



51

Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Ved Stranden 8  
1061 København K  
Tlf. 72 20 50 00  
Fax 33 12 13 78  
bm@bm.dk  
www.bm.dk

MODTAGET

19 JAN. 2007 1430

Den Centrale Indlevering

20 DEC. 2006

december 2006

Vedlagt sendes endelig besvarelse af spørgsmål nr. 2 af 30. november 2006  
fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg. (L 75 - spm. 2).

Vores sag  
6200-0004



Claus Hjort Frederiksen



Lise Fangel

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 2 af 30. november 2006 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (L 75 - spm. 2).**

**Spørgsmål nr. 2:**

Ministeren anmodes om at udarbejde en opgørelse over antallet af sager, hvor manglen i ansættelsesbeviset har været af bagatelagtig karakter, som har medført urimelige store erstatninger.

December 2006

Vores sag  
6200-0004

**Svar:**

I forlængelse af min foreløbige besvarelse af spørgsmål nr. 2 skal jeg for god ordens skyld gøre opmærksom på, at der ikke findes en samlet opgørelse over alle afgørelser afgjort i det civile og fagretlige system vedr. ansættelsesbeviser. Min besvarelse af spørgsmålet er derfor baseret på oplysninger om de domme, som Beskæftigelsesministeriet har fået eller er blevet gjort bekendt med.

Beskæftigelsesministeriet er bekendt med 16 sager, som er afgjort i 2001-2003 og hvori spørgsmålet om manglende/mangelfuldt ansættelsesbevis indgår. Jeg vedlægger fra den omhandlede periode 7 afgørelser, hvor godtgørelsen efter min vurdering er for høj set i lyset af den konkrete mangel og dens reelle betydning i det pågældende ansættelsesforhold. 2 af sagerne ville efter min vurdering være omfattet af den foreslåede bagatelbestemmelse i lovforslagets § 6, stk. 2, idet der er tale om undskyldelige mangler, som ikke har haft betydning for ansættelsesforholdet. De 2 sager, som jeg henviser til, er dom af 19. december 2001 fra Retten i Tårnby sag nr. BS 1-159/2001 og dom af 2. maj 2003 fra Retten i Århus sag nr. BS 11-1217/2002.

Derudover er Beskæftigelsesministeriet bekendt med 13 sager, som er afgjort i 2004 og 2005, og hvori spørgsmålet om manglende/mangelfuldt ansættelsesbevis indgår. Jeg vedlægger 1 afgørelse, hvor godtgørelsen efter min vurdering er for høj set i lyset af den konkrete mangel og dens reelle betydning i det pågældende ansættelsesforhold. Den vedlagte afgørelse ville imidlertid efter min vurdering ikke være omfattet af bagatelbestemmelsen i lovforslagets § 6, stk. 2.

Endelig kan jeg oplyse, at Beskæftigelsesministeriet er bekendt med 14 sager, som er afgjort i 2006, og hvori spørgsmålet om manglende/mangelfuldt ansættelsesbevis indgår. Jeg vedlægger 10 afgørelser, hvor godtgørelsen efter min vurdering er for høj set i lyset af den konkrete mangel og dens reelle betydning i det pågældende ansættelsesforhold. 4 af disse sager ville efter min vurdering være omfattet af bagatelbestemmelsen i lovforslaget, idet der

er tale om en undskyldelig mangel, som ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet. De 4 sager, som jeg henviser til, er dom af 22. maj 2006 fra Østre Landsret sag nr. B-3505-05, dom af 14. september 2006 fra retten i Odense sag nr. BS 5-2481/2005, dom 26. september 2006 fra retten i Grindsted sag nr. BS 128/2006 og kendelse af 21. november 2006 fra Tvistighedsnævnet sag nr. 14/2006.

Afslutningsvis gør jeg opmærksom på, at denne gennemgang af sagerne selvfølgelig alene er et udtryk for min vurdering, idet det i sidste ende altid vil være domstolenes afgørelse, hvilken godtgørelse der skal gives i den enkelte sag efter de nye regler.



Udskrift af dombogen

Den 19. december 2001 blev i sag nr. BS 1-591/2001:

A

mod

B/C

afsagt

### DOM

Under denne sag, der er anlagt ved stævning modtaget i retten den 19. juli 2001, har sagsøgeren,

som mandatar for A, efter sin enevægede påstand påstået sagsøgte, B, tilpligtet at betale 28.000 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente af 18.000 kr. fra den 31. december 2000, subsidiært fra sagens anlæg, og af 10.000 kr. fra indlevering af replik til retten, alt til betaling sker.

Sagsøgte har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagen drejer sig om, hvorvidt sagsøgeren som ansat hos sagsøgte i medfør af funktionærlovens § 17 a har krav på en i forhold til ansættelsestiden i regnskabsåret afpasset del af en bonusydelse og om, hvorvidt sagsøgeren har modtaget behørig underretning i overensstemmelse med lov om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Sagen var oprindeligt af sagsøgeren anlagt mod C

C. Da det imidlertid under sagens forberedelse konstateredes, at C ikke drev virksomheden personligt, tillod retten efter begæring fra begge parter, at B er at betragte som rette sagsøgte fremfor C.

Sagens nærmere omstændigheder er følgende:

Den 12. december 1999 blev sagsøgeren ansat hos sagsøgte som servitrice på timelønsbasis. Grundlaget for ansættelsen overgik senere til "Ansættelseskontrakt for funktionærer" dateret den 20. marts 2000. Ansættelsesvirksomheden er angivet som C og ansættelsesdatoen til den 1. februar 2001. Lønnen er aftalt til 21.000 kr. månedligt, og under punktet "særlige aftaler om lønnen" er anført:

*"Der udbetales en bonus på DKK 24.000,- p.a. minus DKK 1000,- pr. fraværsdag (udbetaling p.a. - ultimo december, se end. kontraktens s. 4 nederst). Løn er inkl. fereskudtidsstillæg".*

I kontrakten er endvidere anført:

*"Ved virksomhedens opsigelse af medarbejderen i prøveperioden bortfalder retten til forholdsmæssig bonus. Hvis medarbejderen op siger sin stilling til fratrædelse inden den 1.12. bortfalder retten til årsbonus. Hvis virksomheden op siger medarbejderen udbetales bonus forholdsmæssigt".*

Sagsøgeren fungerede som café-leder hos sagsøgte og havde status som medlemleder, uanset kontrakten angiver stillingsbetegnelsen som servitrice. I august måned 2000 meddelte sagsøgte sagsøgeren, at man ønskede, at hun overgik til at være café-medarbejder fremfor café-leder. Sagsøgeren kunne ikke acceptere dette, og anså sig derfor for opsagt.

Den 29. september 2000 indgik sagsøgeren og sagsøgte en skriftlig aftale, ifølge hvilken sagsøgte accepterede, at sagsøgeren skulle fratræde sin stilling samme dag med henblik på at tage ansættelse andetsteds pr. 2. oktober 2000. Det er i aftalen anført, at sagsøgtes lønforpligtelse for sagsøgeren op hører på kontraksdatoen.

Sagsøgte og forbundet har ved skrivelse af 23. november 2000 over for sagsøgerens forbund : afslået at betale bonus til sagsøgeren.

Sagsøgeren har opgjort sin påstand således: Bonusudbetaling med 9/12 18.000 kr., samt godtgørelse i henhold til lov om ansættelsesbeviser 10.000, kr. i alt 28.000 kr.

