

Fratrædelsesaftaler som begreb

1. »Fratrædelsesaftaler« i teori og praksis

Begrebet »fratrædelsesaftaler« anvendes ofte af praktikere. Men begrebet optræder sjældent i den juridiske litteratur, og det anvendes ikke i lovgivningen. Når begrebet »fratrædelsesaftaler« anvendes af praktikere, har det næppe en entydig fastlagt og gennemtænkt retlig betydning. Snarere er der tale om en bekvem fællesbetegnelse for en flerhed af aftaletyper, der kan regulere vilkår ved afslutningen af et ansættelsesforhold. Derfor er begrebet farligt, hvis man anvender det uden nærmere refleksion. Særligt kan begrebet ikke i sig selv ligge til grund for nogen retlig kvalifikation. Eftersom der er aftalefrihed, vil der naturligvis kunne indgås aftaler mellem parterne i et ansættelsesforhold i forbindelse med dets afslutning. Parterne kan aftale vilkår om tilbagelevering af nøgler til arbejdspladsen, eller de kan ved aftale fastlægge størrelsen af skyldig bonus eller provision. Det er ikke den form for aftaler af mere lavpraktisk art, som praktikere sædvanligvis kalder »fratrædelsesaftaler». De aftaler, der betegnes som »fratrædelsesaftaler», kan indkredses til aftaler, om *at* der skal finde en fratrædelse sted eller til aftaler om *på hvilke vilkår*, en fratrædelse skal finde sted. Det blev udtrykt mere præcist af Ole Hasselbach i sin anmeldelse i *UfR 2016 B 237* af bogens førsteudgave, hvor han anførte, at bogen behandler »aftaler, hvorved et ansættelsesforhold afsluttes, og vilkårene for lønmodtagerens fratrædelse fastlægges».

Begrebet »fratrædelsesaftaler« optræder sjældent i stikordsregistre til lærebøger og håndbøger. Aftaler om ansættelsesforhold kan sædvanligvis opsiges med henvisning til udtrykkelige opsigelsesvarsler. Retsvirkningen af en opsigelse er, at ansættelsesforholdet og parternes gensidige forpligtelser bringes til ophør ved opsigelsesvarslets udløb. Der er derfor intet krav om, at parterne ved et ansættelsesforholds ophør aftaler

noget som helst. Fratrædelsen og ansættelsesforholdets ophør kan aktualiseres *ensidigt* ved opsigelse. Og de økonomiske mellemværender i anledning af et ansættelsesforholds afslutning følger enten af de aftaler, der er indgået ved ansættelsesforholdets etablering, af de aftaler, der er indgået, mens ansættelsesforholdet bestod, eller de økonomiske mellemværender kan følge af lovgivningen. Præceptiv lovgivning vil kunne indskrænke parternes muligheder for at regulere deres indbyrdes forhold ved aftale.

Fratrædelsesaftaler har en udbredelse, der ikke kan fastlægges præcist. Navnlig vil en gennemgang af retspraksis aldrig kunne give et billede af deres udbredelse, eftersom fastlæggelsen af fratrædelsen eller vilkårene for denne ved aftale vil indebære, at der ikke som i sager om opsigelser eller bortvisninger, vil finde en retslig prøvelse sted. En retslig prøvelse, der bringer fratrædelsesaftaler frem i lyset, vil dog kunne finde sted, hvis parterne er uenige om rækkevidden af den forpligtelse, der følger af fratrædelsesaftalen. En søgning på begrebet »fratrædelsesaftale« i Ugeskrift for Retsvæsen viser flere domme fra Højesteret, jf. f.eks. *UfR 2013.2338 H*, *UfR 2011.193 H*, *UfR 2003.90 H*, *UfR 1993.898 H*, *UfR 1970.84 H* og *UfR 1963.317 H*. Søgeresultaterne viser, at begrebet »fratrædelsesaftaler« optræder i flere situationer. Det kan være sager, hvor lønmodtageren anfægter gyldigheden af en fratrædelsesaftale eller rejser krav, som vedkommende ikke mener er reguleret af fratrædelsesaftalen, se *UfR 2011.193 H* om krav på medarbejderaktier eller *UfR 2003.90 H* om krav på fratrædelsesgodtgørelse. Der er sager om fortolkning, afgrænsning og håndhævelse af vilkår i fratrædelsesaftaler, jf. *UfR 2013.2338 H* om aftalt voldgiftsbehandling af tvister og *UfR 1970.84 H* om håndhævelse af den ansættelsesretlige loyalitetspligt. Det kan være sager om muligheden for at fragå aftalerne af aftaleretlige årsager, jf. *UfR 1963.317 H*. Og det kan være sager om tvister med tredjemand, se *UfR 1993.898 H* om omstødemulighed i forhold til arbejdsgivers konkursbo. Disse eksempler viser blot, at der næppe er noget fælles træk i sagerne om »fratrædelsesaftaler«. Sagerne kan svare til enhver anden type tvister om andre former for aftaler.

