

FOLKETINGETS OMBUDSMAND

Gammeltoft 22, 1457 København K
Telefon 33 13 25 12. Telefax 33 13 07 17
Personlig henvendelse 10-15

Dato: **01 SEP. 2005**

J.nr.: 2005-1938-813
Sagsbehandler: CM4
(Bedes anført ved henvendelser)
Akt. nr.: 7

Folketingets Retsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Retsudvalget (2. samling)
REU alm. del - Bilag 435
Offentligt

Note ved REU-sekr.

Redegørelsen omdelt på REU alm. del –
bilag 237, 2004-05, 1. samling

+ bilag

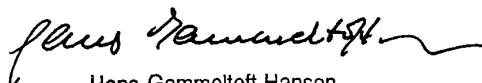
Vedrørende offentligt ansattes retssikkerhed – fratrædelsesaftaler

Den 1. december 2004 anmodede Folketingets Retsudvalg mig om en skriftlig redegørelse for hvilken betydning to domme afsagt af Højesteret den 16. november 2004 ville få for offentligt ansattes retssikkerhed i fremtiden. Jeg afgav redegørelse herom den 21. december 2004.

Den 1. juni 2005 modtog jeg en konkret klage over en fratrædelsesaftale indgået mellem en offentlig myndighed og en ansat. I tråd med det som jeg anførte i min ovennævnte redegørelse, har jeg under henvisning til § 16, stk. 1, i lov nr. 473 af 12. juni 1996 om Folketingets Ombudsmand som ændret ved lov nr. 556 af 24. juni 2005, afvist at behandle den indgivne klage.

Mit svar af dags dato vedlægges til retsudvalgets orientering.

Med venlig hilsen



Hans Gammeltoft-Hansen

FOLKETINGETS OMBUDSMAND

Gammeltorv 22, 1457 København K
Telefon 33 13 25 12. Telefax 33 13 07 17
Personlig henvendelse 10-15

KOPI

Dato: 01 SEP. 2005

J.nr.: 2005-1938-813
Sagsbehandler: CM4
(Bedes anført ved henvendelser)
Akt nr.: 6

+ bilag

Vedrørende tjenestebefaling og fratrædelsesaftale

I forlængelse af mit brev af 28. juni 2005 vender jeg hermed tilbage til sagen.

Jeg har gennemgået Deres klage af 30. maj 2005 og de bilag som De indsendte med Deres brev af 24. juni 2005. Efter min gennemgang af sagen har jeg besluttet ikke at indlede en ombudsmandsundersøgelse.

Ombudsmanden afgør selv om en klage giver tilstrækkelig anledning til undersøgelse (§ 16, stk. 1, i lov nr. 473 af 12. juni 1996 om Folketingets Ombudsmand som ændret ved lov nr. 556 af 24. juni 2005).

Jeg har lagt vægt på følgende:

Af Deres bilag fremgår det at De den 4. oktober 2004 fik en tjenestebefaling af Odense Kommune. Ved tjenestebefalingen blev De pålagt at forbedre Deres arbejdsindsats. Samtidig fik De at vide at Deres arbejdsindsats ville blive taget op til revision i februar 2005.

Den 30. maj 2005 indgik De en fratrædelsesaftale med Odense Kommune. Ifølge aftalen er De fritstillet, men modtager løn indtil udgangen af oktober 2006. Fra 1. november 2006 vil De modtage tjenestemandspension. Af aftalen fremgår endvidere følgende:

” ...

- Denne aftale er til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav der vedrører ~~ansættelsesforhold~~ ansættelsesforhold i Odense Kommune.”

I Deres brev af 30. maj 2005 har De anført at De klager over tjenestebefalingen af 4.

oktober 2004. Videre har De anført at De indgik fratrædelsesaftalen fordi kommunen over for Dem havde tilkendegivet at alternativet var en afskedigelse. De har bedt om en undersøgelse af kommunens sagsbehandling gennem hele forløbet.

Højesteret har i to domme af 16. november 2004 (som er gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen, 2005, side 616 og 622) fastslået at offentlige ansættelsesforhold kan bringes til ophør ved fratrædelsesaftaler, uanset at det er myndigheden der starter med ensidigt at beslutte at man vil afskedige en medarbejder og således at myndighederne fritages for ansvar for mulige fejl og mangler der måtte være sket i forbindelse med sådanne beslutninger. dommene indebærer altså at en ansat kan fraskrive sig den beskyttelse de forvaltningsretlige regler yder mod usaglige afgørelser.

I dommen som er gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen side 616, udtalte Højesteret om den indgåede aftale at den "efter sin ordlyd og hele baggrund [må] anses for indgået til fuld og endelig afgørelse af enhver indsigelse og ethvert mellemværende i forbindelse med ansættelsesforholdets ophør".

Højesteret har lagt vægt på at der ikke i de forvaltningsretlige eller ansættelsesretlige regelsæt kan indfortolkes et forbud mod sådanne aftaler, at fratrædelsesaftaler også på det offentlige arbejdsmarked har været anvendt i en lang årrække, samt at sådanne aftaler opfylder et praktisk behov for en forligsmæssig afslutning i begge parter interesse.

Jeg kan oplyse at jeg i min hidtidige praksis har anlagt en anden fortolkning; jeg har ment at den ansatte – uagtet at der måtte være indgået en frivillig aftale mellem en afskediget medarbejder og den pågældende offentlige arbejdsgiver – ikke vil kunne fravælge retten til bl.a. partshøring og til at få en begrundelse for beslutningen om afskedigelse. Denne praksis har bygget på først og fremmest domstolenes hidtidige retssikkerhedsmæssigt prægede fortolkning af retsgrundlaget for ansættelse i det offentlige sammenholdt med forvaltningslovens ufravigelige karakter.

Retstilstanden er med de nævnte højesteretsdomme ændret, om end det nærmere anvendelsesområde for fratrædelsesaftaler ikke er klart. En afklaring af retstilstanden bør ske ved domstolene eller eventuelt ved lovgivning.

Mine muligheder for at behandle afskedigelsessager der er afsluttet ved aftale, er tilsvarende – det vil sige indtil der er sket en afklaring af retstilstanden – begrænsede. Dette gælder navnlig i sager hvor der som i Deres tilfælde i fratrædelsesaftalen er gjort op med enhver indsigelse i forhold til ansættelsesforholdet. Således skrev jeg i en redegørelse af 21. december 2004 til Folketingets Retsudvalg vedrørende de nævnte dommes betydning for offentligt ansattes retssikkerhed følgende:

”...

Hvis et forlig mellem myndigheden og den afskedigede medarbejder gør op med 'enhver indsigelse' vil ombudsmanden formentlig i det hele være afskåret fra at prøve sagligheden. Hertil kommer som en yderligere konsekvens af de to domme fra Højesteret at det nu ikke længere er en opgave for ombudsmanden at påse at forvaltningslovens krav til sagsbehandlingen er overholdt i disse sager om forligsmæssig afskedigelse.”

De nævnte domme og det forhold at der i aftalen mellem Dem og Odense Kommune er gjort op med indsigelser i forhold til Deres ansættelsesforhold, har således været afgørende for min beslutning om ikke at indlede en undersøgelse af sagen.

Kopi af dette brev er sendt til Odense Kommune.

Deres bilag vedlægges.

Med venlig hilsen



Hans Gammeltoft-Hansen

Kopi til orientering:

Odense Kommune, Borgmesterforvaltningen
J.nr. 250959