

Velkommen.

Vi går live kl.11.00

Præsentationen udtrykker generelle tips, der aldrig kan erstatte rådgivning i en konkret sag



Jura-update: Fratrædelsesaftaler

- herunder endelighedsklausuler

Oplægsholdere



Nicoline Hermann Stilling
Director, advokat



Kirsten Bech
Advokat

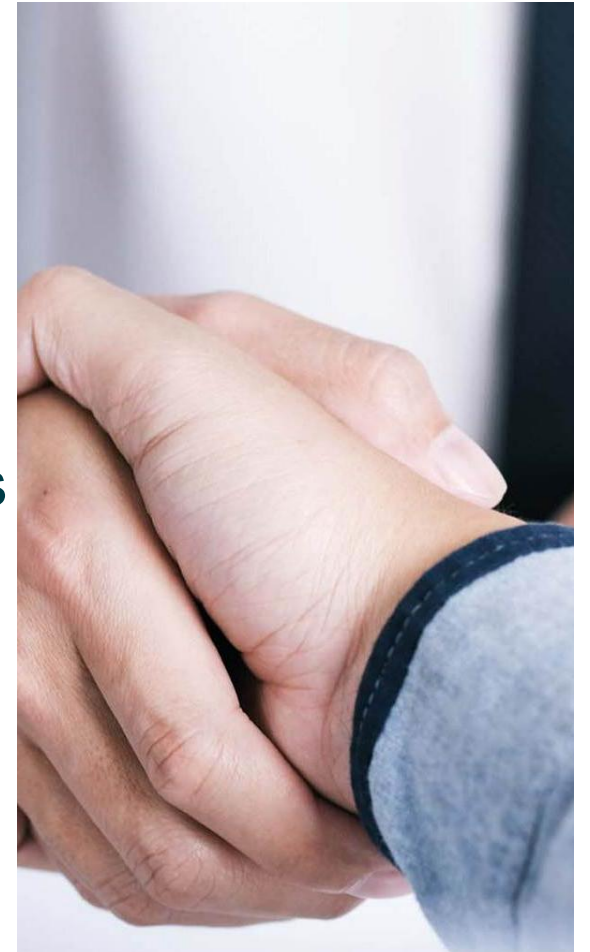
Program

1.	Hvornår bruger man fratrædelsesaftaler?
2.	Hvem kan fratrædelsesaftaler indgås med?
3.	Typiske elementer i en fratrædelsesaftale
4.	Endelighedsklausuler

Hvornår bruger man fratrædelsesaftaler?

Hvornår bruger man fratrædelsesaftaler?

- Når der skal laves afvigelser fra kontraktuelle vilkår
- Før eller efter en opsigelse?
- Typiske situationer:
 - Opsigelsen kan ikke (fuldt ud) begrundes i medarbejderens eller virksomhedens forhold, altså saglighedskravet
 - Øget risici – fx ved graviditet, handicap, alder, køn, medarbejderrepræsentation, mv.
 - Ønske om at behandle en værdsat medarbejder bedre – som alternativ til opsigelse eller medarbejderens egen opsigelse



Hvem kan fratrædelsesaftaler indgås med?

I hvilke typer ansættelsesforhold kan fratrædelsesaftaler indgås?

= Alle ansættelsestyper

- **Funktionærer**
 - FUL § 21, stk. 1: *De i denne lov indeholdte bestemmelser kan ikke ved aftale mellem parterne fraviges til ugunst for funktionæren*
 - MEN: Aftale om forringelse muligt, hvis den samlet set og konkret stiller funktionæren bedre
 - Retten til repræsentation
- **Overenskomstansatte**
 - Husk særlige regler i gældende overenskomst (også om procedure)
- **Direktører** – inddragelse af bestyrelsen/generalforsamlingen

Har medarbejderen ret til bisidder?



Typiske elementer i en fratrædelsesaftale

Hvad indeholder en fratrædelsesaftale typisk?