Der er under sagen afgivet partsforklaring af sagsøgeren og af C på vegne sagsøgte. Der er afgivet vidneforklaring af D og E

Sagsøgeren har bl.a. forklaret, at hun er uddannet kontorassistent, men at hun i dag arbejder som cateringmedarbejder. Hun blev ansat i december måned 1999 hos sagsøgte som café-medarbejder, hvilket indebærer almindeligt servitricearbejde. Fra starten var der en aftale om bonus som en del af løn-

nen. Pr. 1. februar 2000 blev hun forfremmet til mellemleder i henhold til kontrakten med C. Bonus var som hidtil, og den blev ikke drøftet nærmere i forbindelse med kontraktens underskrift. Sagsøgeren vidste godt, at formålet med bonus og det særlige vilkår om konsekvensen af opsigelse var, at sagsøgte ville holde på medarbejderne. I august måned 2000 havde sagsøgeren nogle drøftelser med D og E. D oplyste ved den lejlighed, at firmaet gav underskud, og at sagsøgeren igen skulle være cafémedarbejder og gå ned i løn. Hun fik udleveret en ny ansættelseskontrakt, men hun ønskede ikke at underskrive den. Hun ville gå ca. 5.000 kr. ned i løn efter den nye kontrakt. Der blev ikke ved den lejlighed talt om bonus. Sagsøgeren talte med HK, som oplyste, at hun efter afslag på den nye kontrakt kunne betragte sig som opsagt. Dette tilkendegav hun straks over for D. D tilkendegav, at han godt ville acceptere et nedsat opsigelsesvarsel, og på den baggrund blev aftalen om sagsøgerens fratreden indgået. Sagsøgeren havde selv formuleret aftalen, og opfattede den sådan, at hun ikke skulle have mere i løn, men at hun skulle have forholdsmæssig bonus. Da hun ikke kunne få den udbetalt, gik HK ind i sagen. Sagsøgeren har ikke modtaget noget på skrift om, at arbejdsgiveren var B. Det har ikke været noget problem for hende, om hun var ansat i et personligt drevet firma eller i et selskab. I dagligtale hed virksomheden C. Sagsøgeren har ikke undersøgt nærmere omkring dette forhold.

C har på vegne sagsøgte bl.a. forklaret, at han er ejer af anpartene i D. Han har aldrig drevet virksomhed i eget navn. C åbnede i december måned 1999. Sagsøgeren blev ansat af C som servitrice/café-medarbejder. I starten var sagsøgeren ansat på timeløn, men da hun gik over til at være caféansvarlig, fik hun fast løn som angivet i kontrakten. Der er i hver afdeling en mellemleder, og sagsøgeren skulle være mellemleder for café-området. Som mellemleder har man flere funktioner, og derfor får man en højere løn i forhold til overenskomsten. Vilkåret om bonus er aftalt, fordi sagsøgte ønskede at holde på sine medarbejdere i mindst ét år. I tiden op til jul er der travlt, og det er vigtigt for sagsøgte at have faste medarbejdere. Hen over sommeren fik

C kendskab til, at sagsøgeren var stresset og ked af det, og derfor havde grædt nogle gange i køkkenet. C har ikke selv set det, men D tog sig af det. I forbindelse med sagsøgerens fratreden, tilkendegav C, at sagsøgeren var velkommen til at vende tilbage i firmaet, da han havde været glad for hende som medarbejder. C

har ikke haft noget med aftalen om fratreden at gøre og har ikke i den anledning talt med sagsøgeren om bonus. Han hørte først om problemerne ved et mæglingssmøde mellem forbundens. Der er ikke kommet nogen henvendelser til ham fra sagsøgeren om bonus. C har ikke over for sagsøgeren nævnt, at sagsøgte skulle have haft økonomiske vanskeligheder. Virksomheden gav ganske vist underskud, men den var stadig i opstartsfasen, og C havde gode indtægter fra anden virksomhed.



Udskrift af dømbogen

Den 19. december 2001 blev i sag nr. BS 1-591/2001:

A

mod

B/C

afsagt

**DOM**

Under denne sag, der er anlagt ved stævning modtaget i retten den 19. juli 2001, har sagsøgeren,

som mandatar for A, efter sin enesige påstand påstået sagsøgte, B, tilpligtet at betale 28.000 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente af 18.000 kr. fra den 31. december 2000, subsidiært fra sagens anlæg, og af 10.000 kr. fra indlevering af replik til retten, alt til betaling sker.

Sagsøgte har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagen drejer sig om, hvorvidt sagsøgeren som ansat hos sagsøgte i medfør af funktionærlovens § 17 a har krav på en i forhold til ansættelsestiden i regnskabsåret afpasset del af en bonusydelse og om, hvorvidt sagsøgeren har modtaget behørig underretning i overensstemmelse med lov om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Sagen var oprindeligt af sagsøgeren anlagt mod C. Da det imidlertid under sagens forberedelse konstateredes, at C ikke drev virksomheden personligt, tillod retten efter begæring fra begge parter, at B er at betragte som rette sagsøgte fremfor C.

Sagens nærmere omstændigheder er følgende:

Den 12. december 1999 blev sagsøgeren ansat hos sagsøgte som servitricer på timelønsbasis. Grundlaget for ansættelsen overgik senere til "Ansættelseskontrakt for funktionærer" dateret den 20. marts 2000. Ansættelsesvirksomheden er angivet som C og ansættelsesdatoen til den 1. februar 2001. Lønnen er aftalt til 21.000 kr. månedligt, og under punktet "særlige aftaler om lønnen" er anført:

*"Der udbetales en bonus på DKK 24.000,- p.a. minus DKK 1.000,- pr. fraværsdag (udbetaling p.a. - ultimo december, se end kontraktens s. 4 nederst). Løn er inkl. forskudttidstillæg".*

I kontrakten er endvidere anført:

*"Ved virksomhedens opsigelse af medarbejderen i prøveperioden bortfalder retten til forholdsmissig bonus. Hvis medarbejderen opsiges sin stilling til fratrædelse inden den 1.12. bortfalder retten til årsbonus. Hvis virksomheden opsiges medarbejderen udbetales bonus forholdsmissigt".*

Sagsøgeren fungerede som café-leder hos sagsøgte og havde status som medlemleder, uanset kontrakten angiver stillingsbetegnelsen som servitricer. I august måned 2000 meddelte sagsøgte sagsøgeren, at man ønskede, at hun overgik til at være café-medarbejder fremfor café-leder. Sagsøgeren kunne ikke acceptere dette, og anså sig derfor for opsagt.

Den 29. september 2000 indgik sagsøgeren og sagsøgte en skriftlig aftale, ifølge hvilken sagsøgte accepterede, at sagsøgeren skulle fratræde sin stilling samme dag med henblik på at tage ansættelse andetsteds pr. 2. oktober 2000. Det er i aftalen anført, at sagsøgtes lønforpligtelse for sagsøgeren ophører på kontraktsdatoen.

Sagsøgte og forbundet har ved skrivelse af 23. november 2000 over for sagsøgerens forbund : afslået at betale bonus til sagsøgeren.

Sagsøgeren har opgjort sin påstand således: Bonusudbetaling med 9/12 18.000 kr., samt godtgørelse i henhold til lov om ansættelsesbeviser 10.000, kr. i alt 28.000 kr.