2. »Fratrædelse«, »fratræden« og ansættelsesforholdets »ophør«

Begrebet »fratrædelse« eller »fratræden« anvendes i lovgivningen som betegnelse for det tidspunkt, hvor et ansættelsesforhold ophører.

2. »Fratrædelse«, »fratræden« og ansættelsesforholdets »ophør«

Begreberne modsvarer begrebet »tiltræden« eller »tiltrædelse«, jf. til sammenligning funktionærlovens § 4.¹

Et ansættelsesforhold efter funktionærloven vil kunne ophøre, efter at en af parterne har *opsagt* det med varslerne i funktionærlovens § 2, stk. 2, og § 2, stk. 6. Tilsvarende lovbestemte opsigelsesvarsler findes i anden lovgivning, herunder Lov om visse arbejdsforhold i landbruget § 11 og forskellige bestemmelser i sømandsloven. For tjenestemænds vedkommende kan ansættelsesforholdet bringes til ophør ved *afskedigelse*, eller ved at tjenestemanden *forlanger sig afskediget*, jf. tjenestemandenslovens kapitel 5. Og ethvert andet ansættelsesforhold, der er etableret ved aftale, vil i mangel af aftale om andet kunne opsiges enten efter individuelt eller kollektivt aftalte vilkår eller efter almindelig udfyldende obligationsretlige regler om parternes mulighed for at frigøre sig fra løbende kontraktforhold.² Fra nyere retspraksis kan henvises til *UfR 2007.1962 V* og *UfR 2000.227 V*. Det er et lovkrav, at arbejdsgiver i ansættelsesforhold, der er omfattet af ansættelsesbevisloven, oplyser skriftligt om varigheden af parternes opsigelsesvarsler eller om reglerne herom, jf. ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, nr. 7.

UfR 2007.1962 V. A havde siden oktober 2000 været ansat i en spillehal G. A blev opsagt i juli 2004 efter at have været sygemeldt i længere tid. Under sygefraværet havde A ikke modtaget løn, men fået sygedagpenge af kommunen. Under anbringende af at have haft funktionærstatus anlagde A sag mod G med krav om løn under sygdom med fradrag af sygedagpengene, løn i en opsigelsesperiode på 4 måneder og godtgørelse på 10.000 kr. for manglende ansættelsesbevis. A's arbejdsopgaver i spillehallen havde først og fremmest bestået i at føre opsyn med kunderne, herunder at kontrollere, at de var over 18 år, og kun i begrænset omfang havde A haft med salg og kontorarbejde at gøre. Byretten gav A medhold i, at han havde været ansat som funktionær og var omfattet af funktionærlovens § 1, stk. 1, litra d, og da A ikke havde haft et ansættelsesbevis, og dette havde givet anledning til tvist, fik A også tilkendt en godtgørelse for manglende ansættelsesbevis på 10.000 kr. Landsretten fandt ikke, at A var omfattet af funktionærlovens § 1, idet A's overvejende arbejdsopgave havde bestået i at holde opsyn med kunderne, og arbejdsopgaverne, der rummede elementer af kundebetjening, havde kun udgjort en mindre del af arbejdet. Efter ansættelsesforholdets varighed havde A

1. Bestemmelsen regulerer arbejdsgivers krav på erstatning i den situation, hvor funktionæren uberettiget undlader at »tiltræde« tjenesten.
2. Om dette kan mere generelt henvises til Henry Ussing: *Enkelte kontrakter*, København 1940, s. 352 og Henry Ussing: *Obligationsretten Almindelig del*, 4. udg., København 1967, s. 421 med henvisning til *UfR 1914.680 H*; *UfR 1917.575 SH*; *UfR 1931.1129 Ø* og *UfR 1936.1071 H*.

