



Til alle institutioner for almen gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelser, institutioner for erhvervsrettet uddannelse og institutioner for forberedende grunduddannelse.

Styrelsen for Undervisning og
Kvalitet
Frederiksholms Kanal 25
1220 København K
Tlf. nr.: 33 92 50 00
E-mail: stuk@stukvum.dk
www.stukvum.dk
CVR-nr.: 29634750

7. november 2022
Sagsnr.: 22/17338

Hvornår kan institutionen indgå fratrædelsesaftaler med medarbejderne?

Styrelsen for Undervisning og Kvalitet er blevet bekendt med, at der på nogle institutioner på Børne- og Undervisningsministeriets område hersker tvivl om reglerne for anvendelse af aftaler om frivillig fratræden og fratrædelsesaftaler (aftalt fratræden). Styrelsen vil generelt opfordre institutionerne til at orientere sig grundigt i Personale Administrativ Vejledning (PAV), der udgives af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, forinden aftaler indgås med medarbejderne. Med dette brev skitserer styrelsen kort regelgrundlag og rammer for aftaler i forbindelse med fratræden.

Det altovervejende udgangspunkt er, at et ansættelsesforhold bringes til ophør enten ved, at medarbejderen selv opsiges sin stilling, eller ved at arbejdsgiveren afskediger medarbejderen efter reglerne om uansøgt afskedigelse. Et ansættelsesforhold afsluttes derfor i udgangspunktet efter de almindelige regler om opsigelse, som findes i de statslige overenskomster m.v. Dette gælder også, når en medarbejder går på pension.

Under særlige omstændigheder er der dog mulighed for at indgå aftaler om frivillig fratræden og fratrædelsesaftaler (aftalt fratræden).

Der er grundlæggende to muligheder for at indgå aftaler som led i afslutningen på et ansættelsesforhold:

- Frivillig fratræden efter cirkulære om aftale om frivillig fratræden
- Aftalt fratræden (fratrædelsesaftaler).

De to former for fratrædelsesaftaler beskrives nedenfor.

Frivillig fratræden:

Frivillige fratrædelsesordninger kan kun bruges i tilfælde, hvor institutionen står over for personalereduktioner, og hvor institutionen derfor ønsker at fremme den frivillige fratræden. Det bemærkes indledningsvis, at

stillingen som øverste leder ikke kan nedlægges, jf. institutionslovene, og at denne stilling derfor ikke kan være genstand for en frivillig fratrædelsesordning.

Reglerne om frivillige fratrædelsesordninger følger af *cirkulære om aftale om frivillig fratræden*.¹

En aftale om frivillig fratræden kan indgås, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Arbejdsgiveren vurderer, at personalereduktioner er eller forudses at blive nødvendige, og det derfor vil være hensigtsmæssigt at fremme den frivillige fratræden,
- 2) Det er den ansatte selv, som søger sig afskediget som led i en aftale om frivillig fratræden.

I forlængelse af pkt. 1 bemærkes, at en aftale om frivillig fratræden alene kan bruges i forbindelse med personalereduktioner af et omfang, der berører flere medarbejdere samtidig. Cirkulæret kan således ikke anvendes ved nedlæggelse af en enkelt stilling eller alene med det formål at yde en medarbejder bedre vilkår end ved almindelig afskedigelse.

Cirkulæret giver mulighed for lokalt at aftale en række vilkår som led i en aftale om frivillig fratræden.

For *tjenestemand*, som kan gå på pension som led i en frivillig fratræden, kan der aftales op til fire års ekstraordinær pensionsalder eller op til seks måneders løn. For tjenestemænd, der ikke kan gå på pension som led i den frivillige fratrædelse, kan der aftales et fratrædelsesbeløb på baggrund af beskæftigelsesanciennitet, jf. [cirkulærets § 5](#).

For overenskomstansatte kan de lokale parter aftale, at vedkommende ydes et fratrædelsesbeløb på baggrund af beskæftigelsesanciennitet efter [cirkulærets § 6](#).

Såfremt de nævnte præmisser ikke er til stede, er det ikke muligt at indgå en fratrædelsesaftale inden for rammerne af aftalt fratræden.

Aftalt fratræden (fratrædelsesaftaler):

Det altovervejende udgangspunkt er, at et ansættelsesforhold bringes til ophør enten ved, at medarbejderen selv opsiger sin stilling, eller ved at arbejdsgiveren afskediger medarbejderen efter reglerne om uansøgt afskedigelse. Et ansættelsesforhold afsluttes derfor i udgangspunktet efter de almindelige regler om opsigelse, som findes i de statslige overenskomster m.v.

¹ Cirkulære nr. 10092 om aftale om frivillig fratræden af 21. december 2021

I visse tilfælde kan såvel institutionen som den ansatte imidlertid finde det hensigtsmæssigt at indgå en aftale, der bringer ansættelsen til ophør (aftalt fratræden). Det vil afhænge af en konkret vurdering, om dette er en mulighed. Ved tvivl kan institutionen kontakte Styrelsen for Undervisning og Kvalitet, før en eventuel aftale indgås.

I forbindelse med aftalt fratræden gælder det, at institutionen er forpligtet til at udvise sparsommelighed således, at de almindelige bevillingsretlige regler overholdes. Derfor bør udgiften i forbindelse med aftalt fratræden i almindelighed ikke overstige de udgifter, der ville have været ved en afskedigelse, herunder løn i opsigelsesperioden, afvikling af ferie, afspadsering, omsorgsdage og opsparingsdage i opsigelsesperioden, modregning af anden indtægt i en fritstillingsperiode samt fratrædelsesgodtgørelse.

Det er ikke muligt ved aftalt fratræden at aftale tilkøb af pensionsalder til tjenestemænd eller ekstraordinært indskud på en overenskomstansats pensionsordning.

En aftale om fratræden er ikke en uansøgt afskedigelse. De retsvirkninger, der knytter sig til en uansøgt afskedigelse, udløses derfor ikke ved aftalt fratræden. Der henvises i øvrigt til PAV kapitel 31.9.

[Kontakt Styrelsen for Undervisning og Kvalitet](#)

Reglerne om frivillig fratræden findes i [Cirkulære om aftale om frivillig fratræden](#). Reglerne er desuden beskrevet i [PAV kapitel 30](#).

Ved tvivl om anvendelse af reglerne, kan Styrelsen for Undervisning og Kvalitets Center for Institutionsdrift, Team Jura og Institutionsledelse kontaktes på mail henvendelser@stukuvvm.dk.

Med venlig hilsen

Burcin Sevinc Ücler
Fuldmægtig
Center for Institutionsdrift og Tilsyn