Der er under sagen afgivet partsforklaring af sagsøgeren og af C på vegne sagsøgte. Der er afgivet vidneforklaring af E og D og

Sagsøgeren har bl.a. forklaret, at hun er uddannet kontorassistent, men at hun i dag arbejder som cateringmedarbejder. Hun blev ansat i december måned 1999 hos sagsøgte som café-medarbejder, hvilket indebærer almindeligt servitricearbejde. Fra starten var der en aftale om bonus som en del af løn-



nen. Pr. 1. februar 2000 blev hun forfremmet til mellemleder i henhold til kontrakten med C. Bonus var som hidtil, og den blev ikke drøftet nærmere i forbindelse med kontraktens underskrift. Sagsøgeren vidste godt, at formålet med bonus og det særlige vilkår om konsekvensen af opsigelse var, at sagsøgte ville holde på medarbejderne. I august måned 2000 havde sagsøgeren nogle drøftelser med D og E. D oplyste ved den lejlighed, at firmaet gav underskud, og at sagsøgeren igen skulle være cafémedarbejder og gå ned i løn. Hun fik udleveret en ny ansættelseskontrakt, men hun ønskede ikke at underskrive den. Hun ville gå ca. 5.000 kr. ned i løn efter den nye kontrakt. Der blev ikke ved den lejlighed talt om bonus. Sagsøgeren talte med HK, som oplyste, at hun efter afslag på den nye kontrakt kunne betragte sig som opsagt. Dette tilkendegav hun straks over for D. D tilkendegav, at han godt ville acceptere et nedsat opsigelsesvarsel, og på den baggrund blev aftalen om sagsøgerens fratreden indgået. Sagsøgeren havde selv formuleret aftalen, og opfattede den sådan, at hun ikke skulle have mere i løn, men at hun skulle have forholdsmæssig bonus. Da hun ikke kunne få den udbetalt, gik HK ind i sagen. Sagsøgeren har ikke modtaget noget på skrift om, at arbejdsgiveren var B. Det har ikke været noget problem for hende, om hun var ansat i et personligt drevet firma eller i et selskab. I dagligtale hed virksomheden C. Sagsøgeren har ikke undersøgt nærmere omkring dette forhold.

C har på vegne sagsøgte bl.a. forklaret, at han er ejer af anparterne i D. Han har aldrig drevet virksomhed i eget navn. C åbnede i december måned 1999. Sagsøgeren blev ansat af C som servitrice/café-medarbejder. I starten var sagsøgeren ansat på timeløn, men da hun gik over til at være caféansvarlig, fik hun fast løn som angivet i kontrakten. Der er i hver afdeling en mellemleder, og sagsøgeren skulle være mellemleder for café-området. Som mellemleder har man flere funktioner, og derfor får man en højere løn i forhold til overenskomsten. Vilkåret om bonus er aftalt, fordi sagsøgte ønskede at holde på sine medarbejdere i mindst ét år. I tiden op til jul er der travlt, og det er vigtigt for sagsøgte at have faste medarbejdere. Hen over sommeren fik

C kendskab til, at sagsøgeren var stresset og ked af det, og derfor havde grædt nogle gange i køkkenet. C har ikke selv set det, men D tog sig af det. I forbindelse med sagsøgerens fratreden, tilkendegav C, at sagsøgeren var velkommen til at vende tilbage i firmaet, da han havde været glad for hende som medarbejder. C

har ikke haft noget med aftalen om fratreden at gøre og har ikke i den anledning talt med sagsøgeren om bonus. Han hørte først om problemerne ved et møgtingsmøde mellem forbundene. Der er ikke kommet nogen henvendelser til ham fra sagsøgeren om bonus. C har ikke over for sagsøgeren nævnt, at sagsøgte skulle have haft økonomiske vanskeligheder. Virksomheden gav ganske vist underskud, men den var stadig i opstartsfasen, og C havde gode indtægter fra anden virksomhed.

Når det i ansættelseskontrakten ikke er anført, at sagsøgte er et anpartsselskab, er det fordi virksomheden i dagligtale kaldes C .

D har bl.a. forklaret, at han arbejder som inspektør for caféen og selve bowlingcentret, hvilket han har gjort siden opstarten i 1999. Han var ikke med til at ansætte sagsøgeren men var leder af hendes afdeling. I begyndelsen var sagsøgeren timelønnet, men pr. 1. februar 2000 fik hun funktionærstatus. Det gik fint med sagsøgeren, der arbejdede godt, og derfor tilbød sagsøgte hende ansættelse som mellemløder. Arbejdet blev imidlertid for meget for sagsøgeren. Hun følte sig presset, men i hendes funktion skulle hun have overblik og is i maven. Vidnet har flere gange set sagsøgeren græde i køkkenet, lige efter sommerferien. Da det efter vidnets opfattelse ikke fungerede, og da der efter en stille periode hos sagsøgte skulle ske omstruktureringer, så vidnet sig nødsaget til at lade sagsøgeren ansætte som servitrice igen. Endvidere manglede man personale i caféen. Det havde ikke noget med økonomi som sådan at gøre. Dette virkede sagsøgeren utilfreds med, hovedsagelig fordi hun skulle gå ned i løn. Sagsøgeren spurgte på et tidspunkt, om hun kunne blive fristillet, hvilket vidnet var indforstået med. Spørgsmålet om bonus var oppe og vadede et par gange, men vidnet henholdt sig til kontrakten. Han personlige opfattelse var, at sagsøgeren havde fortjent bonus. Sagsøgeren medbragte senere udkast til fratrædelsesaftalen, og efter at vidnet havde talt med en anden inspektør om det, tiltrådte han kontrakten. Der blev ikke ved den lejlighed talt om bonusudbetaling. Det aftaltes derimod, at parterne ikke havde noget udstående. Sagsøgeren nævnte ikke noget om bonusudbetaling, og vidnet hørte ikke noget til problemer i den mellemliggende periode, og er ikke blevet kontaklet af HK.

E har bl.a. forklaret, at hun har været mellemløder hos sagsøgte siden december måned 1999 og var kollega til sagsøgeren. Sagsøgeren var i en periode mellemløder, men successen svingede noget. Sagsøgeren virkede tilfreds, men havde hålt tydeligt problemer med at styre personalet. I august måned 2000 besluttede sagsøgte, at der skulle ske en omstrukturering, hvorefter alene vidnet skulle fortsætte som mellemløder, mens de andre mellemlødere skulle udføre andet arbejde. Sagsøgeren var utilfreds med det. Vidnet havde i den anledning en samtale med sagsøgeren, og vidnet opfordrede hende til at tale med D om højere løn i opsigelsesperioden. Sagsøgeren blev ikke fyret. Vidnet var i øvrigt ikke involveret i hendes fratreden.

Sagsøgeren har til støtte for den nedlagte påstand for så vidt angår kravet på bonus gjort gældende, at sagsøgeren i medfør af funktionærlovens § 17 a har krav på en i forhold til ansættelsestiden i regnskabsåret afpasset andel af den bonusydelse, som hun i kraft af sin ansættelse var berettiget til. Funktionærlovens § 17 a kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for sagsøgeren, jfr. § 21, og bestemmelsen i kontrakten om bortfald af retten til bonus er derfor ugyldig. Det er uden betydning, om sagsøgerens løn har ligget over den over-

enskonstmæssige løn, og § 17 a sonderer ikke mellem, hvem der siger op. Bestemmelsen i ansættelseskontrakten strider endvidere imod arbejdstagerens frie adgang til opsigelse. Det er ikke dokumenteret, at sagsøgeren har givet afkald på sit ret til bonus. Kravet på bonus skal forrentes fra forfaldstidspunktet den 1. januar 2001. Det kan ikke lægges sagsøgeren til skade, at spørgsmålet om bonus ikke er medtaget i fratrædelsesaftalen.