Kapitel 1 *Fratrædelsesaftaler som begreb*

haft krav på et opsigelsesvarsel på 3 måneder. Landsretten tiltrådte, at A var tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr. for manglende ansættelsesbevis.

UfR 2000.227 V. A blev den 16. januar 1989 ansat af selskabet D til at passe maskiner og udføre forefaldende arbejde. Der blev ikke oprettet skriftlig ansættelsesaftale. Hverken A eller D var organiserede. Fra den 6. oktober 1995 til den 6. maj 1996 var A sygemeldt, men derefter genoptog han arbejdet. Den 22. januar 1997 blev han opsagt på grund af manglende ordretilgang. A fratrådte den 24. januar 1997, da han fik andet arbejde. Under en sag om løn i opsigelsesperioden lagde landsretten til grund, at A havde 8 års anciennitet ved opsigelsen. Der var ikke aftalt noget opsigelsesvarsel, og sagen drejede sig for landsretten om længden af det varsel, A havde krav på. Et rimeligt opsigelsesvarsel fandtes at burde fastsættes skønsmæssigt navnlig under hensyn til arbejdsforholdets karakter, til appellants anciennitet og til, hvad der er almindeligt inden for faget, herunder i kraft af kollektive overenskomster. Ifølge den kollektive overenskomst ville det overenskomstregulerede varsel under hensyn til A's anciennitet være 70 dage. Da de løn- og arbejdsvilkår, der er aftalt i kollektive overenskomster, måtte antages at være aftalt ud fra en samlet betragtning, kunne dette varsel ikke være afgørende for A, hvis løn- og øvrige arbejdsforhold var individuelt fastsat. Et passende varsel blev derfor sat til 40 dage.

Lovgivningens terminologi om ansættelsesforholdets ophør er ikke konsekvent. I Lov om visse arbejdsforhold i landbruget § 11 anvendes betegnelsen »fratrædelse« som betegnelse for tidspunktet, hvor opsigelsesvarslet udløber. Funktionærlovens § 2, stk. 2, anvender begrebet »fratræden« som betegnelse for opsigelsesvarslets udløb, når arbejdsgiver opsiges. Udløbet af varslet ved funktionærens opsigelse betegnes i funktionærlovens § 2, stk. 6, som »ophør«. Der kan dog ikke heri ligge nogen retlig forskel. Ansættelsesforholdet ophører i begge tilfælde ved udløbet af opsigelsesperioden. Det tidspunkt er dermed både tidspunktet for »fratræden« og tidspunktet for ansættelsesforholdets »ophør«. Ferieloven anvender terminologien »fratræden«, jf. ferielovens § 31, stk. 1, 2. pkt., § 43, stk. 1, 4. pkt., og § 43, stk. 2, 5. pkt. Sømandsloven anvender begrebet »fratrædelse«, jf. § 7, stk. 1, § 20 og § 42. Dog anvender samme lov § 31 også begrebet »fratræden«. Den terminologiske diversitet illustreres ganske kuriøst af den nu ophævede Lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler § 4, stk. 3, der i samme sætning både anvendte begrebet »fratræden« (ubestemt form) og »fratrædelsen« (bestemt form). Et tidsbegrænset ansættelsesforhold vil i sagens natur have en på forhånd aftalt ophørsdato, hvor lønmodtageren fratræder. Lov om tidsbegrænset ansættelse § 3, stk. 2, anvender betegnelsen »ansættelsesforholdets udløb«. Begrebet »udløb« stammer fra § 3, stk. 1, i den underliggende

2. »Fratrædelse«, »fratræden« og ansættelsesforholdets »ophør«

europæiske rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, der er rettet til EU's medlemsstater som Rdir. 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP. Begrebsmæssigt er »ansættelsesforholdets udløb« også ensbetydende med, at ansættelsesforholdet ophører og lønmodtageren fratræder.

