



HØJESTERETS DOM

afsagt tirsdag den 5. november 2019

Sag BS-40032/2018-HJR
(2. afdeling)

HK/Danmark
som mandatar for A og B
(advokat Michael Møllegaard Jessen)

mod

Forsvarsministeriets Personalestyrelse
(advokat Flemming Orth)

I tidligere instanser er afsagt dom af Københavns Byret den 7. april 2017 og af Østre Landsrets 13. afdeling den 19. februar 2018.

I pådømmelsen har deltaget fem dommere: Marianne Højgaard Pedersen, Henrik Waaben, Lars Hjortnæs, Lars Apostoli og Kristian Korfits Nielsen.

Påstande

Parterne har gentaget deres påstande.

Anbringender

HK/Danmark som mandatar for A og B har anført, at der på tidspunktet for deres afskedigelse forelå en fast administrativ praksis og en arbejdsretlig kutyme, der gav dem ret til tildeling af op til yderligere 10 pensionsår.

Forsvaret er som arbejdsgiver ikke stillet anderledes end andre arbejdsgivere og kan derfor, hvis betingelserne er opfyldt, blive forpligtet over for sine ansatte af en kutyme. Gennem ca. 30 år ydede forsvaret uden undtagelse – eller næsten

uden undtagelse – op til yderligere 10 pensionsår ved afskedigelse af civilt personel, når betingelserne i § 5 i kundgørelse B. 5-10 var opfyldt. Adgangen til at få yderligere pensionsår, jf. tekstanmærkning nr. 101 og kundgørelse B. 5-10, har ikke været afhængig af det enkelte forsvarsforlig. Hverken tekstanmærkningen eller kundgørelsen indeholdt en henvisning til et eller flere bestemte forsvarsforlig, men var derimod efter ordlyden gældende på tværs af de enkelte forlig. Det forhold, at der eventuelt blev indhentet bemyndigelse for hvert forsvarsforlig, er uden betydning. Bemyndigelserne blev givet pr. automatik og var i øvrigt et internt anliggende mellem myndighederne, som var de ansatte uvedkommende.

Den arbejdsretlige kutyme og faste administrative praksis, som er opstået, har været gældende, indtil den blev opsagt med et rimeligt varsel, eller indtil hjemlen bortfaldt.

Der var på tidspunktet for afskedigelserne efter tekstanmærkningen og kundgørelsen hjemmel til at tildele ekstra pensionsår. Forsvarsforliget for 2013-2017 må forstås således, at det først var fra finanslovsåret 2014, at tekstanmærkningen skulle udgå. Dette understøttes dels af, at tekstanmærkningen faktisk blev medtaget på finansloven for 2013, dels af forsvarrets efterfølgende opsigelse af kutymen den 27. september 2013. Hjemlen i tekstanmærkningen kunne i øvrigt ikke ophæves alene som følge af indgåelsen af forsvarsforliget for 2013-2017, men forudsatte iagttagelse af de almindelige arbejdsretlige regler om frigørelse fra en kutyme. Forsvaret har selv anset det for nødvendigt at opsiges kutymen over for de faglige organisationer. Dette skete den 27. september 2013 til udløb ved årets udgang. Opsigelsen angik ikke kun forsvarsforliget 2010-2014. Det kan ikke lægges til grund, at opsigelse er sket på et tidligere tidspunkt, herunder på mødet i hovedsamarbejdsudvalget den 7. februar 2013. Det vil føre til besynderlige resultater, hvis det for den enkelte civilarbejder skulle være afgørende, om afskedigelsen var begrundet i besparelser efter forsvarsforliget for 2010-2014 eller besparelser efter forsvarsforliget for 2013-2017.

Da retten til at få indtil yderligere 10 pensionsår således var gældende frem til den 31. december 2013, hvor hjemlen til tildelingen af yderligere pensionsår blev ophævet, og hvor kutymen ophørte som følge af opsigelsen, og da afskedigelserne skete inden udgangen af 2013, er der i denne sag ret til at få tillagt op til 10 yderligere pensionsår.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har anført, at A og B ikke har krav på at få tillagt op til 10 yderligere pensionsår efter hverken den dagældende kundgørelse B. 5-10 eller tekstanmærkning nr. 101 til § 12 på finansloven for 2013 eller efter en arbejdsretlig fast praksis eller kutyme.

