

## Udkast

### Forslag til

### Lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Forenkling vedrørende fratrædelsesgodtgørelse)

#### § 1

I lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jf. lovbekendtgørelse nr. 81 af 3. februar 2009, som ændret ved lov nr. 647 af 12. juni 2013, foretages følgende ændring:

1. § 2 a affattes således:

”§ 2 a. Såfremt en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12 eller 17 år, opsiges, skal arbejdsgiveren ved funktionærens fratreden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1 eller 3 måneders løn.

*Stk. 2.* Bestemmelsen i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.”

#### § 2

Loven træder i kraft den 1. februar 2015.

*Stk. 2.* Loven finder anvendelse på opsigelser, der finder sted efter lovens ikrafttræden.

## *Bemærkninger til lovforslaget*

### *Almindelige bemærkninger*

#### *1. Baggrunden*

Den 12. oktober 2010 afgjorde EU-Domstolen sag C-499/08, den såkaldte ”Ole Andersen-sag”. Sagen omhandlede funktionærlovens § 2 a, stk. 3, om fratrædelsesgodtgørelse, idet EU-Domstolen fastslog, at den praksis vedrørende anvendelsen af bestemmelsen, som hidtil havde været fulgt ved de danske domstole, var i strid med det EU-retlige forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. Indtil afgørelsen af sag C-499/08 havde de danske domstole fortolket § 2 a, stk. 3, således, at retten til fratrædelsesgodtgørelse bortfaldt, hvis den afskedigede funktionær havde mulighed for at overgå til arbejdsgiverbetalt alderspension på fratrædelsestidspunktet, uanset om den afskedigede funktionær benyttede sig af denne mulighed eller ej.

Det følger af EU-Domstolens afgørelse i sag C-499/08, at formålet med funktionærlovens § 2 a om fratrædelsesgodtgørelse – at lette overgangen til andet arbejde for funktionærer, der blev afskediget fra en stilling, de havde haft i mange år – er et legitimt formål, men den undtagelse fra retten hertil, der fulgte af § 2 a,

stk. 3, som hidtil fortolket af de danske domstole, kunne ikke anses for proportional henset til det EU-retlige forbud mod aldersdiskrimination. En funktionær, som fortsat forfulgte en erhvervmæssig karriere, skulle således have ret til fratrædelsesgodtgørelse på lige fod med andre afskedigede funktionærer, selvom den pågældende funktionær havde en alder, der gav vedkommende mulighed for at overgå til arbejdsgiverbetalt alderspension.

Som følge af afgørelsen fra EU-Domstolen blev spørgsmålet om ændring af § 2 a taget op i regi af Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg, og der blev i 2011 nedsat en arbejdsgruppe under udvalget, som i lyset af afgørelsen fra EU-Domstolen skulle komme med forslag til, hvordan § 2 a eventuelt kunne ændres. Arbejdsgruppen var sammensat af repræsentanter for organisationer, der havde sæde i Implementeringsudvalget, samt Beskæftigelsesministeriet, som endvidere var sekretariat for arbejdsgruppen. I arbejdsgruppen var der ikke enighed mellem lønmodtager- og arbejdsgiversiden om rækkevidden af EU-Domstolens afgørelse i sag C-499/08 i en dansk sammenhæng, og der kunne heller ikke opnås enighed mellem parterne om, hvordan § 2 a eventuelt kunne ændres. Allerede inden arbejdet i arbejdsgruppen påbegyndtes, og i tiden mens arbejdet i arbejdsgruppen stod på, blev der rejst en række sager ved domstolene om, hvordan bestemmelsen skulle anvendes i lyset af EU-Domstolens afgørelse, og disse sager og deres mulige udfald blev også drøftet i arbejdsgruppen som et alternativ til en afklaring af retstilstanden gennem en ændring af bestemmelsen.

