Offentliggjort d. 31. januar 2015

Nye regler om fratrædelsesgodtgørelse til funktionærer ©

Af advokat (L) Bodil Christiansen og
advokat (H), cand. merc. (R) Tommy V. Christiansen
www.v.dk

Folketinget vedtog i sidste uge med et bredt flertal et lovforslag om funktionærs ret til fratrædelsesgodtgørelse ved opsigelse efter mange års ansættelse i samme virksomhed. De nye regler træder i kraft den 1. februar 2015 og giver ret til fratrædelsesgodtgørelse i videre omfang end hidtil.

I funktionærloven er fastsat et omfattende regelsæt om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

Funktionærer omfatter bl.a. **handels- og kontormedhjælpere**, beskæftiget ved køb eller salg, ved kontorarbejde eller dermed ligestillet lagerekspedition, **personer, hvis arbejde består i teknisk eller klinisk bistandsydelse af ikke-håndværks- eller -fabriksmæssig art**, samt **personer**, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at **lede eller føre tilsyn** med udførelsen af andres arbejde.

Reglerne i funktionærloven har til formål at sikre funktionærers stilling i forhold til arbejdsgiveren i en lang række forskellige henseender. Når bortset fra visse undtagelser kan disse regler ikke ved en aftale mellem funktionær og arbejdsgiver fraviges til ugunst for funktionæren.

Offentliggjort d. 31. januar 2015

Fratrædelsesgodtgørelser

For funktionærer, der afskediges efter mange års ansættelse i samme virksomhed, blev der i 1971 vedtaget særlige regler om fratrædelsesgodtgørelser.

Reglerne indebar, at hvis en funktionær, der havde været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, blev opsagt, skulle arbejdsgiveren ved funktionærens fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.

Formålet med reglerne var – som det siges i det oprindelige lovforslag – *"at mildne overgangen til anden beskæftigelse for ældre funktionærer, der opsiges efter i en længere årrække at have været beskæftiget i samme virksomhed."*

Pensionsydelser og fratrædelsesgodtgørelse

Efter reglerne fra 1971 gjaldt kravet på fratrædelsesgodtgørelse **ikke** i den situation, hvor funktionæren ved fratrædelsen ville oppebære pension fra arbejdsgiveren eller folkepension. Funktionærer, der trådte ud af arbejdsmarkedet, dvs. blev afskediget med pension fra arbejdsgiveren eller folkepension, havde således ikke krav på fratrædelsesgodtgørelse.

Det viste sig imidlertid sidenhen, at selv meget små pensionsydelser fra arbejdsgiveren førte til, at funktionæren fortabte kravet på fratrædelsesgodtgørelse.

For at imødegå denne situation blev reglerne ændret i 1996.

Efter de ændrede regler havde funktionæren fortsat ikke krav på fratrædelsesgodtgørelse, hvis funktionæren ved fratrædelsen ville modtage folkepension.

Hvis funktionæren ved fratrædelsen ville modtage alderspension fra arbejdsgiveren, og funktionæren var indtrådt i denne pensionsordning før det fyldte 50. år, havde funktionæren efter de ændrede regler i funktionærloven heller ikke krav på fratrædelsesgodtgørelse. Var funktionæren derimod indtrådt i pensionsordningen efter det fyldte 50. år, ville funktionæren have krav på fratrædelsesgodtgørelse. Undtaget fra disse særlige reg-

Offentliggjort d. 31. januar 2015

ler om fratrædelsesgodtgørelse ved alderspension fra arbejdsgiveren var dog tilfælde, hvor der den 1. juli 1996 – svarende til tidspunktet for lovens ikrafttrædelse - ved kollektiv overenskomst var taget stilling til spørgsmålet om nedsættelse eller bortfald af krav på fratrædelsesgodtgørelse som følge af alderspension fra arbejdsgiveren.

Efterfølgende praksis

Der blev sidenhen på ny røre om reglerne for fratrædelsesgodtgørelse.

I praksis fortolkede domstolene reglerne om fratrædelsesgodtgørelse fra 1996 på den måde, at retten til fratrædelsesgodtgørelse ved alderspension fra arbejdsgiveren bortfaldt, hvis den afskedigede funktionær havde mulighed for at overgå til arbejdsgiverbetalt alderspension på fratrædelsestidspunktet, uanset om funktionæren benyttede sig af denne mulighed eller valgte at forfølge en erhvervsmæssig karriere.