Det følger af en almindelig ordlydsfortolkning af § 5 i kundgørelse B. 5-10, at bestemmelsen ikke skaber et retskrav på tildeling af yderligere pensionsår, da ordet "kan" indikerer, at bestemmelsen skaber en mulighed for, men ikke en pligt til at tildele civilarbejdere i forsvaret yderligere pensionsår. Tekstanmærkning nr. 101 pålagde heller ikke en bestemt handlemåde, som var materielt bindende, men gav derimod Forsvarsministeriet en mulighed for at udstikke de nærmere rammer for tildeling af yderligere pensionsår.

Retten til at få tildelt yderligere pensionsår afhang således af bemyndigelse fra Forsvarsministeriet, og ministeriet tog for hvert forsvarsforlig konkret stilling til, om hjemlen skulle udnyttes. I så fald udstedte ministeriet i relation til det pågældende forlig en bemyndigelse til at anvende reglerne i kundgørelsen og give op til yderligere 10 pensionsår til afskediget civilt personel. Der blev ikke givet en sådan bemyndigelse for afskedigelser omfattet af forsvarsforliget for 2013-2017, idet en bemyndigelse hertil ville stride mod den klare ordlyd af dette forlig. A og B blev opsagt som følge af forsvarsforliget for 2013-2017, og Forsvarsministeriets Personalestyrelse havde derfor ikke hjemmel til at tildele dem yderligere pensionsår.

Den udarbejdede Plan for Gennemførelse af Personeltilpasninger dækkende forsvarsforliget 2010-2014 skabte ikke den fornødne hjemmel til at tildele A og B yderligere pensionsår. Planen angik ikke medarbejdere, der blev afskediget som følge af forsvarsforliget 2013-2017.

Det er uden betydning, om der tidligere havde været en fast praksis eller kuty-me for tildeling af yderligere pensionsår, idet der ikke er hjemmel til at tildele medarbejdere, der blev afskediget som følge af forsvarsforliget for 2013-2017, yderligere pensionsår.

Hvis Højesteret måtte finde, at Forsvarsministeriets løbende bemyndigelser til at anvende kundgørelse B. 5-10 har skabt en fast praksis for tildeling af yderligere pensionsår, er denne praksis rettidigt blevet ændret, inden afskedigelsen af A og B fandt sted. Ændringen skete ved vedtagelsen af "Retningslinjer for personeltilpasninger i forsvaret" vedrørende forsvarsforlig 2013-2017 på et ekstraordinært møde i hovedsamarbejdsudvalget den 7. februar 2013, hvor repræsentanter fra både forsvarets ledelse og personaleorganisationerne deltog.

Forklaringer

Til brug for Højesteret er der afgivet forklaring af G og supplerende forklaringer af D, C, F og E.

G har forklaret bl.a., at han i de seneste 23 år har været faglig sekretær i Offentligt Ansattes Organisationer (OAO). OAO er en centralorganisation for 28-29 organisationer på det statslige område. Han har arbejdet med forsvaret i

det meste af sin karriere, bl.a. fra 1980 til 1995 under Specialarbejdernes Fagforening, der var en lokalafdeling under SID (nu 3F).

Muligheden for tildeling af yderligere pensionsalder havde altid været en form for plaster på såret, som kunne gives til medarbejdere, der var blevet afskediget på grund af større omorganiseringer. Det fungerede således som en yderligere sikkerhed for civilarbejderne i forsvaret. Han ved ikke, hvornår muligheden for yderligere pension blev indført, men den var der, da han startede i 1980.

Da de første store omorganiseringer af forsvaret kom i 1980'erne, lukkede de bl.a. Flådestation København (Holmen). I forbindelse med lukningen af flådestationen var det formentlig 1.000-2.000 medarbejdere, der fik tildelt yderligere pensionsalder i medfør af kundgørelsen. Han er ikke bekendt med, at der var nogen, der opfyldte kriterierne i kundgørelsen, men som ikke fik tildelt op til 10 års yderligere pensionsalder. Hvis der var nogen, der ikke havde fået tildelt yderligere pensionsalder, havde de rejst en faglig sag om det.

Det var helt automatisk, at man fik op til 10 års yderligere pensionsalder. Var der kun plads til f.eks. syv år, så fik man syv år, men det var altid det maksimalt mulige, man fik tildelt.

