, at der ikke i de forvaltningsretlige eller ansættelsesretlige regelsæt er grundlag for at indfortolke et forbud mod forligsmæssigt aftalt fratræden i et offentligt ansættelsesforhold. Der har da også - herunder på tjenestemandsområdet – i en lang årrække været praksis for indgåelse af sådanne fratrædelsesaftaler, der opfylder et praktisk behov for en forligsmæssig afslutning i begge parter interesse.

...

Aftalen, der blev indgået under medvirken af en repræsentant for [medarbejderens] faglige organisation, må efter sin ordlyd og hele baggrund anses for indgået til fuld og endelig afgørelse af enhver indsigelse og ethvert mellemværende i forbindelse med ansættelsesforholdets ophør. Kommunen har optrådt som loyal aftalepart, og der er ikke oplyst omstændigheder, som ud fra et forudsætningssynspunkt giver grundlag for aftaleretlig tilsidesættelse af afkaldet på at rejse yderligere krav.”

Højesteretsdommen fra 2014

- Samlet sagskompleks om eftervirkningerne af EU-Domstolens afgørelse i Ole Andersen-sagen
- Blandt sagerne var en medarbejder, bistået af FOA, der havde indgået en fratrædelsesaftale
- Vedkommende havde frafaldet krav på fratrædelsesgodtgørelse
- Af forhandlingsreferatet fremgik:
 - *”Sagen er herved fuldt og endelig afsluttet og parterne har ingen yderligere krav på hinanden, hverken ansættelsesretligt, forvaltningsretligt m.m.”*

Højesteretsdommen fra 2014

- U.2014.1119H
 - *”På baggrund af EU-Domstolens dom i Ole Andersen-sagen, der er afsagt et år efter aftalens indgåelse, finder landsretten, at N ikke er afskåret fra at rejse krav om fratrædelsesgodtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2 a på grund af aftalen, jf. herved principperne i aftalelovens § 36.”*

Højesteretsdommen fra 2014

- Højesterets præmisser – U.2014.1119H
 - *”Særligt for så vidt angår sag 125/2013 har Kalundborg Kommune anført, at det forlig, der er indgået i forbindelse med afskedigelsen af N, afskærer hende fra fratrædelsesgodtgørelse. N har bestridt dette. Der foreligger ikke nærmere oplysninger om drøftelserne om og baggrunden for forliget mellem kommunen og N's faglige organisation. Vi finder ikke grundlag for at tilsidesætte forliget ud fra forudsætnings synspunkter eller efter aftalelovens § 36.”*

Vestre Landsrets dom af 1. juli 2015

- Der blev indledt forhandlinger om en direktørs fratræden foranlediget af en henvendelse fra vedkommendes organisation
- Baggrunden var, at han forventeligt stod for at skulle afskediges
- Uenig om, hvorvidt hans stilling var nedlagt og dermed, om der var krav på rådighedsløn
- Der blev indgået forlig med fritstilling i opsigelsesperioden på 14 måneder og udbetaling af en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 10 måneders løn
- Uenighed om, hvorvidt han skulle have aktuel egenpension

Vestre Landsrets dom af 1. juli 2015

- *”Der er intet anført i aftalens ordlyd om ret til udbetaling af egenpension ved fratræden. Efter aftalens detaljerede indhold, hele baggrunden for aftalen og det opnåede resultat for [person1] må aftalen anses for at gøre endeligt op med [person1]s krav mod [by1] Kommune i anledning af ansættelsesforholdets ophør. [person1] har derfor ikke ret til udbetaling af egenpension ved fratræden i henhold til aftalen.”*

Østre Landsrets dom af 21. juni 2018

- **Fratrædelsesaftaler for tjenestemænd**
 - I forbindelse med en omorganisering blev stillingerne nedlagt for tre tjenestemandsansatte overlæger og én tjenestemandsansat socialrådgiver, der var ansat i Region Hovedstaden
 - De havde henholdsvis 24, 19, 37 og 19 års pensionsalder på afskedigelsestidspunktet
 - De tre overlæger indgik fratrædelsesaftaler om fritstilling i opsigelsesperioden og overgik herefter til egenpension
 - Alle fratrædelsesaftalerne indeholdt en endelighedsklausul
 - Socialrådgiveren opsagde selv sin stilling på regionens opfordring og fik derved 1 års yderligere pensionsanciennitet

