



JUSTITSMINISTERIET

Folketinget
Retsudvalget
Christiansborg
1240 København K
DK Danmark

Dato: 14. april 2020
Kontor: HR-kontoret
Sagsbeh: Christina Grene Thom-
sen
Sagsnr.: 2020-0030-3993
Dok.: 1445624

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 1133 (Alm. del), som Folketin-
gets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 28. marts 2020. Spørgs-
målet er stillet efter ønske fra Preben Bang Henriksen (V).

Nick Hækkerup

/

Michelle Argir Simonsen

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

T +45 7226 8400
F +45 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 1133 (Alm. del) fra Folketingets Retsudvalg:

”Vil ministeren, i forbindelse med sagen om den afskedigede afdelingschef i Rigspolitiets administration af udbudsreglerne, redegøre for, hvorfor man indgik en "Fratrædelsesaftale" med den pågældende medarbejder i stedet for en regulær opsigelse eller ophævelse af ansættelsesforholdet? Sagen – og dermed ministerens kommentarer/oplysninger – har i allerhøjeste grad offentlighedens interesse, da sagen dels vedrører grove pligtforsemmelser fra en ansat i en særlig betroet stilling hos Rigspolitiet, dels i forvejen har været undergivet en – muligvis ufuldstændig – offentlig omtale i dagspressen.”

Svar:

Justitsministeriet har til brug for besvarelsen af spørgsmålet indhentet en udtalelse fra Rigspolitiet, der har oplyst følgende:

”Ud fra de foreliggende oplysninger på det pågældende tidspunkt fandt Rigspolitiet, at der forelå en misligholdelse af den pågældende medarbejders ansættelsesforhold, som gjorde, at det ikke længere var muligt at beskæftige den pågældende medarbejder.

Rigspolitiet fandt på det foreliggende grundlag dog ikke, at der forelå en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, som kunne begrunde en bortvisning.

Henset til sagens særlige karakter og behovet for en hurtig afslutning af ansættelsesforholdet indgik Rigspolitiet derfor en fratrædelsesaftale med medarbejderen. Rigspolitiet havde forinden rådgivet sig med både Kammeradvokaten og den daværende Moderniseringsstyrelse.

Indhold af fratrædelsesaftalen

Fratrædelsesaftalen indebar, at den pågældende medarbejder blev fritstillet med virkning fra den 8. februar 2017. Der blev derudover aftalt fratrædelse pr. 31. august 2017, hvilket er det tidspunkt, hvor medarbejderen skulle have fratrådt stillingen, hvis vedkommende var blevet afskediget, henset til opsigelsesvarslet og partshøringsprocessen.

For så vidt angår beregningen af den pågældende medarbejders opsigelsesvarsel fremgår det af den pågældende medarbejders seneste åremålskontrakt af 1. juni 2015, at der ved opsigelse regnes anciennitet fra den 1. januar 2011, hvor der første gang blev indgået en åremålskontrakt. Det fremgår videre, at opsigelse fra Rigspolitiets side sker med et varsel på fem måneder inden udløbet af otte år og syv måneder. Den pågældende medarbejder

var samlet set ansat i seks år og en måned, hvorfor den pågældende medarbejder var berettiget til et opsigelsesvarsel på fem måneder. Der blev ved fratrædelsesaftalen aftalt endnu en måneds opsigelsesvarsel henset til den manglende partshøringsproces.

Fratrædelsesaftalen indebar også udbetaling af et fratrædelsesbeløb svarende til seks måneders løn, hvilket den pågældende medarbejder også ville have været berettiget til, hvis vedkommende var blevet afskediget. Hertil kommer udbetaling af optjent ferie og særlige feriedage.

For så vidt angår beregningen af fratrædelsesbeløbet fremgår det af den pågældende medarbejders åremålskontrakt af 1. juni 2015, at der ved uansøgt afsked, der ikke skyldes væsentlig misligholdelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse på fire måneders løn efter et års ansættelse. Det fremgår videre, at godtgørelsen forhøjes med yderligere to måneders løn for hvert fulde ansættelsesår, dog maksimalt 12 måneders løn. Den pågældende medarbejder havde på fratrædelsestidspunktet været ansat i to år og to måneder, hvorfor den pågældende medarbejder var berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse på seks måneder.

Som følge af fratrædelsesaftalen fik den pågældende medarbejder stillet 50.000 kr. til rådighed til et såkaldt outplacement-forløb.

Fratrædelsesaftalen indebar derfor samlet set, at den pågældende medarbejder – udover outplacement-forløbet, som ikke ses at være blevet udnyttet – ikke fik mere ud af aftalen, end vedkommende var berettiget til, hvis afskedigelsen var sket af grunde, der ikke kunne betegnes som væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet.”

Jeg kan i øvrigt henvise til besvarelsen af 10. marts 2020 af spørgsmål nr. 591 (Alm. del) fra Folketingets Retsudvalg.