Formuleringen "forlig for forlig" har han aldrig hørt om, og det har aldrig tidligere været debatteret. Kundgørelse B. 5-10 har altid været den samme og er ikke løbende blevet ændret. Det samme gælder tekstanmærkningen, der dog måske nok fik et nyt nummer, men teksten var den samme.

D har supplerende forklaret bl.a., at han var generaløjtnant og viceforsvarschef. Han stoppede i forsvaret med udgangen af oktober 2017. Han var fra efteråret 2011 til foråret 2013 chef for personalestaben. Hans ansvarsområde var bl.a. at stå i spidsen for forsvarets strategiske tilgang til personale og HR-området i øvrigt, og han havde som en del af sit arbejde været med til at implementere forsvarsforlig. I forbindelse med implementeringen af forsvarsforlig havde han til opgave at varetage spørgsmål om personel. Det indebar et tæt samarbejde med departementet og Forsvarets Personeltjeneste.

Det er almindelig praksis, at organisationerne er involveret i processen med indgåelse af forsvarsforlig, men det foregår som udgangspunkt på den måde, at de alene bliver løbende orienteret og ikke inddrages i diskussionerne. I slutfasen, hvor forliget bliver indgået, kan forsvarschefen blive involveret, men det er i øvrigt udelukkende en politisk proces.

Implementering af forsvarsforlig foregår på den måde, at Forsvarsministeriet delegerer kompetencen til Forsvarskommandoen. Forsvarskommandoen sender herefter bemyndigelse til den myndighed, der skal eksekvere kompetencen.

I dette tilfælde var det Forsvarets Personeltjeneste. Brevet af 26. januar 2011 fra Forsvarskommandoen til Forsvarets Personeltjeneste er et eksempel på netop denne fremgangsmåde. Det er kendetegnende for alle forsvarsforlig, at de bliver implementeret på baggrund af sådanne bemyndigelser. Ordningen med tildeling af yderligere 10 års pensionsalder er nævnt særskilt i tidligere forlig, men det er ikke nævnt i forliget for 2013-2017. Det har været praksis, at der blev fastsat en særskilt hjemmel fra gang til gang, og i forliget for 2013-2017 er det konkret nævnt, at hjemlen udgik. Det er nødvendigt at få en sådan bemyndigelse for at implementere forliget. Han mener ikke, at det har været muligt for ministeriet at give en bemyndigelse til 10 års yderligere pensionsalder, når først det ikke længere var en del af forliget.

Der var tre grunde til, at muligheden for at få op til 10 års yderligere pensionsalder blev fjernet. Den første var økonomien, den anden var ønsket om, at forsvaret generelt skulle tilpasse sig statens niveau i forhold til ansættelsesvilkår, og den tredje var at sørge for, at forsvaret kunne få lov til at beholde de bedste og mest kvalificerede medarbejdere. Ønsket om, at forsvarets personel skulle have samme vilkår som statens øvrige personale, førte til, at tekstanmærkning nr. 101 ikke blev videreført.

At det igennem ca. 30 år har været muligt for civilarbejdere at få tildelt yderligere 10 års pensionsalder, var ikke en fast praksis, men en ordning, der blev vedtaget ved de enkelte forsvarsforlig.

Om den enkelte medarbejder, der var blevet afskediget, kunne få tildelt yderligere 10 års pensionsalder, var baseret på et individuelt skøn. Det foregik ved, at der blev fremsendt en ansøgning, og derefter blev der foretaget en konkret individuel behandling af ansøgningen. Han ved ikke, hvilke kriterier man anvendte for tildelingen.

Han deltog i det møde den 7. januar 2013 i Følgegruppe Forligsimplicitering, der er nævnt i mailen af 21. december 2012. Han kan ikke huske, at spørgsmålet om de 10 års yderligere pensionsalder blev drøftet på mødet den 7. januar, men han ved, at det ikke blev drøftet på HSU-mødet den 7. februar 2013. Det var udkastet til Planen for Gennemførelse af Personaletilpasninger (PGP), der blev diskuteret. Årsagen til, at han ikke særskilt nævnte det på HSU-mødet var, at retningslinjerne var blevet drøftet på mødet den 7. januar 2013 i Følgegruppe Forligsimplicitering. Han havde haft en forventning om, at spørgsmålet om de 10 års yderligere pensionsalder ville blive bragt op af organisationerne, og han var egentlig lidt overrasket over, at det ikke skete. Omvendt var det slået fast i forsvarsforliget, at ordningen ikke skulle videreføres, så den politiske beslutning var allerede taget, og der var derfor ikke noget at diskutere.

