

Fratrædelsesaftaler - holder de?

Dansk Forening for Arbejdsret
27. november 2019

advokat Jørgen Vinding, Norrbom Vinding
advokat Arvid Andersen, SJ Law

Ugyldighed (1)

- Ugyldighed pga. tilblivelsesmangler (proces) – typisk som følge af retsstridig pression (aftalelovens § 29)
- Ugyldighed som følge af aftalens indhold – typisk afkald på præceptive rettigheder
- Bristede forudsætninger
- Aftalelovens § 36 (fx AN kendelse af 1. juli 2015)

Ugyldighed (2)

Retspraksis

- Fremkaldelse af ”egen opsigelse” ved AG’s trussel om politianmeldelse
- AT ikke bundet – se fx U1953.1156SH, U1960.809SH, ØL dom af 29. november 2006, VL dom af 14. maj 1995 og FV 16. oktober 1998
- AT bundet – se fx VL dom af 10. november 1998 og VL dom af 27. maj 2011
- Fortrydelsesret (aftalelovens § 39, 2. pkt)

Endelighedsklausuler (1)

Temaer

- Forudsætter endelighed (afskæring af krav) af en fratrædelsesaftale at der udtrykkeligt er anført en klausul herom? (reklamation)
- Hvorledes fortolker domstolene endelighedsklausuler?
- Er bindingen ens for parterne?

Endelighedsklausuler (2)

Varianter af endelighedsklausuler

Eks. 1: ”Denne aftale er indgået til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav mellem parterne, herunder krav AT måtte have mod selskabet i relation til ansættelsesforholdet og afbrydelsen heraf.”

Eks. 2: ”I betragtning af de ovenfor anførte vilkår er det en betingelse for selskabets opfyldelse af nærværende aftale, at AT ikke rejser yderligere krav over for selskabet i relation til ansættelsesforholdet og dets afbrydelse, herunder men ikke begrænset til krav på fratrædelsesgodtgørelser og godtgørelser af enhver art i henhold til ful § 2b, øvrig ansættelsesretlig lovgivning, overenskomst eller individuel aftale.”

Eks. 3: ”Såfremt AT rejser krav mod selskabet, forbeholder selskabet sig ret til at kræve de erlagte ekstraordinære ydelser, AT er tilsagt i forbindelse med indgåelsen af denne fratrædelsesaftale, tilbagebetalt.”

Endelighedsklausuler (3)