Ved dom af 17. januar 2014 udtalte Højesteret bl.a. følgende: ”Vi finder, at der ikke på grundlag af beskæftigelsesdirektivet, Ole Andersen-dommen, den gældende funktionærlovs forarbejder eller anden lovgivning kan udledes generelle faste retningslinjer for, i hvilke tilfælde en arbejdstager skal anses for midlertidigt at have givet afkald på alderspension med henblik på at forfølge en erhvervmæssig karriere. Fastsættelse af sådanne retningslinjer vil rejse spørgsmål af politisk karakter om den generelle afgrænsning af retten til fratrædelsesgodtgørelse. En sådan afgrænsning bør mest nærliggende foretages af lovgivningsmagten. Afgørelsen af de foreliggende sager må derfor ske på grundlag af en konkret bevismæssig vurdering af, om de pågældende arbejdstagere må antages midlertidigt at have givet afkald på alderspension med henblik på at forfølge en erhvervmæssig karriere. Vi finder ikke fornødent grundlag for at ændre landsrettens bevismæssige vurdering i de enkelte sager og tiltræder derfor landsrettens afgørelser om krav på fratrædelsesgodtgørelse.” På den baggrund blev spørgsmålet om ændring af § 2 a igen taget op i regi af Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg. I implementeringsudvalget lykkedes det at opnå opbakning fra alle medlemmer til den ændring af § 2 a, der foreslås gennemført ved dette lovforslag.

## *2. Gældende ret*

Det fremgår af funktionærlovens § 2 a, at såfremt en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, opsiges, skal arbejdsgiveren ved funktionærens fratreden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn. Det følger af stk. 2, at bestemmelsen i stk. 1 ikke finder anvendelse, såfremt funktionæren ved fratredelsen vil oppebære folkepension. Det følger af stk. 3, at hvis funktionæren ved fratredelsen vil oppebære en alderspension fra arbejdsgiveren, og hvis funktionæren er indtrådt i den pågældende pensionsordning før det fyldte 50. år, bortfalder fratrædelsesgodtgørelsen. Det følger af stk. 4, at bestemmelsen i stk. 3 ikke finder anvendelse, hvis der den 1. juli 1996 ved kollektiv overenskomst er taget stilling til spørgsmålet om nedsættelse eller bortfald af fratrædelsesgodtgørelsen som følge af alderspension fra arbejdsgiveren. Endelig følger det af stk. 5, at bestemmelsen i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

Som nævnt ovenfor, havde de danske domstole indtil afgørelsen af sag C-499/08 fortolket § 2 a, stk. 3, således, at retten til fratrædelsesgodtgørelse bortfaldt, hvis den afskedigede funktionær havde mulighed for at overgå til arbejdsgiverbetalt alderspension på fratrædelsestidspunktet, uanset om den afskedigede funktionær benyttede sig af denne mulighed eller ej.

### 3. Lovforslaget

Lovforslaget går ud på, at funktionærlovens § 2 a ændres. Bestemmelsen omhandler fortsat en ret til fratrædelsesgodtgørelse til funktionærer, der opsiges eller uberettiget bortvises af arbejdsgiveren, og som ved fratrædelsen vil have været ansat i samme virksomhed i 12 år eller derover. Men bestemmelsen forenkles betydeligt, idet de undtagelsesbestemmelser vedrørende pension, som findes i den gældende § 2 a, stk. 2-4, ikke indgår i den foreslåede § 2 a. Det vil med vedtagelse af den foreslåede § 2 a ikke have nogen betydning i relation til retten til fratrædelsesgodtgørelse, om den pågældende funktionær går på pension, har mulighed for at gå på pension eller fortsat forfølger en erhvervsmæssig karriere efter fratrædelsen. Der vil således være tale om en ubetinget og undtagelsesfri rettighed for funktionærer, der opfylder de i bestemmelsen angivne grundbetingelser.

Når en funktionær, der opfylder de i bestemmelsen angivne grundbetingelser, uden undtagelse har ret til fratrædelsesgodtgørelse, får bestemmelsen et andet fokus, idet fratrædelsesgodtgørelsen får karakter af en form for belønning eller anerkendelse for lang og tro tjeneste eller en kompenserende foranstaltning i en situation, hvor funktionæren afskediges efter at have arbejdet i samme virksomhed gennem mange år. Den gældende § 2 a havde som sigte at mildne overgangen til andet arbejde, men med den foreslåede affattelse af bestemmelsen, hvor undtagelsesbestemmelserne omkring pension er taget ud, er det ikke længere en del af bestemmelsens rationale, at funktionæren fortsat skal forfølge en erhvervsmæssig karriere. Med den foreslåede ændring af bestemmelsen er der ikke længere grundlag for at føre sager om, hvorvidt en funktionær, der fx er sygemeldt eller overgår til efterløn på et tidspunkt efter dennes fratræden, har forfulgt eller fortsat forfølger en erhvervsmæssig karriere.