Østre Landsrets dom af 21. juni 2018

- **Fratrædelsesaftaler for tjenestemænd**
 - De ville alle være fyldt 65 år inden afskedigelsesdatoen og havde dermed ikke ret til rådighedsløn efter dagældende regler
 - De ville dog ved en uansøgt afsked have været berettiget til en forhøjelse af pensionsalderen med 3 år efter tjenestemandensregulativet § 4, stk. 1
 - Toftgaard-sagen blev afgjort i 2013, hvori det blev fastslået, at tjenestemandenslovens § 32, hvorefter retten til rådighedsløn ved stillingsnedlæggelse bortfalder, når tjenestemanden har nået folkepensionsalder, udgjorde aldersdiskrimination
 - På den baggrund anmodede de fire tjenestemænds faglige organisationer regionen om at genoptage sagerne med henblik på, at tjenestemændene skulle have 3 års rådighedsløn eller pensionsalderen skulle reguleres

Østre Landsrets dom af 21. juni 2018

- *”Landsretten er enig i byrettens resultat og begrundelsen herfor. Landsretten stadfæster derfor byrettens dom.”*

Østre Landsrets dom af 21. juni 2018

- Byrettens dom

- *”Sagerne er anlagt, efter at EU-domstolen ved dom af 26. september 2013 i sag C-546 (Erik Toftgaard-dommen) kom frem til, at beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 1, er til hinder for en national bestemmelse, der automatisk udelukker en tjenestemand, der har opnået folkepensionsalderen, fra retten til rådighedsløn. Dommen indebærer, at bestemmelsen i tjenestemandslovens § 32, stk. 4, nr. 2, ikke længere har selvstændig betydning. Såfremt sagsøgerne i dag var opsagt af [region 1] med den samme begrundelse, som er anført i varslingerne, ville de have været berettiget til rådighedsløn i 3 år og en tilsvarende forhøjelse af pensionsalderen.”*

Østre Landsrets dom af 21. juni 2018

- *”Det er alment anerkendt af arbejdsmarkedet parter og fastslået i retspraksis, herunder ved Højesterets domme, refereret i U 2005.616 H og U 2005.622, at der ikke i de forvaltningsretlige eller ansættelsesretlige regelsæt er grundlag for at indfortolke et forbud mod forligsmæssigt aftalt fratræden i et offentligt ansættelsesforhold. Der har – herunder på tjenestemandsområdet – i en lang årrække været praksis for indgåelse af sådanne fratrædelsesaftaler, der opfylder et praktisk behov for en forligsmæssig afslutning i begge parterers interesser.”*

Østre Landsrets dom af 30. oktober 2017

- Dommen er tilsvarende en udløber af Toftgaard-sagen
- I forbindelse med politireformens gennemførelse i 2007 blev en politimesters stilling nedlagt og politimesteren blev afskediget
- Politimesteren rettede siden henvendelse til ministeriet og anmodede om en fratrædelsesaftale, som han havde erfaret, en kollega havde fået (6 måneders løn)
- Herefter begærede politimesteren sig selv afskediget og modtog efter aftale fratrædelsesgodtgørelse

Østre Landsrets dom af 30. oktober 2017

- *”Sagsøger indgik aftalen under den forudsætning, at sagsøger kun kunne få rådighedsløn indtil han fyldte 65 år, hvilket sagsøgte var bekendt med. Denne forudsætning var ikke korrekt efter EU-dommen i Toftgaardsagen, der fastslog, at aldersgrænsen på 65 år for rådighedsløn var i strid med beskæftigelsesdirektivet jf. ovenfor. Retten finder, at det er Justitsministeriet, der er nærmest til at bære risikoen for, at sagsøgers forudsætning ikke var korrekt. Derfor tilsidesættes den aftale, som sagsøger indgik med sagsøgte om fratrædelsesgodtgørelse. Da sagsøger reelt blev afskediget på grund af, at hans stilling blev nedlagt er han berettiget til rådighedsløn i 3 år og regulering af sin løn som påstået. Sagsøgers påstande tages derfor til følge.”*