Sagsøgeren har for så vidt angår påstanden om godtgørelse i henhold til lov om ansættelsesbevis gjort gældende, at sagsøgeren ikke har modtaget behørig underretning i overensstemmelse med loven, idet det ikke er oplyst, at hun var ansat i et selskab. Det er i kontrakten anført, at hun var ansat i

C. Kontrakten er således ikke i overensstemmelse med registreringen i Erhvervs- og Selskabsstyrelsens register. Sagsøgeren har herved krævet på en godtgørelse udmålt i overensstemmelse med principperne i afgørelsen refereret i UFR 1997.1702 H til 10.000 kr., subsidiært et mindre beløb jfr. § 6, jfr. § 2. Det er uden betydning for afgørelsen af, hvorvidt sagsøgeren har krav på godtgørelse, om tvisten i nærværende sag har vedrørt noget andet end spørgsmålet om rette arbejdsgiver.

Sagsøgte har til støtte for sin påstand for så vidt angår bonusudbetaling gjort gældende, at formålet med bonusaftalen og aftalen mellem parterne om sagsøgerens fratrædelse før tid bevirker, at sagsøgeren ikke har krav på bonus. Bonusaftalen skulle anspore de ansatte til at blive i firmaet, hvilket medarbejderen altid får at vide ved ansættelsessamtalen. Formålet med bonusudbetalingen forspildes, hvis den kan udbetales forholdsmæssigt som gjort gældende af sagsøgeren. Ved den aftale, der blev indgået i sagsøgerens interesse, om, at sagsøgeren kunne fratræde før tid, bortfaldt sagsøgtes forpligtelse til at udbetale bonus. Det blev udtrykkeligt aftalt, at sagsøgtes lønforpligtelse bortfaldt på datoen for underskriften af kontrakten, og det kan ikke forstås anderledes, end at parterne var kvit. Sagsøgte manglede personale, og havde derfor problemer, da sagsøgeren fratrådte. Såfremt sagsøgte måtte blive dømt, vil renter fidligst kunne afkræves sagsøgte fra stævningens indgivelse.

For så vidt angår påstanden om bod i henhold til lov om ansættelsesbeviser har sagsøgte gjort gældende, at sagsøgeren har fået et fyldestgørende ansættelsesbevis. En godtgørelse på 10.000 kr. er ikke i overensstemmelse med retspraksis. Arbejdspladsen er i dagligtale blevet kaldt

hvilket er almindeligt kendt. Sagen kunne ikke være afværget ved, at sagsøgte havde betegnet sig som anpartsselskab, idet det slet ikke er det sagen har handlet om. Sagsøgeren påberåber sig juridiske detaljer, som ikke er af betydning for afgørelsen.

#### Rettens bemærkninger:

Uanset at sagsøgeren oppebar en løn, der lå over overenskomsten, og uanset

formålet med bonus, finder retten, at bonus er at betragte som en del af sagsøgerens løn. Vilkåret om bonus er da også i kontrakten anført under punktet "særlige aftaler om lønnen".

Efter reglen i funktionærlovens § 17 a har sagsøgeren krav på forholdsmæssig bonus. Da denne regel ikke kan fraviges til skade for den ansatte, jfr. § 21, er det uden betydning, hvem der har opsagt ansættelsesforholdet, og hvad formålet med bonus har været. Det har formodningen imod sig, at sagsøgeren ved aftalen om fratrædelse skulle have givet afkald på bonus, og sagsøgte har ej heller dokumenteret, at sagsøgeren udtrykkeligt har fraskrevet sig denne ret.

Sagsøgte skal derfor betale sagsøgeren forholdsmæssig bonus, og da beløbs størrelse ikke er bestridt, vil dette være at fastsætte til 18.000 kr. som påstået. Da forfaldsdatoen er aftalt i forvejen, jfr. ansættelseskontrakten, skal beløbet tillægges renter som påstået af sagsøgeren.

For så vidt angår sagsøgerens påstand om godtgørelse for overtrædelse af lov om ansættelsesbeviser bemærkes at den omstændighed, at sagsøgte i kontrakten er angivet som C hvor angivelsen rettelig skulle være B, ikke konkret har givet anledning til tvist. Parterne er under sagen blevet enige om, at rette sagsøgte er B.

Spørgsmålet er herefter, hvorvidt sagsøgtes betegnelse i daglig tale frem for den formelle betegnelse som anpartsselskab opfylder bestemmelserne i lov om ansættelsesbeviser om angivelse af arbejdsgivers identitet. Formålet med loven er at undgå arbejdstagerens tvivl om sin retstilling i forhold til arbejdsgiveren. Såfremt der kan være tvivl om arbejdsgivers identitet, påfører det lønmodtageren bevisbyrden for, hvem der er den formelle arbejdsgiver. Der kan ikke pålægges lønmodtageren pligt til at orientere sig herom ad egen drift. Retten finder, henset til det anførte, at den formelt ukorrekte betegnelse af sagsøgte i sagsøgerens ansættelsesbevis bevirker, at lov om ansættelsesbeviser § 2, stk. 2, nr. 1 er overtrådt.

Da der som anført ovenfor ikke har været en egentlig uenighed eller tvist om spørgsmålet om rette sagsøgte finder retten, at godtgørelsen skal fastsættes til 5.000 kr. Beløbet forrentes fra sagsøgerens indgivelse af replik indeholdende denne påstand, hvilken replik er modtaget i retten den 25. september 2001.

#### THI KENDES FOR RET

Sagsøgte B

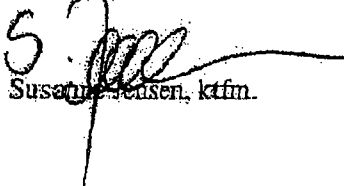
betaler inden 14 dage til sagsøgeren

A 23.000 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente af 18.000 kr. fra den 31. december 2000 og af 5.000 kr. fra den 25. september 2001.

Inden samme frist betaler sagsøgte til sagsøgeren i sagsomkostninger 9.790 kr.

Marianne Ploug

Udskriftens rigtighed bekræftes.  
Retten i Tårnby, den 19. december 2001.

  
Susanne Jensen, kfm.



DOM

afsagt den 2. maj 2003 af Retten i Århus, 11. afdeling,

i sagen BS 11-1217/2002

[redacted] A

som mandatar for

[redacted]

(advokat [redacted])

mod

[redacted]

som mandatar for

B

[redacted]

(Advokatfuldmægtig [redacted])

Denne dom indeholder ikke en fuldstændig sagsfremstilling, jf. retsplejelovens § 366a, stk. 2.

Sagen er anlagt den 6. marts 2002.

Parternes påstande:

Sagsøgeren [redacted] A har krævet sagsøgte [redacted] B dømt til at betale 26.787,25 kr. med sædvanlig procesrente af 16.787,25 kr. fra den 30. september 2000 og af det resterende beløb fra den 20. januar 2002 indtil betaling sker.

