

PERSONALEKONTORET

NOTAT

FOLKETINGET



Fratrædelse/afsked og modregning af offentligt og privatansatte chefer

28. februar 2012
Ref.: 11-001087-37

Birgit Weng
Ekspeditionssekretær

Det skal indledningsvis bemærkes, at der altid aftales fortrolighed om fratrædelsesaftaler, hvorfor det i sagens natur er vanskeligt at få detaljerede oplysninger, ligesom der heller ikke eksisterer et samlet overblik over aftalernes art og indhold. Dette gælder specielt på det private område

På baggrund af indhentede oplysninger fra Dansk Arbejdsgiverforening, Lederne Hovedorganisation, Djøf, Kommunernes Landsforening og Moderniseringsstyrelsen kan følgende dog konstateres:

Offentligt ansatte chefer

Rammeaftale på det statslige område

Som en del af overenskomsten på det statslige område for perioden 2008-11 blev der indgået en rammeaftale for kontraktansættelse af chefer. Et element heri er, at der kan aftales en fratrædelsesordning i tilfælde, hvor der er tale om en afskedigelse af årsager, som ikke kan tilregnes den pågældende chef, f.eks. organisationsændringer o.l.

Rammeaftalen omfatter ikke departementschefer.

Det maksimale fratrædelsesbeløb, som udgøres af en opsigelsesperiode og en godtgørelse for afskedigelsen kan maksimalt aftales til 12 måneders (opsigelsesvarsel) plus 12 måneders løn (godtgørelse).

I princippet er der pligt til at arbejde i opsigelsesperioden, men som oftest aftales det, at vedkommende fritages for tjeneste i perioden. I forbindelse med en sådan aftale kan der aftales modregning af indtægter i perioden, men det vil ifølge det oplyste ikke være sædvanligt.

Chefer, der ikke er omfattet af rammeaftalen.

For chefer, der ikke er omfattet af kontraktansættelsen som oftest vil være tale om, at der indgås en konkret aftale om fratrædelse.

Det vil være det almindelige, man for disse chefer aftaler en modregning i fratrædelsesordninger med afsæt i de gældende regler for rådighedsløn for tjenestemænd. Finansministeriet har i [Fmst. bekg. 604 28/6 1994](#) - og i det hertil knyttede [Fmst. cirk. 10/7 1994](#) - fastsat bestemmelser om midlertidig *standsning* af udbetaling af rådighedsløn/ ventepenge i tilfælde, hvor den pågældende i rådighedsløns-/ventepengeperioden opnår

- *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*
- *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.*

Ifølge det oplyste er det højst efterhånden højst usædvanligt, at man benytter sig af rådighedsløn på tjenestemandsområdet.

På det kommunale område aftales der typisk modregning for alle indkomster.

Åremålsansatte chefer:

Ved uansøgt afsked i åremålsperioden, gælder for ansatte uden tilbagegangsstilling, at der kan der aftales et fratrædelsesbeløb svarende til indtil 12 måneders løn i åremålsstillingen (dette vil typisk være et krav fra organisationerne). Da der er tale om en fratrædelsesgodtgørelse, vil der som altovervejende hovedregel ikke ske modregning for indtægter fra andet job.

Privatansatte chefer

Fsva. ansatte i det private erhvervsliv fastsætter Funktionærlovens § 3 en minimal erstatning som funktionæren i alle tilfælde har krav på ved nemlig et beløb svarende til 3 måneders løn, hvis arbejdsgiveren nægter at modtage funktionæren i sin tjeneste eller uberettiget bortviser denne fra sin tjeneste.

På chefniveau indgås der typisk fortrolige aftaler om fratrædelse (såkaldte "gyldne håndtryk").

I forhold til uansøgt afsked opleves det, at der foretages modregning i ca. halvdelen af sagerne. Der foretages modregning for eventuelle indtægter fra

andet job og modregningen sker ved reduktion i lønnen i opsigelsesperioden
– aldrig i fratrædelsesgodtgørelsen.