Der var heller ingen særskilt drøftelse af, hvad ændringen ville betyde for dem, der blev afskediget i 2013. Han overvejede heller ikke at tage spørgsmålet op. Forlig er politisk aftalt og omsættes efterfølgende til juridisk bindende tekster i form af finansloven. Det blev heller ikke på nogen af møderne drøftet, hvad konsekvensen af, at man bliver afskediget efter det ene eller andet forlig, ville være. Forliget for 2010-2014 bortfaldt med vedtagelsen af forliget for 2013-2017 den 30. november 2012, og det nye forlig trådte i kraft den 1. januar 2013. Der er derfor ikke nogen bemyndigelse eller hjemmel i øvrigt til at give yderligere pensionsalder fra og med 2013. Civilarbejdere, der blev afskediget i 2013 efter det nye forlig, kunne altså ikke få ekstra pensionsalder.

Det var ikke en nyskabelse, at der blev lavet en PGP efter vedtagelsen af et forsvarsforlig, men han kan ikke huske, hvem der udarbejdede PGP'en for forliget vedrørende 2013-2017. Han kan ikke huske, hvilke bemærkninger organisationerne havde til PGP'en. De forhold, der blev bemærket af organisationerne, vedrørte i hvert fald ikke spørgsmålet om retten til yderligere 10 års pensionsalder. Han ved ikke, hvorfor man opsagde PGP'en i brev af 27. september 2013. Han vil tro, der har været en diskussion om det, og at der måske har været tvivl om, hvorvidt det var nødvendigt. Der er nogle forhold i PGP'en, der er omfattet af forhandlingsretten, mens der er nogle ting, der er omfattet af ledelsesretten. At man opsagde PGP'en, ændrer ikke på, at der efter indgåelsen af det nye forlig ikke længere var hjemmel til at tildele op til 10 års yderligere pensionsalder.

C har supplerende forklaret bl.a., at hun siden 2005 har været sektionschef i Forsvarets Personalestyrelse (FPS – tidligere Forsvarets Personeltjeneste), og at hun har været i forsvaret siden 1985. I 2000 blev hun personelchef i Forsvarets Bygningstjeneste, hvor hun var frem til 2005. Her beskæftigede hun sig også med forsvarsforlig, herunder konkret i forhold til implementeringen af forlig. I 2005 centraliserede man HR-virksomheden i forsvaret under én funktionel tjeneste, Forsvarets Personeltjeneste, som hun også skiftede til.

Hun har som sektionschef bl.a. ansvar for implementering af forsvarsforlig. De håndterer generelt personeltilpasninger som følge af forsvarsforlig, men de tager sig også af andre reorganiseringer, der ikke knytter sig til et forsvarsforlig. De har forskellige retningslinjer for, hvordan de håndterer de forskellige tilpasninger. Når der er tale om et forsvarsforlig, har der altid været en drejebog herfor. Retningslinjerne for personeltilpasning, som blev udsendt den 8. februar 2013, dækkede imidlertid alle områder. Der kom fælles tilpasninger, fordi de skulle følge statens retningslinjer generelt. Der var således fremadrettet fælles retningslinjer, uanset om reorganiseringen fulgte af et forsvarsforlig eller anden reorganisering.

For at bringe kundgørelse B. 5-10 i anvendelse, skulle der gives en særskilt bemyndigelse. De havde fået en bemyndigelse hver gang, der var indgået nyt forlig. Tidligere havde det været sådan, at de anmodede Forsvarsministeriet om en bemyndigelse. Da hun arbejdede i Forsvarets Bygningstjeneste, foregik det også sådan, at de havde anmodet om en bemyndigelse hver gang, de skulle implementere et forsvarsforlig. Hun opfattede det ikke som en fast praksis eller en kutyme, at der altid var adgang til op til 10 års yderligere pensionsalder. De har altid taget det meget seriøst, at det var nødvendigt at indhente en bemyndigelse, før de kunne anvende ordningen.