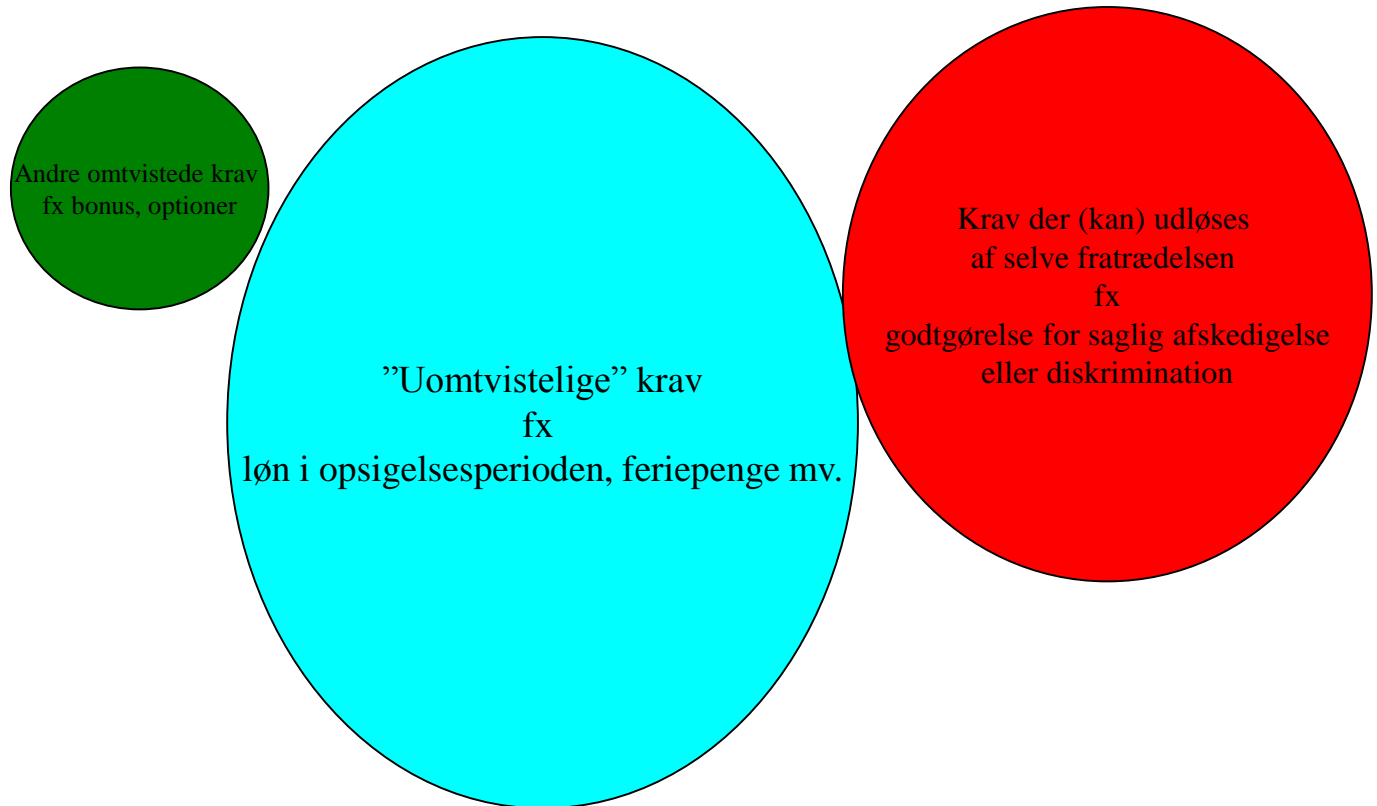
Endelighedsklausulers betydning

1) Lønmodtagers afkald på **a)** efterbetalingskrav, **b)** arbejdsskadeerstatning, **c)** krav udløst af selve fratædelsen, **d)** mulighed for at påberåbe sig helt eller delvist bortfald af selve fratædelsesaftalen

2) Arbejdsgivers afkald på **a)** tilbagebetalingskrav, **b)** adgang til at påberåbe sig misligholdelse **c)** krav på erstatning for skade/tab forvoldt under tjenesten, **d)** mulighed for at påberåbe sig helt eller delvist bortfald af selve fratædelsesaftalen

Endelighedsklausuler (4)

Arten af krav



Endelighedsklausuler (5)

”Holdbarheden” af endelighedsklausuler

- 1) Fratrædelsesaftale forhandlet på individuelt plan mellem AG og AT
- 2) Fratrædelsesaftale forhandlet mellem AG og en faglig organisation
- 3) Betydning af det ”forum” aftalen er indgået i – endelighedsklausuler indeholdt i et forlig indgået på et mæglingssmøde i de fagretlige instanser eller i en ”organisationsaftale”?

Endelighedsklausuler (6)

Er der rettigheder, som alene kan anses for opgivet ved et udtrykkeligt afkald?

Skal der sondres mellem ”rene” afkald og et ”kompenseret afkald?

Har arten af kravet betydning, herunder om der skal sondres mellem afkald på lov-, overenskomst- eller individuelt aftalebaserede rettigheder?