Fratrædelsesaftaler indeholder typisk vilkår, som ikke allerede fremgår af opsigelsesbrevet, men som aftales særskilt og henvises til i aftalen:

- Baggrunden for indgåelse af fratrædelsesaftalen;
- Opsigelsesperiode og fratrædelsesdato;
- (Eventuel fritstilling og modregning);
- Ferie i opsigelsesperioden;
- Bonus og andre incitamenter (f.eks. LTIP), udskudte bonusudbetalinger, mv.;
- Løngoder, herunder pension, firmabil, arbejdstelefon mv.;
- Tilbagelevering af arbejdsgiverens ejendom og dokumenter (herunder forbud mod sletning);
- Tavshedspligt, herunder omkring indholdet af fratrædelsesaftalen;
- Loyalitetspligt og ansættelsesklausuler;
- (Intern og ekstern kommunikation);
- (Outplacement – hvor relevant);
- **Endelighedsklausul (herunder frafald af krav/tilbagebetaling af påbegyndt retssag);**
- (Direktør: Afregistrering hos Erhvervsstyrelsen);
- Beskatning; og
- Lovvalg og værneting.

Endelighedsklausuler

Udformning af endelighedsklausuler

Bestemmelsen bør tydeligt og konkret gøre op med de rejste/potentielle krav, som skal anses for endeligt afgjort ved fratrædelsesaftalen

Overvejelser ved individuel tilpasning

- Har man været hele vejen rundt? HR bør spørge medarbejderens leder ind til det konkrete forløb op til fratrædelsesaftalen. Er der særlige OBS punkter?
- Generelle faldgrupper:
 - Pension og øvrige medarbejdergoder
 - Bonusordninger/incitamentsaf lønning
 - Godtgørelse, herunder, bl.a. krav efter FUL § 2b, ligestillingsloven, ansættelsesbevisloven og diskriminationslovgivning og beregningsgrundlaget herfor
 - Gensidighed?

EKSEMPEL PÅ ENDELIGHEDSKLAUSUL

NB! Bør altid tilpasses efter de konkrete omstændigheder

“Nærværende Aftale er indgået til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav, som Medarbejderen måtte have mod Selskabet i forbindelse med ansættelsesforholdet og dets ophør. Det gælder, hvad enten kravet hviler på lov, aftale, kollektiv overenskomst eller andet grundlag, herunder men ikke begrænset til krav på løn, [bonus, anden incitamentsaf lønning, pensionsbidrag, benefits, fratrædelsesgodtgørelse,] godtgørelse for usaglig afskedigelse, legale godtgørelser i øvrigt [som følge af diskrimination baseret på køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse] eller på andet grundlag og godtgørelse for mangelfuldt [eller manglende] ansættelsesbevis.”

Praksis og retspraksis – 5 takeaways



- En klar og udtrykkelig endelighedsbestemmelse har stor vægt
- Ekstra betaling i aftalen styrker arbejdsgivers position
- Juridisk bistand og forhandlinger fører til større retsbeskyttelse af aftalen/mindre risiko for gyldighedsindsigelser – fagforening sidestilles hermed
- Manglende omtale af specifikke krav kan efter omstændighederne give medarbejderen mulighed for at rejse dem efterfølgende
- Bonus og andre incitamentsprogrammer bør være reguleret i aftalen for at undgå efterfølgende krav (hvis ikke beløb kan aftales, bør principper være så klart stipuleret som muligt)



Tak for jeres deltagelse i dag.
Spørgsmål?

Præsentationen udtrykker generelle tips, der aldrig kan erstatte rådgivning i en konkret sag

Ses vi til Træfpunkt HR 2025? Den 25. september i Øksnehallen



Lille Scene | Torsdag | 14:00 - 14:45

LØNGENNEMSIGTIGHED I FOKUS

Nicoline Hermann Stilling, Director, advokat, Kromann Reumert

Og

Kirsten Bech, advokat, Kromann Reumert

Kontaktoplysninger



Nicoline Hermann Stilling
Director, København

Dir. +45 38 77 43 33
Mob.+45 61 20 35 44
nla@kromannreumert.com



Kirsten Bech
Advokat, København

Dir. +45 38 77 10 78
Mob. +45 61 20 18 62
kibe@kromannreumert.com

Præsentationen udtrykker generelle tips, der aldrig kan erstatte rådgivning i en konkret sag

