



Nye regler for fratrædelsesgodtgørelse

I 2010 udtalte EU-Domstolen i den såkaldte "Ole Andersen-sag", at den hidtidige fortolkning af funktionærlovens § 2a, stk. 3, hvorefter en funktionær er afskåret fra at modtage fratrædelsesgodtgørelse, såfremt han eller hun er berettiget til at modtage alderspension fra arbejdsgiveren, udgør ulovlig forskelsbehandling på grund af alder.

Regeringen har som følge heraf netop fremsat et lovforslag, hvorefter den EU-stridige bestemmelse udgår, ligesom der sker en generel forenkling af reglerne om fastsættelsen af størrelsen af godtgørelsen.

Gældende ret

En funktionær, der opsiges og har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, er i henhold til funktionærlovens § 2a på tidspunktet for sin fratrædelse berettiget til en særlig godtgørelse på henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.

Bestemmelsens formål er at mildne overgangen til ny beskæftigelse for ældre funktionærer, der har været ansat i den samme virksomhed i en længere årrække. Ældre funktionærer, der ikke har til hensigt at søge ny beskæftigelse efter fratrædelsen, har dog ikke har ret til en fratrædelsesgodtgørelse.

Efter gældende ret mister funktionæren retten til fratrædelsesgodtgørelse, såfremt funktionæren er berettiget til at oppebære folke- eller alderspension fra arbejdsgiveren ved fratrædelsen, og hvis funktionæren er indtrådt i den pågældende ordning, før funktionæren er fyldt 50 år.

Undtagelsen til retten til fratrædelsesgodtgørelse blev indtil Ole Andersen-sagen fortolket af domstolene sådan, at en funktionær mistede retten til fratrædelsesgodtgørelse, hvis vedkommende havde mulighed for at overgå til arbejdsgiverbetalt alderspension på fratrædelsestidspunktet, uafhængigt af, om funktionæren rent faktisk havde benyttet sig af muligheden.

EU-Domstolen forkastede denne fortolkning idet denne fortolkning var i strid med det EU-retlige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. EU-Domstolen kom frem til, at reglen alene var baseret på et alderskriterium, hvorved der ikke blev taget hensyn til, om den enkelte funktionær havde til hensigt at fortsætte en erhvervmæssig karriere efter fratrædelse.

De danske domstole var derfor tvunget til at ændre den måde bestemmelsen skulle anvendes på, således at fortolkningen af bestemmelsen blev bragt i overensstemmelse med EU-retten. Det skete ved, at sager om funktionærens ret til fratrædelsesgodtgørelse, hvor den pågældende var berettiget til at oppebære pension, blev afgjort således, at hvis funktionæren havde givet afkald på sin alderspension ved aktivt at søge ny beskæftigelse og forfølge en erhvervmæssig karriere efter sin fratrædelse, mistede funktionæren ikke retten til fratrædelsesgodtgørelse.

I januar 2014 udtalte Højesteret i en sag om retten til fratrædelsesgodtgørelse, at der ikke på baggrund af gældende lovgivning eller Ole Andersen-dommen kunne udledes tilstrækkeligt klare retningslinjer for, i hvilke tilfælde en funktionær midlertidigt har givet afkald på alderspension for at forfølge en erhvervmæssig karriere. Højesteret udtalte, at denne afgrænsning bør foretages af lovgivningsmagten, idet spørgsmålet var af politisk karakter og ikke henhørte under domstolene.

Det nye lovforslag

Regeringen har nu fremsat et lovforslag. Det fremsatte lovforslag medfører en betydelig forenkling af den gældende bestemmelse om fratrædelsesgodtgørelse. Undtagelsesbestemmelsen om, at funktionærens ret til fratrædelsesgodtgørelse bortfalder, hvis den pågældende er berettiget til at oppebære folke- eller alderspension, udgår af den nye § 2a.

Hvorvidt funktionæren har ret til eller går på pension, vil derfor ikke have noget betydning for retten til fratrædelsesgodtgørelse, og dermed vil det ikke længere være nødvendigt at føre sager om, hvorvidt en funktionær har forfulgt, eller forfølger en erhvervmæssig karriere efter fratrædelsestidspunktet.

Lovforlaget indeholder endvidere en forenkling af reglerne om fastsættelse af størrelsen af fratrædelsesgodtgørelsen. En funktionær, der har været ansat i 12-17 år på fratrædelsestidspunktet, er berettiget til en godtgørelse på 1 månedsløn, mens en funktionær der har været ansat i 17 år eller derover på fratrædelsestidspunktet, er berettiget til en godtgørelse svarende til 3 måneders løn. Der er derfor ikke længere mulighed for en godtgørelse svarende til 2 måneders løn.





Godtgørelsen efter § 2a får nu, i modsætning til tidligere, karakter af en belønning for langvarigt og trofast arbejde hos den samme virksomhed.

Den forventes, at loven træder i kraft den 1. februar 2015 og får virkning på opsigelser, der finder sted derefter.



Spørgsmål kan rettes til
Advokatfuldmægtig
Rasmus Lindsten
RI@drachmann.com



ADVOKATFIRMAET
DRACHMANN

Et godt råd giver tryghed

Skolegade 24 · 4800 Nykøbing Falster
Telefon 54 84 50 50 · www.drachmann.com