Endelighedsklausuler (7)

Fortolkningsmomenter

- Baggrunden for og formålet aftalen om fratræden (hvad ville være alternativet?)
- Ordlyden – indhold og konsekvens (generel formulering eller specifik angivelse af den rettighed, der bortfalder)
- Betydningen af parternes fælles forståelse og tilkendegivelser/drøftelser
- Karakteren af det krav, der hævdes bortfaldet som følge af endelighedsklausulen
- Parternes kendelige forudsætninger – er det aftalens faktiske eller juridiske fundament som udfordres

Endelighedsklausuler (8)

Fortolkningsmomenter

- Koncipistansvar (uklarhedsregel) – fremstår afkaldet som informeret og udtrykkeligt
- ”Noget for noget princip” (værdispringsregel)
- Hvilke krav har været inddraget i forhandlingen
- Alm. rimelighedsvurdering – sniges en utilsigtet væsentlig ulempe for den ene part ind i aftalen (”den kloge narrer den mindre kloge”)

Ligebehandlingsnævnets afgørelser

Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 18. maj 2011 (1)

”I forbindelse med opsigelsen blev der mellem K og IK indgået en fratrædelsesaftale, hvoraf fremgik, at aftalen var "til fuld og endelig afgørelse af ethvert tilgodehavende, herunder eventuelle godtgørelser, i forbindelse med K's fratræden. K blev fritstillet med virkning fra den 1. juni 2009 og den resterende del af opsigelsesperioden. Det fremgik videre, at "det er aftalt, at K i fritstillingsperioden kan tage arbejde i xx. Løn optjent i xx vil ikke blive modregnet i lønnen fra IK". K underskrev aftalen, hvorved han "... bekræftede, at han var enig i ovenstående".

I relation til betydningen af fratrædelsesaftalen udtalte Ligebehandlingsnævnet ”at forskelsbehandlingslovens regler ikke ved aftale kan fraviges til ugunst for lønmodtageren. Aftalen var derfor uden betydning for, om opsigelsen var i strid med forskelsbehandlingsloven.”

Ligebehandlingsnævnets afgørelser

Ligebehandlingsnævnets afgørelse nr. 5 af 9. januar 2013 (2)

Det fremgår af forhandlingsprotokollat, at K efter fraflytningen den 31. august 2012 ikke under nogen omstændigheder måtte kontakte IK. Hvis det ikke blev overholdt, ville det medføre politianmeldelse. Ansættelsesforholdet blev herefter betragtet som afsluttet til fuld og endelig afgørelse. Der kunne ikke rejses yderligere krav vedrørende ansættelsesforholdet.

”K har sammen med sit fagforbund indgået forlig til fuld og endelig afgørelse. Der er ikke oplysninger i sagen, der begrunder, at K herefter kan rejse yderligere krav.”

Ligebehandlingsnævnets afgørelser

Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 8. januar 2014 (3)

K og IK har i forbindelse med afskedigelsen indgået en fratrædelsesaftale, hvorefter K ifølge IK skulle være blevet tillagt goder, som han ellers ikke ville have været berettiget til i forbindelse med afskedigelsen. Aftalen er indgået til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav imellem parterne.

Efter en samlet vurdering af aftalens indhold og tilblivelse, herunder mail-korrespondancen mellem K og dennes tillidsrepræsentant, der blev fortsat mellem K og IK's ledelse i perioden 16. til 19. november 2012, finder Ligebehandlingsnævnet ikke, at aftalen afskærer K fra at rejse et krav på godtgørelse efter ligebehandlingsloven.

Ligebehandlingsnævnets afgørelser

Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 21. oktober 2015 (4)

K blev deltidssygemeldt og senere fuldtidssygemeldt på grund af stress. Kort tid efter K blev fuldtidssygemeldt blev hun præsenteret for et udkast til en fratrædelsesaftale. I forlængelse heraf forhandlede K's organisation med IK vilkårene for fratrædelsesaftalen. Fratrædelsesaftalen blev indgået til fuld og endelig afgørelse af alle aktuelle og potentielle krav, som K måtte have mod IK.