Selvom en tværgående sproglig korrektur mellem lovteksterne kunne være ønskelig, kan der ikke være tvivl om, at det sprogligt korrekte må være, at lønmodtageren »fratræder« ved udløbet af opsigelsesperioden. Det tidspunkt er »fratrædelsestidspunktet«. Det dækker i retlig henseende over forskellige forhold. På fratrædelsestidspunktet ophører lønmodtagerens forpligtelse til at præstere arbejdsindsatsen. Arbejdsgivers vederlagsforpligtelse – pligten til at betale løn for lønmodtagerens arbejdsindsats – ophører. I konsekvens heraf ophører parternes gensidige loyalitetspligt, der udspringer af eksistensen af en gensidigt bebyrdende aftale, på tidspunktet for ansættelsesforholdets »ophør« og lønmodtagerens »fratræden« eller »fratrædelse«. Tidspunktet for »fratræden« er forfaldstidspunkt for krav på fratrædelsesgodtgørelse, jf. funktionærlovens § 2 a og sømandslovens § 42, stk. 1. Tidspunktet for »fratrædelsen« er forfaldstidspunkt for engangsvederlag for konkurrenceklausuler, jf. Lov om ansættelsesklausuler § 8, stk. 3, og kompensation for kombinerede klausuler, jf. Lov om ansættelsesklausuler § 9, stk. 3. Tidspunktet for fratrædelsen er det »arbejdsophør«, der udløser pligt for arbejdsgiveren til at betale dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag (G-dage) efter bekendtgørelse nr. 400 af 26. april 2017 om dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag (G-dage). Begrebet »arbejdsophør« defineres i bekendtgørelsens § 1, stk. 4:

»Ved arbejdsophør forstås i denne bekendtgørelse, at arbejdsgiver ikke længere har pligt til at betale løn, og medlemmet ikke længere har pligt til at udføre arbejde for arbejdsgiver. Der foreligger også et arbejdsophør, hvis arbejdsgiver og medlem er frigjort fra ansættelsesforholdet i en periode, hvorefter ansættelsesforholdet genoptages«.

Definitionen er udtryk for en klassisk obligationsretlig tankegang. Arbejdsophøret er ensbetydende med, at parternes gensidige forpligtelser – præstation af realydelse og pengeydelse – ophører.

Parterne i et ansættelsesforhold kan naturligvis ved aftale påtage sig fortsatte eller nye gensidige forpligtelser over for hinanden også efter fratrædelsestidspunktet. Lovgivningen kan medføre tilsvarende forpligtelser efter fratrædelsestidspunktet. Muligheden for at aftale konkurrencebegrænsninger efter Lov om ansættelsesklausuler § 5

(»konkurrenceklausuler«) og Lov om ansættelsesklausuler § 6 (»kunde-klausuler«) er eksempler på dette. Ophøret af den ansættelsesretlige loyalitetsforpligtelse fra fratrædelsestidspunktet indebærer ikke, at lønmodtageren kan agere uden nogen som helst hensyntagen til den tidligere arbejdsgiver. Ved fratrædelsen ophører ansættelsesforholdet, og dermed ophører også det aftalemæssige retsgrundlag for lønmodtagerens loyalitetspligt. Dermed er der intet aftaleretligt retsgrundlag for en forpligtelse for lønmodtageren til at agere loyalt over for den (nu) tidligere arbejdsgiver f.eks. i forhold til ikke at betjene den tidligere arbejdsgivers kunder m.v. eller til i øvrigt at afstå fra at arbejde i konkurrence med den tidligere arbejdsgiver, medmindre denne har sikret sig mod sådan konkurrence ved de mulige klausuler, jf. *UfR 1997.1069 H*. Den fratrådte ansatte er imidlertid også efter fratrædelsestidspunktet underlagt kravet i markedsføringslovens § 3, stk. 1, om god markedsføringssskik – i hvert fald som selvstændigt erhvervsdrivende efter fratrædelsen – og markedsføringslovens § 23 om uberettiget benyttelse af viden om forretningshemmeligheder, der nu suppleres af Lov nr. 309 af 25. april 2018 om forretningshemmeligheder. Kravene efter disse lovbestemmelser udspringer ikke af aftale og parternes viljeserklæringer. De følger af lov.