Beløbet udgør erstatning for uberettiget bortvisning svarende til løn og feriepenge heraf indtil sædvanligt opsigelsesvarsels udløb, i alt 16.787,25 kr., samt godtgørelse på 5.000 kr. for mangelfuld ansættelseskontrakt og godtgørelse på 5.000 kr. for overtrædelse af lov om brug af helbredsoplysninger

mv. på arbejdsmarkedet.

A har desuden krævet B dømt til at betale sædvanlig procesrente af 6.210,23 kr. fra den 30. juni 2000 til den 6. september 2002.

B har krævet frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb efter rettens skøn.

#### Sagens baggrund og oplysningerne i sagen:

A, der er født den 7. november 1980, blev ansat i B, pr. 4. februar 1997. Af ansættelseskontrakten, der bærer overskriften "Engageringskontrakt for ikke-funktionærer", fremgår blandt andet, at hun er ansat som servicemedarbejder, og at hun ved sin underskrift erklærer, at hun ikke lider af eller har lidt af nogen sygdom, der vil kunne få indflydelse på ansættelsesforholdets påbegyndelse.

Den 22. juni 2000 om eftermiddagen blev A afløst ved kassen, hvor hun fungerede som kassemedarbejder, og anmodet om at indfinde sig på varehuschef I C's kontor. Senere samme eftermiddag, efter en samtale på kontoret med varehuschefen og servicechef I D, underskrev hun en erklæring med referat af et hændelsesforløb og angivelse af, at de anførte forhold medførte øjeblikkelig bortvisning. Ifølge referatet havde A samme dag undladt at slå alle frugter ind på en vejindes bon og tidligt, med start ca. 1 måned forinden, løftet varer forbi scannerne uden at registrere dem på bonen, måske i alt 5 gange, for i alt 3 personer, ligesom hun uberettiget havde hævet personalerabatter i forbindelse med at ekskærestens far havde købt video mv. til ekskærestens lillebror. Til stede ved underskrivelsen var tekstilchef I E og tillidsrepræsentant I F. C og A forlod umiddelbart efter bortvisningen arbejdspladsen og indgav politianmeldelse mod hende.

A protesterede ved brev af 28. juni 2000 imod den skete bortvisning.

Den 17. maj 2001 meddelte politimesteren i [redacted] at man havde opgivet påtale mod ( A ) for bedrageri overfor B, da videre forfølgning ikke kunne ventes at føre til, at A blev fundet skyldig til straf. B, der havde tilbageholdt i alt 6.210,23 kr. i tilgodehavende løn for perioden 1.-22. juni 2000, tilkendegav ved brev af 18. september 2001 til A at beløbet ville blive udbetalt som følge af politimesterens beslutning. Ved brev af 3. oktober 2001 meddelte [redacted], at hverken A eller B havde modtaget beløbet.

B har under sagen fremlagt kopi af brev af 5. oktober 2001 til A vedrørende fremsendelse af check med pålydende 6.210,23 kr. til dækning af tidligere tilbageholdt løn og har oplyst, at checken aldrig er blevet hævet. B har herefter på ny den 5. september 2002 fremsendt 6.210,23 kr. til A.

Der er under sagen afgivet forklaring af A og vidnerne B - F.

#### Parternes synspunkter:

A har i sit påstandsdokument anført:

" Til støtte for den nedlagte påstand om løn, tillæg for arbejde på særlige tidspunkter og feriegodtgørelse heraf, gøres det gældende,

at den skete bortvisning af sagsøger er uberettiget, henset til,

at sagsøger ikke forsætligt har undladt at slå alle frugter ind på en kollegas bon den 22. juni 2000 kl. 14.05,

at sagsøger aldrig bevidst har løftet varer forbi scanneren uden at registrere dem på bon'en,

at sagsøger ikke forsætligt har hævet personalerabat for bon'en, hun ikke var berettiget til, idet hun alene har fulgt almindelig praksis hos sagsøgte,



at sagsøger på ansættelsestidspunktet blev informeret om, at hun og hendes familie måtte bruge kort, og at sagsøger i øvrigt ikke har modtaget skriftlige regler om rabatkortordningen med oplysning om andet,

at det fremgår af bilag C, at rabatkortet må anvendes af en eventuel samlever,

at sagsøger pr. 24. december 1999 var samlevende med den i svarskriftet benævnte "ekskæreste",

at sagsøgte påstand om, at sagsøger ca. en måned forud før bortvisningen har "løftet varer forbi scanner uden at registrere dem på bon'en måske i alt 5 gange" og "gjort tjenester for i alt 3 personer" ikke er korrekt

at sagsøgte på bortvisningstidspunktet har fortabt retten til at påberåbe sig disse forhold henset til den udviste passivitet samt at de ikke tidligere har været foreholdt sagsøger,

at sagsøger følgelig er berettiget til løn og tillæg for arbejde på særlige tidspunkter frem til sædvanlig opsigelsesvarsels udløb i alt kr. 16.787,25.

Til støtte for den nedlagte påstand om godtgørelse for mangelfuld ansættelseskontrakt gøres det gældende,

at den som bilag 1 fremlagte engageringskontrakt ikke er i overensstemmelse med lov om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, idet sagsøgers titel er forkert angivet, hvorfor den strider imod lovens § 2, stk. 2, nr. 3,

at der følgelig tilkommer sagsøger en godtgørelse i medfør af lovens § 6,

at godtgørelsen i medfør af Højesterets afgørelse i U1997.1702HD skal fastsættes til kr. 5.000,00, idet overtrædelsen ikke har haft nogen indflydelse på ansættelsesforholdet.

Til støtte for den nedlagte påstand om godtgørelse for overtrædelse af lov om helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet gøres det gældende,

at formuleringen i ansættelseskontrakten, hvorved sagsøger ved sin underskrift har erklæret, at hun "ikke lider af eller har lidt af nogen sygdom, der vil kunne få indflydelse på ansættelsesforholdets påbegyndelse og fremtidige opfyldelse", strider i mod lovens § 2,

at der følgelig kan tillægges sagsøger en godtgørelse i medfør af lovens § 12,

at en sådan godtgørelse af præventive årsager bør fastsættes til kr. 5.000,00, subsidiært et mindre beløb fastsat efter rettens skøn.

Til støtte for den særskilt nedlagte rentepåstand gøres det gældende,

at den af sagsøgte tilbageholdte løn forfaldt 30. juni 2000 jf. bilag 3,

at den tilbageholdt løn først blev betalt den 6. september 2002, jf. bilag 18

at sagsøger i medfør af rentelovens § 3, stk. 1, er berettiget til renter i perioden 30. juni 2000 til 6. september 2002."

B

... har i sit påstandsdokument anført:

"at sagsøger væsentligt har misligholdt sit ansættelsesforhold og

at sagsøgte derfor var berettiget til at bortvise sagsøger.

Herunder gøres det gældende,

at sagsøger har erkendt venindesalget og selv har underskrevet referat af hændelsesforløbet,

at sagsøger forsætligt har hævet personalerabat for boner, som hun ikke var berettiget til og

at sagsøger var bekendt med sagsøgtes regler om rabatkortordningen, hvilke er blevet udleveret til sagsøger ved ansættelsens begyndelse.

