



FOB 05.598

Ombudsmandens kompetence i afskedigelsessager hvor der er indgået fratrædelsesaftale

En ansat i en kommune klagede til ombudsmanden over at han af sin arbejdsgiver havde fået en tjenestebefaling om at forbedre sin arbejdsindsats, og over at han havde set sig nødsaget til at indgå en fratrædelsesaftale med kommunen fordi kommunen over for ham havde tilkendegivet at alternativet var en afskedigelse.

Ombudsmanden gjorde op med sin hidtidige praksis og afviste at gå ind i sagen. Ombudsmanden lagde herved vægt på to højesteretsdomme afsagt i november 2004. Ved dommene blev det fastslået at offentlige ansættelsesforhold kan bringes til ophør ved fratrædelsesaftaler uanset at det er myndigheden der inden aftalen ensidigt har besluttet at foretage afskedigelse. Domme indebærer at myndighederne fritages for fejl og mangler der måtte være begået i forbindelse med og forud for sådanne aftaler. Dette betyder samtidig at offentligt ansatte kan fraskrive sig den beskyttelse de forvaltningsretlige regler yder mod usaglige afgørelser. Tidligere mente ombudsmanden at den ansatte - uagtet at der var indgået frivillig fratrædelsesaftale - ikke kunne fravælge retten til bl.a. partshøring og begrundelse.

Ombudsmanden lagde desuden vægt på at det af den konkrete fratrædelsesaftale fremgik at der var gjort fuldt og endeligt op med ethvert krav mellem den ansatte og kommunen.

(J.nr. 2005-1938-813).

Af A's bilag fremgik det at han den 4. oktober 2004 fik en tjenestebefaling af Odense Kommune. Ved tjenestebefalingen blev A pålagt at forbedre sin arbejdsindsats. Samtidig fik han at vide at hans arbejdsindsats ville blive taget op til revision i februar 2005.

Den 30. maj 2005 indgik A en fratrædelsesaftale med Odense Kommune. Ifølge aftalen blev A fritstillet, men modtog løn indtil udgangen af oktober 2006. Fra 1. november 2006 ville A modtage tjenestemandspension. Af aftalen fremgik endvidere følgende:

“ ...

- Denne aftale er til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav der vedrører (A)'s ansættelsesforhold i Odense Kommune.”

I brev af 30. maj 2005 havde A anført at han klagede over tjenestebefalingen af 4. oktober 2004. Videre havde A anført at han indgik fratrædelsesaftalen fordi kommunen over for ham havde tilkendegivet at alternativet var en afskedigelse. A havde 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, s. 616 og 622) fastslået at offentlige ansættelsesforhold

FOB 05.598

Ansættelses- og arbejdsret
1.2

Forvaltningsret 1.4

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, 2005, s. 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 A's 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 A og Odense Kommune er gjort op med indsigelser i forhold til A's ansættelsesforhold, har således været afgørende for min beslutning om ikke at indlede en undersøgelse af sagen.