UfR 1997.1069 H. F var ansat som sælger i aktieselskabet S, der drev virksomhed med salg, fortrinsvis til grossister, af reklamegaver, herunder minikapselåbnere i aluminium fremstillet af anpartsselskabet A. I februar 1991 opsagde F sin stilling hos S, og han fik pr. 1. april 1991 ansættelse som sælger hos A. En »agent/købeaftale« indgået mellem A og S blev ophævet af A i marts 1991. Efter begæring af S nedlagde fogedretten den 11. juni 1991 forbud mod, at F i 3 år fra den 1. april 1991 tog ansættelse hos A, men dette forbud blev kæret og ophævet af landsretten den 1. november 1991. For Højesteret nedlagde S en anerkendelsespåstand svarende til indholdet af fogedforbuddet. Denne påstand kunne ikke anses for ny, men måtte anses for indeholdt i den for Sø- og Handelsretten nedlagte påstand om anerkendelse af, at fogedforbuddet var lovligt gjort og forfulgt. S fik imidlertid ikke medhold i påstanden, idet en ansat efter ansættelsesforholdets ophør i almindelighed har ret til at udøve virksomhed, som er konkurrerende i forhold til den hidtidige arbejdsgiver, når denne ikke har sikret sig herimod gennem en aftalt konkurrenceklausul, og idet der ikke i det foreliggende tilfælde var grundlag for at fravige denne almindelige regel. Der tilkendtes herefter i medfør af retsplejelovens § 648, stk. 1, jf. § 639, stk. 1, F en erstatning på ca. 155.000 kr. for tab af løn m.m. i den periode, fogedforbuddet havde været gældende. F var efter Sø- og Handelsrettens dom blevet straffet for overtrædelse af straffelovens § 263, stk. 1 og 3, ved i tiden fra februar 1991 til april 1992 gennem en ansat hos S

3. Fratrædelse som resultat af påbud eller aftale

at have gjort sig bekendt med dette selskabs erhvervshemmeligheder, og han havde udnyttet oplysningerne bl.a. ved at påvirke andre virksomheder til ikke at producere de omhandlede kapselåbnere for S. Der var herved påført S en midlertidig markedsforstyrrelse, for hvilken det pålagdes F at betale en skønsmæssigt fastsat erstatning på 200.000 kr. F fandtes derimod ikke at have handlet retsstridigt over for S ved at have foretaget visse forberedende foranstaltninger før den 1. april 1991 eller i forbindelse med sin virksomhed som sælger for A i tiden herefter. I S' erstatningskrav fragik et anerkendt provisionsbeløb på ca. 65.000 kr., og det samlede resultat blev herefter, at S skulle betale ca. 20.000 kr. til F.

I de tilfælde, hvor ansættelsesforholdet ophører ved en af parternes *ophævelse* som følge af væsentlig misligholdelse, fratræder lønmodtageren straks ved ophævelsen. Ansættelsesforholdet er med bortvisningen (ophævelsen) afbrudt og ophørt, men der kan være et efterfølgende erstatningskrav, der reguleres af reglerne om erstatning i kontrakt og til dels af funktionærlovens § 3 og § 4. Betingelserne for at kunne ophæve er normalt ikke reguleret i lovgivningen, men følger af almindelig obligationsret. I enkelte tilfælde lovhjemles f.eks. visse former for fravær for lønmodtageren. Fravær er som udgangspunkt ensbetydende med, at lønmodtageren ikke opfylder sin arbejdsforpligtelse. De nævnte lovhjemler indebærer, at fraværet i specifikke situationer ikke kan udgøre væsentlig misligholdelse, jf. f.eks. funktionærlovens § 5, stk. 1, (sygdom) og § 6, stk. 1, (aftjening af værnepligt) og Lov nr. 223 af 22. marts 2006 om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager § 1, nr. 1.³ Lov om visse arbejdsforhold i landbruget §§ 13f. regulerer parternes adgang til at ophæve ansættelsesforholdet. Sømandslovens § 17 opregner en række misligholdelsestilfælde, der kan begrunde, at skibsføreren kan »afskedige« den søfarende.