Til støtte for den nedlagte påstand om frifindelse i relation til sagsøgers ansættelseskontrakt gøres det gældende,

at sagsøgers titel som servicemedarbejder er korrekt, idet titlen blandt andet dækker over arbejde i kasselinien, subsidiært

at sagsøgte var i en undskyldelig vildfarelse herom og

at sagsøgte derfor ikke har krav på en godtgørelse i medfør af lov om ansættelsesbeviser.

Til støtte for den nedlagte påstand om frifindelse i relation til godtgørelse for overtrædelse af lov om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet gøres det gældende,

at den af sagsøgte anvendte formulering i ansættelseskontrakten om sagsøgers helbred ikke strider imod lovens § 2, idet en arbejdsgiver i forbindelse med ansættelse eller under ansættelse af en lønmodtager er berettiget til at indhente oplysninger om lønmodtagernes helbred, såfremt oplysningerne har betydning for lønmodtagernes arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde,

at det i ansættelseskontrakten anførte ikke har haft konkret betydning,

at sagsøger ikke har lidt nogen skade, og

at sagsøger derfor ikke skal tillægges en godtgørelse i medfør af lovens § 12.

Til støtte for den nedlagte påstand om frifindelse i relation til den særskilt nedlagte rentepåstand gøres det gældende

at sagsøger var berettiget til at tilbageholde sagsøgers løn, mens den til Politimesteren i indleverede sag verserede,

at check på sagsøgers løn til godehavende blev fremsendt til sagsøger den 5. oktober 2001, straks ovennævnte sag var afsluttet, jf. bilag E

at den omstændighed, at sagsøger ikke hævede denne check, ikke skal komme sagsøgte til skade,

at sagsøger under alle omstændigheder har mistet retten til at gøre rentekrav gældende grundet passivitet og

at sagsøger derfor ikke har krav på renter som påstået, subsidiært til den 5. oktober 2001.

#### Rettens begrundelse og resultat:

#### Vedrørende spørgsmålet om krav på løn mv. som følge af uberettiget bortvisning:

Det er ikke godtgjort, at A i forbindelse med samtalen den 22. juni 2000 og underskrivelsen af erklæringen af samme dato har erkendt, at hun forsætligt har hævet personalerabat for boner, som hun ikke var berettiget til, og det findes efter bevisførelsen ikke godtgjort, at hun forsætligt har medvirket til overtrædelse af reglerne om personalerabat gennem de personalekøb, som er omtalt i erklæringen. B

A/S har allerede derfor ikke været berettiget til at bortvise A på dette grundlag.

Det lægges som ubestridt til grund, at A den 22. juni 2000 under betjening af en kunde, som hun kendte godt, tastede for få varer ind på kasseapparatet, idet kunden lagde mere end et stk. af flere forskellige slags frugter op på kassebåndet og A kun indtastede et stk. af hver slags.

D Servicechef? og varehuschef C har samstemmende forklaret, at A under samtalen på C kontor den 22. juni 2000 fik forelagt en udskrift af kassebonen fra salget til den ovennævnte kunde og straks gav udtryk for, at hun ikke havde slået alle frugter ind. De har desuden forklaret, at A blev spurgt, om det var første gang, hun havde undladt at slå varer ind, hvortil hun svarede nej, og at hun på C spørgsmål om, hvor mange gange det drejede sig om og hvor mange personer, hun havde gjort tjenester for, svarede, at hun havde undladt at slå varer ind ca. 5 gange og gjort tjenester for i alt 3 personer.

Af erklæringen af 22. juni 2000, som A i samme dag underskrev, fremgår blandt andet, at hun tidligere, måske 5 gange, havde løftet varer forbi scannere uden at registrere dem på bonen og at hun havde gjort tjenester for i alt 3 personer. Det lægges efter forklaringerne til grund, at A ca. 15 minutter op til underskrivelsen havde lejlighed til at tale med tillidsrepræsentanten, I F, og tekstilchef E, som kom til stede, da D gik ud for at renskrive erklæringen. Det lægges videre til grund, at erklæringen blev læst op for A før hun underskrev uden kommentarer.

Retten finder det på den anførte baggrund godtgjort, at A under samtalen den 22. juni 2000 oplyste, at hun tidligere havde undladt at scanne varer og herved gjort tjenester for andre, som anført i erklæringen af samme dato. Retten finder efter bevisførelsen ikke grundlag for at antage, at oplysningerne blev lagt A i munden og at hun kun underskrev erklæringen, fordi hun i situationen var ude af stand til at tænke klart og blot ønskede at komme væk i en fart. Det kan ikke lægges til grund, at A direkte gav udtryk for, at undladelsen af at indtaste varer samme eftermiddag var sket bevidst, men oplysningerne om de tidligere

undladelser kunne under de foreliggende omstændigheder ikke forstås på anden måde, end at hun dengang havde handlet bevidst. Bevidst undladelse af at indtaste/scanne varer ved kassen må anses for en væsentlig misligholdelse af en kasseassistent's ansættelsesforhold, der berettiger til bortvisning. B kan ikke antages inden den 22. juni 2000 at have haft tilstrækkelige oplysninger om forholdene til at konfrontere A hermed og til at bortvise hende og havde således ikke fortabt retten til at påberåbe sig disse på bortvisningstidspunktet ved passivitet. Som følge af det anførte var den skete bortvisning af A berettiget og sagsøgeren frifindes derfor sagsøgte krav om løn mv. frem til sædvanligt opsigelsesvarsels udløb.

Vedrørende kravet om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, jf. lov om ansættelsesbeviser § 6:

Af engageringskontrakten fremgår blandt andet, at A er ansat i stillingen som servicemedarbejder i F B

Det er ubestridt, at A efter november 1998, da hun fyldte 18 år, udelukkende var beskæftiget med kassearbejde og at hun før da arbejdede som piccoline og ikke sad ved kassen. Vidnet servicechef B, der ifølge sin forklaring er ansvarlig for kasselinieme, en del servicemedarbejdere og kundeservice i B, har forklaret, at det fremgår af ansættelsesaftalen, hvilken stilling, man bestrider, men at der er en flydende overgang mellem de arbejdsopgaver man udfører som henholdsvis servicemedarbejder og kasseassistent. Vidnet L har forklaret, at servicemedarbejdere i 2000 var under 18 år og hjalp til "på gulvet", og at det ikke var sædvanligt, at de sad ved kassen. Hun har desuden forklaret, at servicemedarbejdere, når de fyldte 18 år, fik nyt ansættelsesbevis og ny stillingsbetegnelse, og at A var kasseassistent, da hun blev bortvist.

Retten finder herefter, at angivelsen af A stilling som servicemedarbejder i engageringskontrakten er forkert og at kontrakten herved er i strid med lov om ansættelsesbeviser § 2, stk. 2, nr. 3. Da B ikke kan antages at have været i en undskydlig vildfarelse herom, findes A berettiget til en godtgørelse i

medfør af lovens § 6 på 5.000 kr. med renter som påstået.

Vedrørende kravet om godtgørelse for overtrædelse af lov om brug af helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet, jf. lovens § 12:

A. s erklæring i engageringskontrakten om sygdom, der vil kunne få indflydelse på ansættelsesforholdets påbegyndelse og fremtidige opfyldelse, strider imod § 2, stk. 1 i lov om brug af helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet, idet ordet "væsentlig" foran ordet "indflydelse" mangler. Erklæringen strider desuden imod lovens § 2, stk. 3, da det ikke fremgår, hvilke sygdomme eller symptomer på sygdomme, der ønskes oplysninger om.