Selvom fokus for den foreslåede § 2 a er anderledes end for den gældende § 2 a, er det ikke hensigten med lovforslaget, at der skal ske ændringer i den øvrige praksis, der er udviklet i relation til den gældende § 2 a. Det gælder fx praksis i relation til, om anciennitetskravet er opfyldt, i relation til funktionærens død i opsigelsesperioden, i relation til ændringer i arbejdsvilkårene samt ved kontraopsigelse fra funktionærens side. Det vil også efter den foreslåede § 2 a fortsat være på fratrædelsestidspunktet, at fratrædelsesgodtgørelsen skal betales.

Med den foreslåede § 2 a sker der yderligere ændringer i bestemmelsen med hensyn til beløb og anciennitet. Der opereres således ikke med en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 2 måneders løn, idet det foreslås, at hvis funktionæren ved fratræden har været ansat i 12-17 år, udgør godtgørelsen en månedsløn, mens den foreslås fastsat til tre måneders løn, hvis funktionæren ved fratræden har været ansat i 17 år eller derover. Samlet set vurderes ændringerne for så vidt angår beløb og anciennitet at sikre, at funktionærernes arbejdsgivere hverken har nævneværdigt større eller mindre udgifter til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til den foreslåede § 2 a i sammenligning med den gældende § 2 a og dette er baggrunden for, at der i den foreslåede bestemmelse står 12 og 17 år og 1 eller 3 måneders løn.

Ændringen af § 2 a foreslås at træde i kraft den 1. februar 2015. Det er ancienniteten på fratrædelsestidspunktet, der er afgørende for, om der skal betales fratrædelsesgodtgørelse, men det er opsigelsen fra arbejds-

giverside eller den uberettigede bortvisning, der udløser retten til fratrædelsesgodtgørelse. En ikrafttræden den 1. februar 2015 indebærer derfor, at spørgsmål om fratrædelsesgodtgørelse til en funktionær, der opsiges inden den 1. februar 2015, afgøres efter den gældende § 2 a, uanset at fratræden først sker efter den 1. februar 2015, mens en opsigelse, der afgives af arbejdsgiver efter den 1. februar 2015, vil kunne udløse en fratrædelsesgodtgørelse i henhold til den foreslåede § 2 a.

#### *4. Forholdet til anden lovgivning mv.*

§ 2 a indgår i sammenhæng med funktionærlovens øvrige bestemmelser, og det er ikke med forslaget om en ændret affattelse af § 2 a hensigten at ændre på den måde, som § 2 a spiller sammen med andre bestemmelser i funktionærloven eller i lovgivningen i det hele taget. Således forudsættes det fortsat at være muligt, at en funktionær, der afskediges, kan få godtgørelse efter såvel funktionærlovens § 2 a som funktionærlovens § 2 b, hvis betingelserne i begge bestemmelser er opfyldt.

Det i funktionærlovens § 21, stk. 1, knæsatte princip om, at lovens bestemmelser ikke ved aftale kan fraviges til ugunst for funktionæren, vil også gælde i relation til den foreslåede § 2 a. Overenskomstbestemmelser, der måtte stille funktionæren ringere med hensyn til fratrædelsesgodtgørelse end den foreslåede § 2 a, vil således ikke kunne gøres gældende overfor en funktionær. Overenskomstbestemmelser, der måtte give funktionæren en bedre retsstilling end efter den foreslåede § 2 a, vil derimod fortsat kunne finde anvendelse. Det samme princip gælder i forhold til individuelle aftaler.

#### *5. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige*

Lovforslaget har meget begrænsede økonomiske konsekvenser for det offentlige. Lovforslaget forventes at udgøre en væsentlig lettelse af de administrative byrder, der er forbundet med funktionærers ret til fratrædelsesgodtgørelse..