3. Fratrædelse som resultat af påbud eller aftale

Opsigelse og ophævelse af ansættelsesforholdet har det til fælles, at der er tale om *ensidige* dispositioner, der medfører ansættelsesforholdets ophør. En parts afgivelse af en opsigelse eller ophævelse har

3. Loven gennemfører art. 3 i Rdir. 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS som ændret ved Rdir. 97/75/EF af 15. december 1997. Se nærmere og generelt om direktivet Henrik Karl Nielsen: *Lønmodtagerens fravær på grund af force majeure*, UfR 2002 B 501ff. og Ole Hasselbalch: *Lønmodtagerfravær på grund af »force majeure«*, UfR 2003 B 87ff.

obligationsretlig virkning som påbud, dvs. ved medkontrahentens modtagelse af meddelelsen om opsigelse eller ophævelse. Ansættelsesforholdet er derved afbrudt ved modtagelsen, eller med andre ord når meddelelsen er ”kommet frem”, og parternes efterfølgende mellemværende er rent økonomisk i form af krav om godtgørelse for usaglig opsigelse, jf. f.eks. funktionærlovens § 2 b eller Hovedaftalen mellem LO og DA § 4, stk. 3, eller erstatning for uberettiget ophævelse, jf. f.eks. funktionærlovens §§ 3f.

I tilfælde, hvor ansættelsesforholdet er tidsbegrænset, har parterne på forhånd aftalt tidspunktet for ansættelsesforholdets ophør og dermed lønmodtagerens fratrædelse. Fratrædelsen er i dette tilfælde ikke resultat af en ensidig disposition, men af en gensidigt bebyrdende *aftale*. Ved ethvert ansættelsesforholds etablering aftales nødvendigvis en dato, hvor arbejdspligten og vederlagsforpligtelsen begynder og lønmodtageren tiltræder. Det ligger forudsætningsvis i udgangspunktet om aftalefrihed, at parterne i et kontraktforhold, herunder et ansættelsesforhold, også kan aftale, at det skal ophøre. Det har bl.a. fundet udtryk i *UfR 2011.2602 H*.

UfR 2011.2602 H. A skulle ikke, som det ellers havde været påtænkt ved ansættelsen i et revisionsfirma, optages som partner i firmaet. A accepterede i den forbindelse at blive i firmaet som ansat revisor med en dertil følgende øjeblikkelig lønnedgang på 8.000 kr. om måneden. Spørgsmålet var, om dette var i strid med funktionærlovens § 21, jf. § 2, eller almindelige ugyldighedsregler. Højesteret udtalte, at funktionærlovens § 2 angår varslet i tilfælde, hvor en ansættelsesaftale bringes til ophør ved opsigelse, dvs. ved en ensidig erklæring fra arbejdsgiverens eller funktionærens side, og at lovens § 21, hvorefter lovens bestemmelser ikke ved aftale kan fraviges til ugunst for funktionæren, ikke er til hinder for, at parterne indgår aftale om, at funktionæren skal fratræde straks eller i øvrigt på et tidligere tidspunkt end det, til hvilket opsigelse fra arbejdsgiverens side kunne være sket. På tilsvarende måde er lovens § 21 ikke til hinder for, at parterne indgår aftale om, at en lønedsættelse eller en anden væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene skal træde i kraft straks eller på et tidligere tidspunkt end det, til hvilket opsigelse kunne være sket. Herefter kunne den indgåede aftale om øjeblikkelig lønedsættelse, ikke anses for stridende mod § 21, jf. § 2. Højesteret udtalte videre, at en aftale om, at funktionæren skal fratræde, eller at en væsentlig vilkårsændring skal gennemføres, med virkning fra et tidligere tidspunkt end det, til hvilket opsigelse fra arbejdsgiverens side kunne have fundet sted, efter omstændighederne kan tilsidesættes i medfør af almindelige ugyldighedsregler, herunder navnlig aftalelovens § 36 og læren om bristede forudsætninger. Højesteret fandt, at der på baggrund af sagens omstændigheder ikke var grundlag for at tilsidesætte aftalen som ugyldig. (Dissens).

Dommen analyseres nærmere i kapitel 2 og 7.⁴ Den er helt central for vurderingen af mulighederne for at indgå fratrædelsesaftaler inden for områder, der er reguleret af lovgivning, der knytter retsvirkninger til opsigelser.