Retten finder efter karakteren af overtrædelserne ikke grundlag for at tilkende sagsøgeren nogen godtgørelse efter lovens § 12, og sagsøgte frifindes derfor for påstanden herom.

Vedrørende den særskilt fremsatte rentepåstand:

Under hensyn til det anførte vedrørende bortvisningsgrundlaget finder retten, at B var berettiget til at tilbageholde A. tilgodehavende løn, der forfaldt til betaling den 30. juni 2000, med henblik på modregning med et muligt erstatningskrav, mens der foregik en politimæssig undersøgelse i anledning af bedragerianmeldelsen. Da B efterfølgende undlod at fremsætte krav om erstatning og at modregne finder retten, at lønkravet bør forrentes fra tidspunktet for meddelelsen om anklagemyndighedens påtaleopgivelse. Det er ikke godtgjort, at beløbet er kommet frem til A før den 6. september 2002, og da B som debitor må bære risikoen herfor, tages den særskilte rentepåstand herefter til følge som nedenfor bestemt.

Thi kendes for ret:

Sagsøgte B som mandatar for A skal inden 14 dage til sagsøgeren HK DANMARK som mandatar for

... skal betale 5.000 kr. med procesrente fra den 20. januar 2002 samt  
procesrente af 6.210,23 kr. fra den 19. maj 2001 til den 6. september 2002.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

*M. M. M. M.*

c21217d2.dtd

RETTEEN I AALBORG



Udskrift af dombogen

KOPI

Den 19. september 2003 blev ved retten i Aalborg, 7. afdeling, i sagen

BS 7-505/2003

A  
B som mandatar

mod

afsagt følgende

DOM:

Denne dom er udfærdiget uden fuldstændig sagsfremstilling, jf. retspleje-  
lovens § 366 a, stk. 2.

Ved stævning, modtaget af retten den 6. februar 2003, har sagsøgeren B  
som mandatar for A, Aalborg, ned-  
lagt påstand om, at sagsøgte, C, skal  
betale 24.193,59 kr. med tillæg af rente efter renteloven gældende fra den 1.  
august 2002 af 22.616,52 kr. fra den 28. december 2002, til betaling sker og  
af 1.577,07 kr. fra sagens anlæg, indtil betaling sker. Det påståede beløb ud-  
gør løn for A i perioden 11. august til 30.



september 2002. 12.616,52 kr., feriegodtgørelse 1.577,07 kr. samt 10.000 kr. som erstatning for manglende ansættelseskontrakt.

Sagsøgte har nedlagt påstand om frikendelse.

Sagens omstændigheder er nærmere følgende:

A . tiltrådte den 26. juni 2002 en stilling som butiksassistent hos sagsøgte, og han underskrev i forbindelse med ansættelsen en "Ansættelsesaftale for timelønnede", hvor det blandt andet fremgår, at han var ansat på deltid med "højest 8 timer i gennemsnit pr. uge over en 3 mdr. periode." Det fremgår blandt andet endvidere af kontrakten:

.....

Løn: Medarbejdernes løn er p.t. kr. 87,92 pr. time, afløser tillæg kr. 2,82 pr. time iflg. ovenstående. Lønnen betales bagud fra den 20 til den 19.

Arbejdstid: Den normale gennemsnitlige arbejdstid er aftalt til under 8 timer pr. uge, medarbejderen er ansat til skiftende vagter, efter gældende vagtplan.

.....

Overenskomstforhold: Ansættelsesforholdet er omfattet af overenskomst mellem ..... g

.....

Udleverede dokumenter: Personalecirkulære vedr. sygdom og anmeldelse af sygdom.  
Tillæg til ansættelsesbrev.  
Stillingsbeskrivelse.

Aftalen er udarbejdet i samarbejde med

I henhold til (EU-direktiv-533/EØF) lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstager om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

For ansættelsesforhold, der indgås efter 1. juli 1993, skal ansættelsesaftalen udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse...."

A arbejdede herefter på sagsøgtes servicestation efter en vagtplan og havde den sidste vagt den 5. august 2002.

Den 10. august 2002 blev A af sagsøgtes ægtefælle anmodet om at møde på arbejde, da en anden ansat ved en fejl havde taget en dobbeltvagt, men A meddelte, at dette ikke var muligt, da han skulle hjælpe en kammerat med at flytte.

A mødte ikke som bestemt i vagtplanen den 11. august 2002, idet det var hans opfattelse, at han under telefonsamtalerne den 10. august 2002 med sagsøgtes ægtefælle var blevet bortvist.

Ved skrivelse af 26. august 2002 protesterede sagsøgerens afdeling i Aalborg over for sagsøgtes brancheorganisation mod bortvisningen og fremsatte krav om løn i opsigelsesperioden, da A var opfattet af funktionærloven. I skrivelsen blev der endvidere under henvisning til funktionærloven fremsat anmodning om fremsendelse af skriftlig opsigelse/bortvisning, ligesom det blev gjort gældende, at ansættelseskontrakten var mangelfuld, idet der blandt andet ikke var anført opsigelsesvarsel i kontrakten, og fagforeningen krævede en erstatning på 10.000 kr. i den forbindelse.

Der blev den 8. oktober 2002 afholdt mæglingsmøde mellem organisationer-

ne, og da det ikke kunne opnås enighed, er nærværende sag blevet anlagt.

Under sagen er der afgivet forklaring af A og  
vidneforklaring af

A har forklaret, at hun i september 2002 påbegyndte sit nuværende studium i Aalborg. Han har tidligere i 3 måneder haft arbejde i Århus Lufthavn, hvor han stod som sælger ved en kasse. Han har endvidere ekspederet på Molslinien, og han vil mene, at han er kyndig i kassebetjening. Han har brug for ekstra penge under studiet og søgte arbejde, da han flyttede til Aalborg. Han har søgt 34 stillinger, og jobbet hos sagsøgte fik han via en ven, der oprindeligt skulle have været til ansættelsessamtale hos sagsøgte. Han var til møde den 24. juni 2002 med

, og det var hans opfattelse, at hun var chef for virksomheden. De talte blandt andet om hans tidligere jobberfaringer. Han spurgte endvidere om, hvor mange timer, han kunne påregne at arbejde, hvortil hun svarede, at han kunne få "alle de timer, han havde brug for". Der blev ikke talt om, at han højst skulle have 8 timer pr. uge over en 3 måneders periode. Han spurgte ikke til timelønnen under mødet, da han mest var interesseret i at få arbejdet. Der blev heller ikke talt om overenskomstforhold under deres samtale, men han fik at vide, at han skulle begynde den 26. juni 2002. Han har ikke fået tilsendt eller udleveret en overenskomst eller uddrag af denne, men han fik udleveret noget materiale vedrørende benzin, og hvilke stoffer benzinen indeholder. Tre uger efter deres møde, modtog han ansættelseskontrakten. Da han så afsnittet i kontrakten om de 8 timer, spurgte han , hvad det betød, men hun svarede, at han kunne få ligeså mange timer, han ville i ferieperioden, men når ferieperioden var overstået, ville timeantallet nok falde. Der blev ikke omtalt, hvor mange timer det herefter ville dreje sig om. Han læste sig i øvrigt ikke ved bemærkningerne om overenskomstforholdene, der er anført i ansættelseskontrakten, og han var på daværende tidspunkt ikke medlem af en fagforening. Han mener, at han har fået udleveret de dokumenter, der er omtalt i kontrakten på side 2. Der var lagt en plan, for de vag-