EU-Domstolen fastslog imidlertid ved en dom fra 2010, at de danske domstoles fortolkning af reglerne om fratrædelsesgodtgørelse ikke var forenelig med EU-reglernes forbud mod aldersdiskrimination. EU-Domstolens synspunkt var således, at en funktionær, som fortsat forfulgte en erhvervsmæssig karriere, skulle have ret til fratrædelsesgodtgørelse på lige fod med andre afskedigede funktionærer, selv om den pågældende funktionær havde en alder, der gav funktionæren mulighed for at overgå til arbejdsgiverbetalt alderspension.

Efter EU-Domstolens afgørelse nedsatte Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg en arbejdsgruppe, der skulle komme med forslag til en ændring af reglerne om fratrædelsesgodtgørelse. Men der var ikke enighed i arbejdsgruppen mellem lønmodtagersiden og arbejdsgiversiden om betydningen af EU-domstolens afgørelse i dansk sammenhæng, og der kunne heller ikke opnås enighed mellem parterne om, hvordan reglerne eventuelt kunne ændres.

I samme periode blev der anlagt en række sager ved de danske domstole om, hvordan reglerne om fratrædelsesgodtgørelse – set i lyset af EU-Domstolens afgørelse - nu skulle forstås. Men Højesteret anså det ikke for muligt at fastlægge generelle retningslinier på

Offentliggjort d. 31. januar 2015

området, da sådanne retningslinier efter Højesterets opfattelse burde fastsættes af Folketinget.

Problemstillingen blev herefter på ny drøftet i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg, hvor det – nu – lykkedes at opnå enighed om et forslag til nye regler på området.

Ny regler fra 1. februar 2015

Implementeringsudvalgets forslag til nye regler er nu blevet vedtaget af Folketinget og træder i kraft den 1. februar 2015.

Reglerne indebærer helt enkelt, at opsiges en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i en samme virksomhed i 12 eller 17 år, skal arbejdsgiveren ved funktionærens fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1 eller 3 mdr.´s løn.

Fremover har det herefter ingen betydning for retten til fratrædelsesgodtgørelse, om den pågældende funktionær går på pension, har mulighed for at gå på pension eller fortsat forfølger en erhvervsmæssig karriere efter fratrædelsen. Der vil således – som det anføres i lovforslaget om de nye regler - være tale om *"en ubetinget og undtagelsesfri rettighed for funktionærer til fratrædelsesgodtgørelse, der opfylder de i bestemmelsen angivne grundbetingelser."*

Med de ændrede og forenklede betingelser for fratrædelsesgodtgørelse, der er uden sammenhæng med funktionærens pensionsmæssige status, får fratrædelsesgodtgørelsen karakter af en form for belønning eller anerkendelse for lang og tro tjeneste eller en kompenserende foranstaltning i en situation, hvor funktionæren afskediges efter at have arbejdet i samme virksomhed gennem mange år.

Det kan tilføjes, at de nye regler – i lighed med de hidtil gældende regler – også gælder, hvor der sker bortvisning af en funktionær, og denne bortvisning er uberettiget.

Som allerede nævnt træder de nye regler i kraft den 1. februar 2015.

Offentliggjort d. 31. januar 2015

Det er ancienniteten på fratrædelsestidspunktet, der er afgørende for, om der skal betales fratrædelsesgodtgørelse, og om der skal betales 1 eller 3 måneders godtgørelse. Det vil sige, at hvis funktionæren på opsigelsestidspunktet har været ansat uafbrudt i den pågældende virksomhed i 11 år og 11 måneder, vil funktionæren i kraft af dennes opsigelsesvarsel have været ansat i mere end 12 år på fratrædelsestidspunktet, og funktionæren vil således have krav på en månedsløn i fratrædelsesgodtgørelse.

Der er selve opsigelsen fra arbejdsgiverside eller den uberettigede bortvisning, der udløser ret til fratrædelsesgodtgørelse. Det betyder, at spørgsmål om fratrædelsesgodtgørelse til en funktionær, der opsiges inden den 1. februar 2015, afgøres efter de hidtil gældende regler, uanset at fratræden først sker efter den 1. februar 2015, mens en opsigelse, der afgives af arbejdsgiver efter den 1. februar 2015, vil kunne udløse en fratrædelsesgodtgørelse efter de nye regler.

—— o ——

Bodil Christiansen
Advokat (L)

Tommy V. Christiansen
Advokat (H), cand. merc (R)

Tlf. 70 150 800
Mob. 40 100 800

tommy@v.dk
www.v.dk