4. Sammenfatning om begreber og terminologi

I denne fremstilling anvendes begreberne *fratrædelse* (ubestemt form) og *fratrædelsen* (bestemt form). Det vil stemme bedst med den samtidige anvendelse af begreber som *fratrædelsesgodtgørelse* (funktionærlovens § 2 a og sømandslovens § 42), *fratrædelsestidspunkt* (lov om ansættelses-klausuler § 5, nr. 5, og § 6, stk. 1, nr. 4) og *fratrædeshavn* (sømandslovens § 6, stk. 1). Fremstillingen vil i overensstemmelse hermed behandle forskellige aspekter af *fratrædelsesaftaler*. Med dette begreb menes *for det første* aftaler, hvor det er et vilkår, at ansættelsesforholdet skal ophøre og lønmodtageren fratræde. *For det andet* menes aftaler, der i øvrigt regulerer økonomiske mellemværender mellem arbejdsgiver og lønmodtager i forbindelse med ansættelsesforholdets ophør og fratrædelsen. De to forskellige aspekter er allerede introduceret oven for under pkt. 1. Det bliver dermed en fremstilling af mulighederne for at aftale, at et ansættelsesforhold skal ophøre ved aftale i stedet for ved opsigelse eller ophævelse. Og det bliver en fremstilling af de øvrige forhold, der kan gøres til genstand for aftale i forbindelse med et ansættelsesforholds ophør. Præceptiv lovgivning vil sætte grænser for parternes aftalefrihed, hvis der er tale om i øvrigt lovhjemlede retspositioner. Det forhold, at parterne i et ansættelsesforhold vælger at bringe det til ophør ved aftale, vil kunne have andre afledte retsvirkninger og konsekvenser. Disse søges også behandlet i fremstillingen. Kollektivarbejdsretlige aftaler gøres ikke genstand for systematisk analyse i denne fremstilling, der har sit hovedfokus på individuelle aftaler om individuelle ansættelsesforhold og fratrædelsessituationen i disse ansættelsesforhold. En således afgrænset fremstilling vil aldrig kunne være udtømmende, for eftersom en ”fratrædelsesaftale” må indgås med respekt af den lovgivning, der i øvrigt finder anvendelse, og eftersom parterne er rådige over, hvad de aftaler, vil ingen kunne opstille en udtømmende liste over mulige problemer eller relevante problemstillinger. Dermed kan det tiltrædes, når

4. For en analyse af dommen se Lennart Lyng Andersen og Henrik Karl Nielsen: *Ansættelsesændringer ved varsel eller aftale – Aftalefrihed og ugyldighedslære efter UfR 2011.2602 H*, Erhvervsjuridisk Tidsskrift 2015, s. 9ff.

Ole Hasselbalch i *UfR 2016 B 237* fremfører, at bogens problemstilling har berøringsflader i mange retninger, og at det derfor er vanskeligt at få et samlet, konceptuelt greb om, der lader sig anvende som aksel for en stringent og logisk systematik.

5. Hittidig litteratur om fratrædelsesaftaler

Fratrædelsesaftaler har ikke været genstand for systematisk eller samlet behandling i den juridiske teori. Det kan der være mange gode grunde til. Man kan driste sig til at fremføre, at emnet slet ikke er egnet til en samlet videnskabelig analyse. Emnet er derimod egnet til en praktisk orienteret fremstilling allerede fordi ”fratrædelsesaftaler” notorisk indgås i praksis. Retsstillingen om de retlige fænomener, der kan kaldes »fratrædelsesaftaler«, jf. pkt. 4, er en sum af forskellige regelsæt, der ikke specifikt regulerer fratrædelsesaftaler. Og afgrænsningen af en større eller mindre fremstilling af fratrædelsesaftaler kan derfor kun blive et udpluk fra en flerhed af regelsæt. Et sådant udpluk må foretages efter forfatterens valg.

Der findes litteratur, hvor flere af de problemstillinger, der behandles i denne fremstilling, allerede er analyseret. I sin kommenterede fremstilling af funktionærloven knyttede Bernt Hjejle til den dagældende funktionærlovs § 13 nogle bemærkninger om gyldigheden af en »Saldokvittering«.⁵ Ole Hasselbalch udgav i 1979 fremstillingen *Ansættelsesændringer*.⁶ Bogen behandler vilkårsændringer herunder grænserne for ændringer, der kan gennemføres ensidigt af arbejdsgiveren inden for rammerne af ledelsesretten. Men de problemstillinger, der opstår, når man er ud over sådanne ensidige ændringer og i stedet gennemfører dem i henhold til aftale med lønmodtageren, er ikke genstand for Hasselbalchs fremstilling.