Ligebehandlingsnævnet lagde vægt på, at det relevante punkt i fratrædelsesaftalen var generelt formuleret, og der var ikke oplysninger, der tydede på, at der konkret var drøftelser om, hvorvidt vilkårene for K's fratræden kunne være i strid med forskelsbehandlingsloven. Dette understøttes af IK's oplysninger om, at man ikke på tidspunktet for aftalens indgåelse var bekendt med omfanget af K's helbredsmæssige forhold. Af denne grund fandt Ligebehandlingsnævnet ikke, at K var afskåret fra at gøre krav på godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingsloven gældende.

Ligebehandlingsnævnets afgørelser

Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 27. februar 2017 (5)

I forbindelse med afskedigelsen indgik K en fratrædelsesaftale med IK, hvorefter hans opsigelsesperiode blev forlænget, og han fik en godtgørelse på tre måneders løn. Fratrædelsesaftalen var til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav mellem parterne.

Forud for indgåelsen af fratrædelsesaftalen havde K gjort gældende, at afskedigelsen var udtryk for forskelsbehandling på grund af alder. Denne problemstilling indgik som en del af drøftelserne, der førte til parternes aftale.

Efter en samlet vurdering af fratrædelsesaftalens indhold fandt Ligebehandlingsnævnet, at aftalen måtte anses for at være en rimelig og afbalanceret løsning på parternes modstående interesser. Der blev også lagt vægt på, at aftalen blev indgået den 19. marts 2014, og klagen var indgivet den 16. september 2016.

På baggrund af disse omstændigheder, var K afskåret fra at rejse krav på godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven mod IK.

Ligebehandlingsnævnets afgørelser

Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 8. august 2017 (6)

Der blev indgået en fratrædelsesaftale mellem K og IK til fuld og endelig afgørelse af ethvert mellemværende i anledning af K's ansættelse og fratrædelse.

Ligebehandlingsnævnet fandt, at K ikke havde fortabt retten til at gøre et krav efter forskelsbehandlingsloven gældende. Det forhold, at K havde fået bistand fra sin organisation, kunne ikke føre til en anden vurdering.

Ligebehandlingsnævnets afgørelser

Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 6. december 2018 (7)

En fratrædelsesaftale var indgået til fuld og endelig afgørelse af samtlige mellemværender i forbindelse med ansættelsesforholdet, bortset fra en eventuel erstatning på grund af arbejdsskade.

Det kunne ikke lægges til grund, at en eventuel overtrædelse af forskelsbehandlingsloven blev drøftet i forbindelse med indgåelsen af aftalen. Ligebehandlingsnævnet lagde endvidere vægt på, at K ikke havde bistand fra sin organisation eller anden juridisk bistand i forbindelse med indgåelsen af fratrædelsesaftalen.

Nævnet vurderede, at der – uanset ordlyden af fratrædelsesaftalen – ikke var grundlag til at fastslå, at K havde fortabt retten til at gøre krav gældende efter forskelsbehandlingsloven i anledning af fratrædelsen.

Retspraksis (1)

U2003.90H

Tidligere medarbejder i telefonselskab, der var fratrædt i henhold til særlig fratrædelsesaftale, havde ikke krav på fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærloven.

U2003.540H

Ikke krav på supplerende invalidepension efter fratrædelse i henhold til aftale, der indeholdt et fratrædelsesbeløb.

U2003.2561V

Krav på fratrædelsesgodtgørelse iht. ful § 2a, ikke anset for frafaldet ved indgåelse af fratrædelsesaftale.

Arbejdsrettens formands afgørelse af 7. januar 2004 – RFM 2003.811

Forlig indgået på et mæglingssmøde, som var til ”fuld og endelig afgørelse af ethvert ansættelsesretligt forhold mellem parterne” ved medarbejders fratræden, afskar ikke organisation fra efterfølgende at rejse et krav på efterbetaling af manglende pensionsbidrag og krav på bod

Retspraksis (2)

U2005.1405V

Fratrædelsesaftale afskar kommunes adgang til at rejse krav om tilbagebetaling af ugyldige løntillæg

Opmandskendelse af 2. august 2005

Organisationsforlig til fuld og endelig afgørelse af bortvisningssag afskar ikke organisationen fra efterfølgende at rejse krav om bod for AG's pligt til at orientere tillidsrepræsentanten om en forestående bortvisning.