#### *6. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.*

Lovforslaget har meget begrænsede økonomiske konsekvenser for erhvervslivet. Lovforslaget forventes at udgøre en væsentlig lettelse af de administrative byrder, der er forbundet med funktionærers ret til fratrædelsesgodtgørelse.-

#### *7. Administrative konsekvenser for borgerne*

Lovforslaget forventes at udgøre en væsentlig lettelse af de administrative byrder, der er forbundet med funktionærers ret til fratrædelsesgodtgørelse.-

#### *8. Miljømæssige konsekvenser*

Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

### 9. Forholdet til EU-retten

Den del af lovforslaget, der vedrører den gældende § 2 a, stk. 3, i funktionærloven, er en opfølgning på EU-Domstolens dom af 12. oktober 2010 i sag C-499/08, Ole Andersen.

### 10. Hørte myndigheder og organisationer

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den XX til den XX været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.: KL, Danske Regioner, Dansk Arbejdsgiverforening, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kristelig Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, FTF, Akademikernes Centralorganisation, Kristelig Fagbevægelse, Lederne, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

### 11. Sammenfattende skema

#### Vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive konsekvenser/mindreudgifter	Negative konsekvenser/merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Meget begrænsede	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Lovforslaget vurderes at give en administrativ lettelse for stat, kommuner og regioner	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Meget begrænsede
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Lovforslaget vurderes at give en administrativ lettelse for erhvervslivet	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Lovforslaget vurderes at give en administrativ lettelse for borgerne	Ingen
Forholdet til EU-retten	Den del af lovforslaget, der vedrører den gældende § 2 a, stk. 3, i funktionærloven, er en opfølgning på EU-Domstolens dom af 12. oktober 2010 i sag C-499/08, Ole Andersen.	

## *Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser*

### *Til § 1*

Til nr. 1

Det foreslås, at funktionærlovens § 2 a ændres. Den foreslåede ændring udgør en væsentlig forenkling af bestemmelsen, idet der ikke vil være undtagelser fra retten til fratrædelsesgodtgørelse, når en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i mindst 12 år bliver opsagt af arbejdsgiveren eller bliver bortvist uberettiget. Det vil således ikke have betydning, om funktionæren ved fratrædelsen vælger at gå på pension eller om funktionæren ved fratrædelsen har mulighed for at få folkepension eller alderspension fra arbejdsgiveren.

Med den foreslåede forenkling af bestemmelsen afklares den retsikkerhed, som EU-Domstolens afgørelse i sag C-499/08 har givet anledning til i relation til funktionærer, der ved fratrædelsen havde mulighed for at overgå til arbejdsgiverbetalt alderspension, jf. den gældende § 2 a, stk. 3; hvis en funktionær opfylder den foreslåede bestemmelses anciennitetskrav og opsiges af arbejdsgiver eller bortvises uberettiget, vil funktionæren have ret til en fratrædelsesgodtgørelse på én eller tre måneders løn. Det vil med den foreslåede § 2 a således ikke være nødvendigt at vurdere, om funktionæren fortsat forfølger en erhvervmæssig karriere, hvilket der fx skulle tages stilling til i Højesterets afgørelser af 17. januar 2014 vedrørende forståelsen af den gældende § 2 a i lyset af EU-Domstolens afgørelse i sag C-499/08. Som en konsekvens af den ophævelse af undtagelsesbestemmelsen om arbejdsgiverbetalt alderspension, der udspringer af behovet for afklaring af retstilstanden efter afgørelsen i sag C-499/08, foreslås det tillige at fjerne undtagelsen vedrørende folkepension – den gældende § 2 a, stk. 2 – da bestemmelsen herefter vil være så overskuelig og enkel at anvende som muligt. Forenklingen af bestemmelsen forventes at medføre en lettelse af de administrative byrder set i forhold til den gældende § 2 a.

Fratrædelsesgodtgørelsen efter den foreslåede § 2 a vil stadig kunne bruges i overensstemmelse med det, der var formålet med den gældende § 2 a – at mildne overgangen til anden beskæftigelse for funktionærer, der afskediges efter mange års ansættelse i samme virksomhed – men med ophævelse af undtagelsesbestemmelserne om pension får fratrædelsesgodtgørelsen efter den foreslåede § 2 a et bredere sigte. Godtgørelsen kan tillige ses som en økonomisk håndsrækning for lang og tro tjeneste eller som en form for særligt ”plaster på såret” til en funktionær, der afskediges efter at have arbejdet for samme arbejdsgiver i en årrække. Der er således ikke tale om, at de hensyn, der oprindeligt lå til grund for den gældende § 2 a, ikke længere tilgodeses, men med den foreslåede bestemmelse får funktionærlovens § 2 a en anden karakter.