Hvorvidt man fik tildelt de yderligere 10 års pensionsalder var afhængig af, om man opfyldte kriterierne. Den konkrete individuelle vurdering, som blev foretaget i forbindelse med en ansøgning om tildeling af yderligere pensionsalder, indebar, at man vurderede, om man opfyldte kriterierne i kundgørelse B. 5-10. Alle, der opfyldte kriterierne, fik tildelt op til 10 års yderligere pensionsalder.

Hun spurgte i januar 2013 ministeriet, om der var hjemmel til at tildele yderligere pensionsalder, da hun allerede på dette tidspunkt havde fået den første sag om reorganisering som følge af forliget. Da hun modtog sagen om reorganisering i januar 2013, var der endnu ikke udarbejdet nogen retningslinjer for implementeringen. Hun vidste godt, at hjemlen som følge af forliget skulle fjernes, men hun ville være helt sikker på, at det var tilfældet, og derfor spurgte hun ministeriet. De svarede, at ordningen naturligvis ikke kunne bringes i anvendelse.

Hvis der skulle afskediges nogen som følge af forsvarsforliget for 2010-2014, var der dog i 2013 fortsat mulighed for at få tildelt yderligere op til 10 års pensionsalder, da der i forliget for 2010-2014 var en bemyndigelse til at bringe ordningen i anvendelse. De, der blev afskediget som følge af dette forlig, kunne derfor i 2013 fortsat godt få tildelt yderligere pensionsalder. Hvorvidt man blev afskediget efter det ene eller andet forlig, kunne hun adskille, da hvert forlig var fordelt på hver sin aktivitet. Det var derfor meget klart, hvilket forlig personel blev afskediget efter.

Der blev alene i 2013 afskediget 120 civilarbejdere som følge af forsvarsforliget for 2013-2017 og omtrent 20 civilarbejdere som følge af forliget for 2010-2014. Det i gengivelsen af hendes forklaring fra landsretten om, at der under forsvarsforliget 2013-2017 blev afskediget ca. 120 civilarbejdere, er derfor ikke korrekt.

Hun fik ingen henvendelser fra organisationerne om spørgsmålet om yderligere 10 års pensionsalder, og der var udover de pågældende i denne sag ikke andre medarbejdere, der i 2013 rettede henvendelse til hende om dette spørgsmål. Hun er heller ikke bekendt med, at der er nogen, der har gjort indsigelser imod,

at de blev afskediget efter forliget vedrørende 2013-2017 med henvisning til, at de skulle være blevet afskediget efter forliget vedrørende 2010-2014.

Forsvarsforlig interesserer alle i forsvaret, da de vedrører alle medarbejdere, og fordi der står væsentlige ting om forsvarrets organisering, herunder i forhold til omstruktureringer. Hun har ikke tidligere oplevet, at to forlig overlappede hinanden, som det var tilfældet i 2013 med forligene vedrørende 2010-2014 og 2013-2017.

Det er almindelig praksis, at der efter indgåelsen af et nyt forsvarsforlig bliver lavet en PGP. PGP'en er instrukserne for implementeringen. PGP'en og bemyndigelsen i forsvarsforliget vedrørende 2010-2014 gjaldt fortsat i 2013.

F har supplerende forklaret bl.a., at han er forhandlingssekretær i 3F, og at han i 2013 organiserede imellem 60 og 80 medlemmer. Muligheden for at tildele yderligere pension blev altid udnyttet, hvis man var berettiget til det. Han er ikke bekendt med nogen, der ikke har fået tildelt yderligere pensionsalder, og der blev altid tildelt op til 10 år yderligere.

Kundgørelse B. 5-10 og de 10 års ekstra pensionsalder var meget værdifuldt for medlemmerne, da det sikrede medlemmerne en fornuftig pensionsopsparing, hvis man blev afskediget som følge af omorganisering.

For dem, der skulle afskediges i 2013, bekymrede det ham ikke, at der i forsvarsforliget for 2013-2017 stod, at muligheden herfor skulle udgå, da bemyndigelsen fortsat var i finansloven. Det var hans opfattelse, at så længe bemyndigelsen stod i finansloven, var den gældende.