Den væsentlige bestemmelse i funktionærlovens § 21, stk. 1, er naturligvis behandlet i de funktionærretlige fremstillinger dog ikke altid med dyberegående analyser.⁷ En mere grundig gennemgang af retsstillingen

5. Bernt Hjejle: *Funktionærloven af 13. april 1938 med Bemærkninger, Domshenvisninger og et Sagsregister*, 2. udg., København 1940, s. 46f.

6. Ole Hasselbalch: *Ansættelsesændringer – Vilkårsændringer og ejerskifteproblemer i ansættelsesforhold*, København 1979.

7. Henrik Karl Nielsen: *Funktionærloven*, 7. udg., København 2018, s. 468ff. og Lars Svenning Andersen, Lise Lauridsen, Lars Lindenchrone Petersen, Sandro Ratkovic, Thomas Christian Thune og Morten Ulrich: *Funktionærret*, 6 udg., København 2020, s. 243ff.

efter funktionærlovens § 21, stk. 1, findes i H. G. Carlsen: *Dansk Funktionær Ret*, 9. udg. v/ Danielle Buhl og Jeppe Høyer Jørgensen, København 2019.

I de senere år er der publiceret flere artikler, der analyserer nyere retspraksis, herunder ikke mindst den væsentlige dom *UfR 2011.2602 H* om aftalte vilkår om fratrædelse eller vilkårsændring uden varsel. Dommen blev analyseret og behandlet af Finn Schwarz og Marianne Lage i artiklen *Nedskæringer i ansættelsesretligt perspektiv – hvad har vi indtil nu lært af krisen?* i Erhvervsjuridisk Tidsskrift 2012.⁸ Dommen har også en central plads i Niels Bankes og Louise Olsens artikel *Når nu Finanskrisen er ovre hvor efterlader det så ansættelsesretten?* i Erhvervsjuridisk Tidsskrift 2015.⁹ En systematisk analyse af dommen og nogle af dens mulige konsekvenser for retsstillingen findes i Lennart Lyng Andersen og Henrik Karl Nielsen: *Ansættelsesændringer ved varsel eller aftale – Aftalefrihed og ugyldighedslære efter UfR 2011.2602 H*, Erhvervsjuridisk Tidsskrift 2015.¹⁰

Ole Hasselbalch har i *Den danske arbejdsret* behandlet »ufravigelighedsprincippet« tværgående og generelt.¹¹ Det kan måske forekomme voveligt at vælge en sådan tilgang. Ufravigelighedsreglerne i ansættelsesretlige love er forskellige, og retspraksis tegner ikke umiddelbart et ensartet billede af alle relevante bestemmelser. En noget diffus linje med hensynet til fravigelser af funktionærloven til »ugunst« for funktionæren findes i retspraksis om funktionærlovens § 21, stk. 1, der behandles i kapitel 4. Ferielovens § 3, stk. 1, 1. pkt., er mere kategorisk i sit forbud mod fravigelser af loven ved individuel aftale. Det behandles i kapitel 10. Og ufravigelighedsbestemmelserne i forskelsbehandlingslovgivningen er i deres ordlyd meget absolutte, og Ligebehandlingsnævnets praksis har indtil nu ikke efterladt noget videre rum for, at ligebehandlingslovgivningen kan påvirkes af parternes aftale. Det behandles i kapitel 3.

8. Finn Schwarz og Marianne Lage: *Nedskæringer i ansættelsesretligt perspektiv – hvad har vi indtil nu lært af krisen?*, Erhvervsjuridisk Tidsskrift 2012, s. 113ff.

9. Niels Banke og Louise Olsen: *Når nu Finanskrisen er ovre hvor efterlader det så ansættelsesretten?*, i Erhvervsjuridisk Tidsskrift 2015, s. 173ff.

10. Lennart Lyng Andersen og Henrik Karl Nielsen: *Ansættelsesændringer ved varsel eller aftale – Aftalefrihed og ugyldighedslære efter UfR 2011.2602 H*, Erhvervsjuridisk Tidsskrift 2015, s. 9ff.

11. Ole Hasselbalch: *Den danske arbejdsret*, København 2009, s. 297ff.