

Svar på spørgsmål nr. S 1763 stillet af Jan Petersen (S) i henhold til forretningsordenens § 20

Spørgsmål S 1763

”Vil ministeren på baggrund af, at Ombudsmanden til Folketingets Retsudvalg har kommenteret to højesteretsdomme om muligheden for at fravige forvaltningslovens regler ved aftale mellem en offentlig myndighed og en ansat om afskedigelse oplyse, hvilke regler om ansattes rettigheder i forvaltningsloven, tjenestemandsløven og tjenestemandregulativet, Personalestyrelsen herefter vil anse for at kunne tilsidesættes ved aftale og hvilke offentligretlige regler, der herefter finder anvendelse ved indgåelse af fratrædelsesaftaler?”

Svar:

Højesteret har i to domme af 16. november 2004 taget stilling til, om et ansættelsesforhold i det offentlige – ligesom et ansættelsesforhold i det private – forligsmæssigt kan bringes endeligt til ophør ved indgåelse af en aftale om fratræden.

Højesteret udtaler i den ene dom bl.a.:

”Et hovedspørgsmål under sagen er, om et ansættelsesforhold i det offentlige – ligesom et ansættelsesforhold i det private – forligsmæssigt kan bringes endeligt til ophør ved indgåelse af en aftale om fratræden.

Der er ikke i lovgivningen en udtrykkelig regulering af dette spørgsmål, og Højesteret finder, at der ikke i de forvaltningsretlige eller ansættelsesretlige regelsæt er grundlag for at indfortolke et forbud mod forligsmæssigt aftalt fratræden i et offentligt ansættelsesforhold. Der har da også – herunder på tjenestemandsområdet – i en lang årrække været praksis for

indgåelse af sådanne fratrædelsesaftaler, der opfylder et praktisk behov for en forligsmæssig afslutning i begge parter interesse.

Efter forvaltningslovens ordlyd og forarbejder, jf. Folketingstidende 1985-86, tillæg A, sp. 115 f, finder Højesteret, at en sådan aftale om fratræden ikke er omfattet af lovens afgørelsesbegreb. Der kan heller ikke i det forhold, at forvaltningsprocessuelle forskrifter som udgangspunkt er ufravigelige, indlægges et forbud mod forligsmæssigt aftalte fratrædelsesordninger, der gør op med eventuelle sagsbehandlingsmæssige fejl i det forudgående forløb.

På denne baggrund er der ikke grundlag for at anfægte aftalen ... om ... fratrædelse af stillingen ... som følge af eventuel tilsidesættelse af notatpligt, mangelfuld partshøring eller manglende begrundelse.”

Som det fremgår, fastslår Højesteret, at der ikke gælder noget forbud mod forligsmæssigt aftalt fratræden i et offentligt ansættelsesforhold, ligesom der ikke gælder noget forbud mod, at der i forbindelse med aftalen gøres op med eventuelle sagsbehandlingsmæssige fejl i det forudgående forløb. Højesteret anfører i den forbindelse bl.a., at der i en lang årrække har været praksis for indgåelse af sådanne fratrædelsesaftaler, der ifølge Højesteret opfylder et praktisk behov for en forligsmæssig afslutning i begge parter interesse.

På baggrund af dommenes præmisser er det Personalestyrelsens umiddelbare opfattelse, at forvaltningsretlige sagsbehandlingsregler om partshøring, begrundelse m.v. vil kunne fraviges i sager om forligsmæssigt aftalt fratræden. De to domme synes således efter Personalestyrelsens opfattelse ikke at forholde sig til andre retlige spørgsmål – herunder spørgsmål om anvendelse af andre forvaltningsretlige regler i sager om aftalt fratræden.

Personalestyrelsen finder derfor bl.a., at de almindelige forvaltningsretlige principper om saglighed m.v. fortsat vil gælde i samme omfang som hidtil også i sager om aftalt fratræden. Endvidere er det Personalestyrelsens opfattelse, at bl.a. de bevillingsretlige regler og tjenestemandsløvgivningens regler om rådighedsløn, pension m.v. også fremover vil gælde både ved ikke-aftalt og aftalt fratræden.

Da Folketingets Ombudsmand over for Folketingets Retsudvalg har givet udtryk for, at dommene efter ombudsmandens opfattelse kan rejse en række spørgsmål, vil Personalestyrelsen tage initiativ til en drøftelse med ombudsmanden om disse spørgsmål.

Bl.a. i lyset af disse drøftelser vil Personalestyrelsen i forbindelse med en kommende revision af Den Personaleadministrative Vejledning (PAV)

give en nærmere vejledning om forligsmæssigt aftalt fratræden inden for det statslige område. Det vil her også blive omtalt, at den ansatte kan lade sig repræsentere eller bistå af en organisation i forbindelse med indgåelse af en aftale om fratræden.