Han var med til mødet den 7. februar 2013 i samarbejdsudvalget, og han husker ikke, at spørgsmålet om 10 års yderligere pensionsalder blev diskuteret. De oplevede det på den måde, at der ikke var noget at stille op i forhold til, at reglen om yderligere 10 års pensionsalder skulle ophæves. Spørgsmålet om uddannelse, som blev diskuteret på mødet, var derfor også mere væsentligt, da det handlede om at få de afskedigede medarbejdere efteruddannet. Uddannelse var ikke omtalt i forsvarsforliget. Hvis spørgsmålet om yderligere 10 års pensionsalder havde været drøftet, så havde han gjort indsigelse mod, at bemyndigelsen ikke skulle gælde for 2013.

Tanken om "forlig for forlig" spillede ikke nogen rolle for dem, da de alene kiggede på, om anmærkningen i finansloven var gældende, og om afskedigelsen fandt sted i 2013 eller ej. De har aldrig fokuseret på, hvilket forlig en medarbejder blev afskediget efter.

Det gik først op for ham i 2014, at de ikke ville give yderligere års pensionsalder til personer afskediget i 2013, hvis de blev afskediget efter forsvarsforliget vedrørende 2013-2017. Som følge af 3F's interne organisering, hvor afskedigelserne forhandles lokalt, var det nemlig først i 2014, at han blev gjort opmærksom på problemstillingen, da HK begyndte at stille spørgsmål til det. De drøftede spørgsmålet med HK, og 3F besluttede, at de ville læne sig op ad HK i dette spørgsmål. De har derfor også indgået suspensionsaftaler for deres medlemmer.

Han er ikke bekendt med processen omkring indhentelse af bemyndigelse efter kundgørelse B. 5-10, men han kendte godt kundgørelsen. Han er heller ikke bekendt med tilfælde, hvor der ikke er givet bemyndigelse.

E har supplerende forklaret bl.a., at hun i en årrække har repræsenteret HK'erne i forsvaret. De har til det formål en landsklub, HK Forsvar, hvor hun har været medlem i 25 år, herunder som næstformand og fra 2005 til 2014 som formand. Der er ca. 1.700 medlemmer i HK Forsvar, der alle er civilarbejdere.

Hun er ikke bekendt med tilfælde, hvor betingelserne i kundgørelse B. 5-10 var opfyldt, og hvor man ikke fik tildelt yderligere pensionsalder. Det skete pr. automatik. Hun er heller ikke bekendt med tilfælde, hvor man ikke fik det maksimale antal år tildelt. Der er flere hundrede HK'ere, der siden 2005, hvor hun blev formand for HK Forsvar, er blevet afskediget, og som har været omfattet af kundgørelsen.

Det var en meget værdifuld ordning for såvel arbejdsgiver som arbejdstager. Det gav en vis ro, at folk vidste, at de kunne få ekstra pensionsalder, og det gav en økonomisk beskyttelse ved afskedigelse. Ordningen var altid blevet anvendt. Hun havde været ansat siden 1972, og hun havde aldrig hørt, at den ikke var blevet anvendt.

Hun havde godt set, at forsvarsforliget vedrørende 2013-2017 indeholdt en bestemmelse om, at ordningen ikke skulle videreføres, men hun var ikke i tvivl om, at de, der blev afskediget i 2013, fortsat ville være omfattet af bemyndigelsen. Det stod på finansloven for 2013, at ordningen stadig fandt anvendelse, så det efterfølgende forsvarsforlig for 2013-2017 kunne ikke medføre, at ordningen ikke skulle finde anvendelse i 2013. At ordningen ikke skulle "videreføres" skulle forstås som gældende fra og med næste år på finansloven, dvs. fra 2014. Der var ikke nogen, der gjorde dem opmærksom på, at ordningen heller ikke skulle gælde for 2013. At ordningen med yderligere pensionsalder ikke skulle kunne anvendes i 2013, gik først op for hende, efter hun selv var stoppet i forsvaret.

Spørgsmålet om yderligere pensionsalder blev heller ikke diskuteret på HSU-mødet den 7. februar 2013. Hvis det var blevet diskuteret, ville hun kunne huske det, og hun ville også have fået tilføjet en bemærkning herom til referatet.

