

PERSONALEKONTORET

Spørgsmål 2

Der ønskes en analyse af, hvordan de typiske fratrædelsesgodtgørelser i ledende stillinger i det private erhvervsliv og den offentlige sektor er udformet i forhold til modregning af indtægt fra ny ansættelse.

31. marts 2011
Ref.: 10-001101-17

John Baastrup

Besvarelse af B 54, spørgsmål 2

Ved indgåelse af aftaler om fratrædelse og fratrædelsesgodtgørelser i den offentlige sektor vil det typiske være, at der tages udgangspunkt i bestemmelserne om modregning i rådighedsløn ved nedlæggelse af tjenestemandstillinger.

Modregning vil ske ved ansættelse i en stilling med tilknyttet tjenestemandspensionsret, offentlig ansættelse på andre vilkår end tjenestemandsvilkår, dvs. ansættelse inden for staten, folkeskolen, folkekirken, Folketinget, under Københavns kommunes skolevæsen, Færøernes Landsstyre, Grønlands Selvstyre, i en kommune, en region, et koncessioneret selskab, en stats- eller kommunegaranteret virksomhed eller i en tilsvarende virksomhed og endelig ansættelse i et aktieselskab, som efter en opgaveomlægning varetager de arbejdsopgaver, inden for hvilke den pågældende var beskæftiget som ansat i staten eller folkekirken, og hvor staten ejer mere end 50 pct. af aktierne.

Sædvanligvis vil der i den konkrete aftale, som kan omfatte såvel tjenestemænd som overenskomstansatte være tale om, at der henvises til ovennævnte bestemmelser.

Derimod sker der typisk ikke modregning for indtægter, som stammer fra beskæftigelse i det private erhvervsliv.

Der er dog i nyere tid en svag tendens til fuld fritstilling inden for det offentlige også fsva. indtægter fra det offentlige. Dette har især vist sig på det kommunale område i forbindelse med etableringen af større kommuner.

Fsva. ansatte i det private erhvervsliv fastsætter Funktionærlovens § 3 en minimal erstatning som funktionæren i alle tilfælde har krav på (et beløb svarende til 3 måneders løn), hvis arbejdsgiveren nægter at modtage funktionæren i sin tjeneste eller uberettiget bortviser denne. Minimalerstatningen tilkommer funktionæren uafhængigt af, om denne straks efter fratrædelsen har fået andet lønnet beskæftigelse. Erstatningskrav udover minimalerstatningen vil typisk kun dække reelle tab, dvs. at der sker modregning for eventuelle indtægter.

Disse regler gælder ikke for topchefer, hvor der typisk indgås en fratrædelsesaftale. Egentlige aftaler om fratrædelse (såkaldte "gyldne håndtryk"), sker derfor efter forhandling, og her er det typiske, at der sker fuld fritstilling i fratrædelsesperioden – dog ikke mht. beskæftigelse i konkurrerende virksomheder. Der kendes dog også eksempler på, at der sker modregning for indtægter fra andet job.

Afslutningsvis skal det bemærkes, at det normalt er en fast bestanddel af fratrædelsesaftalen, at denne holdes fortrolig. Dette gælder for såvel offentlige som privat ansatte topchefer. Ovenstående kan derfor ikke statistisk verificeres.