Østre Landsrets dom af 29. november 2006, sag B-1465-06

Medarbejder, der berettiget kunne bortvises for tyveri, kunne ikke give afkald på løn frem til tidspunktet for bortvisningen.

Østre Landsrets dom af 17. januar 2008, sag B-3774-06

Fratrædelsesaftale afskar ikke funktionær fra at rejse krav om godtgørelse for afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven

Retspraksis (3)

Sø- & Handelsrettens dom af 24. januar 2008, sag F-37-06

Fortolkning af endelighedsklausul i relation til krav på efterbetaling af ferietillæg

Arbejdsrettens dom af 30. september 2008, sag A2008.179

AG pålagt bod for modregning i strid med aftale indgået på mæglingsmøde

Sø- og Handelsrettens skifterets dom af 15. oktober 2010, sag P-9-09

Fratrædt medarbejder havde ved indgåelse af fratrædelsesaftale givet afkald på krav på bonus

Østre Landsrets dom af 1. november 2010, sag B-1707-10

F havde ikke ved indgåelse af forlig givet afkald på feriepenge

Østre Landsrets dom af 29. november 2010, sag B-4-10

Fratrædelsesaftale afskar ikke adgang til at rejse krav om udnyttelse af tildelte aktieoptioner

U2011.193H

Fratrædelsesaftale afskar retten til tildeling af medarbejderaktier

Retspraksis (4)

Afskedigelsesnævnets kendelse af 12. april 2011, sag 2010.1021

Kollektivt aftalt fratrædelsesordning, som indeholdt klausul om at betaling skete til fuld og endelig afgørelse, afskar ikke adgang til at rejse krav om godtgørelse for usaglig afskedigelse

Retten i Horsens dom af 27. april 2011, sag BS 150-1008/2010

Forlig til fuld og endelig afgørelse afskar F fra efterfølgende at rejse yderligere krav

Vestre Landsrets dom af 26. februar 2013, sag B-1493-11

Fratrædelsesaftale afskar ikke adgangen til at rejse krav i henhold til ligebehandlingslovens § 9.

Afskedigelsesnævnets kendelse af 1. juli 2015, sag 20140442

Medarbejderen var ikke bundet af fratrædelsesaftalen. Der blev lagt vægt på, at han var ordblind, chokeret, og at han ikke havde en bisidder, samt at han kunne ikke overskue konsekvenserne af indgåelsen af fratrædelsesaftalen.

Østre Landsrets dom af 30. oktober 2017, sag B-2958-16

Medarbejderen havde ikke ved indgåelsen af fratrædelsesaftalen givet afkald på sin ret til 6 måneders rådighedsløn

Retten i Sønderborg kendelse af 12. oktober 2018 sagsnummer BS-414/2017

Fratrædelsesaftale afskar ikke adgang til at rejse krav i henhold til forskelsbehandlingsloven.

Forsøg på konklusion

Fortolkning af endelighedsklausuler

Hvorvidt et afkald på en præceptivt beskyttet rettighed, der er til ugunst for den fratrædende AT, er (aftaleretligt) bindende, beror på en konkret helhedsbedømmelse af aftalen, hvor der lægges vægt på formålet med og baggrunden for aftalen/endelighedsklausulen, den samlede økonomiske rimelighed af aftalen, parternes professionalisme og styrkeforhold i forhandlingen, indholdet af forhandlingerne (hvilke krav har været ”på bordet”), arten af den rettighed der i givet fald er givet afkald på, og retsgrundlaget for rettigheden og om afkaldet er opvejet af andre (ækvivalente) fordele/goder.