Begrebet "forlig for forlig" siger hende ikke noget. Det er ikke et begreb, de nogensinde har arbejdet med. Hver gang, der var et forlig, aftalte de en PGP. Der bliver lavet en drejebog for hvert forlig, men hun har heller aldrig hørt om vendingen "forlig for forlig" i den forbindelse. Hun kender godt kundgørelse B. 5-10, men hun har aldrig bidt mærke i, at det efter § 5, stk. 8, i kundgørelsen kræver bemyndigelse at anvende ordningen, da de altid modtog en bemyndigelse. Hun har således aldrig oplevet, at der ikke blev givet en bemyndigelse.

Højesterets begrundelse og resultat

A og B, der begge var ansat i forsvaret, blev afskediget i 2013. Afskedigelserne var en følge af den reorganisering og reduktion af antallet af medarbejdere, som forsvaret skulle gennemføre som led i forsvarsforliget for 2013-2017. Af afskedigelsesbrevene fremgår, at de var berettiget til udskudt egenpension efter reglerne i civilarbejderloven.

Sagen angår, om A og B herudover som følge af en fast praksis eller kutyme, der knyttede sig til den dagældende ordning i henhold til tekstanmærkning nr. 101, stk. 1, til § 12 i finansloven for 2013 og § 5 i kundgørelse B. 5-10, har ret til at få tillagt op til yderligere 10 pensionsår.

Efter tekstanmærkningen var forsvarsministeren bemyndiget til at give det i forsvaret ansatte civile personale, der blev afskediget som følge af bl.a. forsvarsforlig, og som ved afskedigelsen havde været ansat i 10 år og dermed havde opnået ret til egenpension efter civilarbejderloven, adgang til at erhverve yderligere indtil 10 års pensionsalder efter afskedigelsens ikrafttræden.

Også efter bevisførelsen for Højesteret lægges det til grund, at civile ansatte i forsvaret, der efter tekstanmærkninger på de enkelte finanslove og de hermed forbundne administrative forskrifter kunne tillægges yderligere pensionsår, i en periode på ca. 30 år faktisk er tildelt yderligere pensionsår, hvis de blev afskediget som følge af indgåede forsvarsforlig.

Højesteret finder, at hjemlen til at tildele yderligere pensionsår gennem alle årene har været tekstanmærkningerne i de enkelte finanslove som afspejlet i de administrative forskrifter og ikke en fast praksis eller kutyme.

Spørgsmålet er herefter, om der på tidspunktet for afskedigelserne af A og B var hjemmel for forsvaret til at tildele yderligere pensionsår.

I 2013 var der en særlig situation, idet der var to forsvarsforlig, der skulle gennemføres, nemlig forliget for 2010-2014 og forliget for 2013-2017.

Af forsvarsforliget for 2013-2017, som blev indgået før vedtagelsen af finansloven for 2013, fremgår bl.a., at der i forligskredsen var enighed om, at forsvaret i forligsperioden skulle gennemføre nærmere bestemte tilpasninger af løn- og ansættelsesforhold til den generelle statslige praksis. Det anføres i forligsaftalen, at der derfor også var "enighed om, at tekstanmærkning nr. 101 på finanslovens § 12 om tildeling af særligt gode pensionsforhold ved afskedigelse mv. til en afgrænset gruppe af civile ansatte ikke videreføres."

Højesteret finder på denne baggrund, at tekstanmærkning nr. 101, stk. 1, til § 12 i finansloven for 2013 må forstås således, at forsvarsministeren alene har haft bemyndigelse til at tillægge op til yderligere 10 pensionsår ved afskedigelse i forbindelse med gennemførelsen af forsvarsforliget for 2010-2014, mens forsvarsministeren ikke har haft hjemmel hertil for så vidt angår forsvarsforliget for 2013-2017. Det bemærkes herved, at parterne er enige om, at forsvarsforliget for 2010-2014 er omfattet af bemyndigelsen i tekstanmærkning nr. 101, stk. 1, til § 12 i finansloven for 2013.

Højesteret tiltræder herefter, at A og B ikke har krav på at få tillagt op til yderligere 10 pensionsår i forbindelse med deres afskedigelse fra forsvaret.

Højesteret stadfæster derfor landsrettens dom.

THI KENDES FOR RET:

Landsrettens dom stadfæstes.

I sagsomkostninger for Højesteret skal HK/Danmark som mandatar for A og B betale 60.000 kr. til Forsvarsministeriets Personalestyrelse.

De idømte sagsomkostningsbeløb skal betales inden 14 dage efter denne højesteretsdoms afsigelse og forrentes efter rentelovens § 8 a.