Det er ancienniteten på fratrædelsestidspunktet, der er afgørende for, om der skal betales godtgørelse, og om der skal betales 1 eller 3 måneders godtgørelse. Dette gælder i forhold til den gældende § 2 a, jf. U.1973.303H, og det synes nærliggende at videreføre dette princip i den foreslåede § 2 a. Det vil sige, at hvis funktionæren på opsigelsestidspunktet har været ansat uafbrudt i den pågældende virksomhed i 11 år og 11 måneder, vil funktionæren i kraft af dennes opsigelsesvarsel have været ansat i mere end 12 år på fratrædelsestidspunktet, og funktionæren vil således have krav på en månedsløn i fratrædelsesgodtgørelse. Det er i det hele taget ikke hensigten med den foreslåede § 2 a at ændre på den praksis, der er udviklet på baggrund af den gældende § 2 a, i relation til, om anciennitetskravet er opfyldt. Det er heller ikke hensigten med den fo-

reslåede § 2 a at ændre på den øvrige praksis, der er udviklet om forståelsen af den gældende § 2 a, stk. 1 og 5.

Til forskel fra den gældende § 2 a opereres der ikke i den foreslåede § 2 a med en godtgørelse på 2 månedslønninger. Dette skyldes, at det ikke er hensigten med lovforslaget at ændre på de omkostninger, som funktionærlovens bestemmelse om fratrædelsesgodtgørelse påfører arbejdsgiverne. Udgangspunktet om, at ændringen af § 2 a skal være udgiftsneutral, ligger også til grund for, at funktionærens ret til 3 månedslønninger i godtgørelse indtræder efter 17 års ansættelse i samme virksomhed. Der vil således være nogle funktionærer, der får en månedsløn mindre i godtgørelse set i forhold til den gældende § 2 a, mens funktionærer, der har været ansat i 17 år på fratrædelsestidspunktet, får en månedsløn mere i godtgørelse, end de ville have krav på efter den gældende § 2 a.

Det foreslås i stk. 2, at stk. 1 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning. Dette er uændret i forhold til den gældende § 2 a. Bortvises en funktionær uberettiget, kan ansættelsesforholdets ophør ikke tilskrives funktionæren.

#### *Til § 2*

Det foreslås, at ændringen af § 2 a træder i kraft den 1. februar 2015. Da det er opsigelsen af funktionæren, der udløser retten til fratrædelsesgodtgørelse, vil det være opsigelsestidspunktet, der er afgørende for, hvad der gælder med hensyn til fratrædelsesgodtgørelse, hvilket fremgår af det foreslåede stk. 2. En funktionær, der opsiges forud for den 1. februar 2015, vil således have krav på fratrædelsesgodtgørelse i henhold til den gældende § 2 a, selvom funktionæren først fratræder efter den 1. februar 2015.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

*Gældende formulering*

*Lovforslaget*

**§ 2 a**

**§ 2 a**

§ 2 a. Såfremt en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, opsiges, skal arbejdsgiveren ved funktionærens fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse, såfremt funktionæren ved fratrædelsen vil oppebære folkepension.

Stk. 3. Hvis funktionæren ved fratrædelsen vil oppebære en alderspension fra arbejdsgiveren, og hvis funktionæren er indtrådt i den pågældende pensionsordning før det fyldte 50. år, bortfalder fratrædelsesgodtgørelsen.

Stk. 4. Bestemmelsen i stk. 3 finder ikke anvendelse, hvis der den 1. juli 1996 ved kollektiv overenskomst er taget stilling til spørgsmålet om nedsættelse eller bortfald af fratrædelsesgodtgørelsen som følge af alderspension fra arbejdsgiveren.

Stk. 5. Bestemmelsen i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

§ 2 a. Såfremt en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12 eller 17 år, opsiges, skal arbejdsgiveren ved funktionærens fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1 eller 3 måneders løn.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.