ter som han skulle have, og det var almindeligt, at de ansatte byttede vagter. Med hensyn til den 10. august 2002 har han forklaret, at han i følge arbejdsplanen ikke skulle arbejde den pågældende dag. Han havde vagt den 5. august 2002 og skulle efter planen igen på arbejde søndag den 11. august 2002. Han havde lovet en kammerat at hjælpe denne med at flytte den 10. august 2002, og der var bestilt flyttebil, som sagsøgeren skulle køre, idet kammeraten ikke havde kørekort. Han blev ringet op af

om morgenen den 10. august mellem kl. 7.00 og 9.00, og hun fortalte, at en anden ansat ved en fejl havde taget dobbelt vagt, således at vedkommende ikke kunne tage vagten, der begyndte kl. 15.00. Han forklarede at han skulle hjælpe en kammerat og ikke kunne møde på arbejde, og hun virkede meget forstående overfor dette. Hun fortalte, at hun ville ringede videre i "kæden", men hun tog forbehold om, at hun senere ville ringe til sagsøgeren igen. Han svarede, at det var unødvendigt, da han ikke kunne lave om på aftalen med kammeraten. Han forklarede, at han ikke var uvillig til at tage en vagt, men at det blot ikke kunne lade sig gøre den pågældende dag. Lisbeth ringede 1-1/4 time senere og forklarede, at hun ikke havde fået kontakt med nogen af de øvrige ansatte. Han har tilføjet, at der på daværende tidspunkt i alt var ansat 10-11 personer på servicestationen. Hun sagde, at hun havde brug for, at han tog vagten, men han gentog, at det ikke kunne lade sig gøre, da han skulle flytte for vennen. Han talte i et "almindeligt" toneleje over for og han blev således hverken irriteret eller "fræk", men nærmest "uforstående". Samtalen sluttede med, at sagde til ham, at han skulle møde på arbejde, hvorefter han gentog, at det ikke var muligt for ham. sagde herefter, at i hendes "univers" var der tre begreber: Skole, arbejde og fritid i den pågældende rækkefølge. Han opfattede dette som truende, og han gentog, at det ikke var bevidst, at han ikke kunne møde, hvorefter sagde, at "han enten kom på arbejde, eller så kunne han betragte sig som fyret". Han var ikke i tvivl om, at hun mente dette, og da han gentog, at han ikke kunne komme på arbejde den pågældende dag, svarede at han "så kunne betragte sig som fyret". Han blev meget chokeret og forvirret over hendes udtalelse og ringede til sin storebrøder for at

bede om råd. Han talte endvidere i telefon med sin far, som heller ikke kunne svare på, hvad han skulle gøre. Han ringede herefter kl. 13.21 til [redacted] som den fremlagte udskrift viser. Hun kom til at tale med [redacted], og han spurgte hende, om han skulle møde på vagt, indtil hun havde fundet en afløser. [redacted] svarede, at han ikke skulle møde, at han ikke skulle "komme mere". Han ringede på ny til [redacted] kl. 15.05, efter at han havde talt med sin mor, som havde foreslået, at han skulle ringe til hende for at finde ud af, hvorvidt han skulle møde på arbejde den følgende dag. [redacted] svarede, at hun havde givet vagten til en anden, og han skulle aflevere det tøj og de øvrige ting, som han havde fået. Efter en uges tid søgte han herefter bistand hos sagsøgeren. Da han afleverede sit tøj, bad han [redacted] om, at få en skriftlig opsigelse. [redacted] svarede, at han ikke kunne få en sådan, da det var "en kompliceret sag", og han har ikke senere modtaget en skriftlig opsigelse fra sagsøgte. Det er korrekt, at han efter mæglingsmødet tilkendegav, at han ikke ønskede at genoptage sit arbejde idet han mente, at forholdet mellem dem var ødelagt. Han har efter mæglingsmødets afholdelse fundet et andet arbejde.

[redacted] har som vidne forklaret, at hun er gift med sagsøgte. Med hensyn til den 10. august 2002 har hun forklaret, at sagsøgte manglede en person til en vagt fra kl. 15.00 til kl. 23.00. Hun forsøgte at ringe til alle de personer, der er ansat i virksomheden, men fik kun fat i [redacted] A [redacted]. Vidnet kan ikke huske, på hvilket tidspunkt hun ringede til ham. A [redacted] forklarede, at han ikke kunne møde på arbejde, da han skulle flytte for en kammerat. Vidnet fortalte ham, at hun ville prøve at finde en anden, men da det ikke lykkedes, ringede hun igen til [redacted] A [redacted]. Hun sagde til ham, at han blot skulle møde på arbejde i et par timer, idet hun ville prøve at finde en anden, som kunne være med til at dele vagten. A [redacted] svarede, at han ikke kunne tage stilling til dette, men ville ringe tilbage, idet han først ville tale med sin kammerat. A [redacted] ringede senere, men hun kan ikke huske, om det var kl. 13.21 som det fremgår af vedlagte udskrift. Vidnet sagde til ham, at han ikke behøvede at komme på arbejde, da hun havde fundet en anden. På spørgsmål, om [redacted]

ringede igen til hende kl. 15.05, har vidnet forklaret, at det kan hun ikke huske, men såfremt det var tilfældet har hun formentligt fortalt ham, at hun havde fundet en anden, som i øvrigt kom fra Hobro. Forevist ansættelsesaf-talen (bilag 1) har vidnet forklaret, at nyansatte i begyndelsen bliver nødt til at arbejde mere end 8 timer om ugen, idet der skal bruges tid på oplæring. Det er vidnet, som har lært, A op. Med hensyn til overenskomsten med har vidnet forklaret, at den findes på servicestationen, og den ligger sammen med de øvrige papirer, som vedrører personalet. Det kan ske, at en vagt udebliver, da der er tale om unge mennesker. Der er store omkostninger ved at oplære en ny vagt, idet sagsøgte organisation har regnet ud, at det koster mellem 25.000 og 40.000 kr. Der skal således en ekstra person på vagt, når oplæringen foregår, ligesom den nyansatte skal have uniform, og de nyansatte laver endvidere fejl. Da A begyndte at arbejde på service-stationen havde de formentlig lavet ansættelseskontrakten klar. Det første, der sker, når nyansatte begynder, er, at de får udløvet den pågældende an-sættelseskontrakt sammen med øvrige papirer. Den nye medarbejder bliver opfordret til at læse ansættelseskontrakten igennem og underskrive den. Der er ofte tale om studerende, hvorfor hun mener, at det er unødvendigt at gen-nemgå kontrakten. Hun fortalte sagsøgeren om opsigelsesreglerne, nemlig at der er 1 måneders opsigelse fra den ansattes side, medens arbejdsgiveren har 3 måneders opsigelse, men hun kan dog ikke nærmere huske reglerne. Opsigelsesreglerne har dog ingen praktisk betydning for sagsøgte, da de ikke har været ude for at skulle opsigte en medarbejder. Vidnet har ikke direkte gen-nemgået opsigelsesreglerne med sagsøgeren, men hun mener, at han selv kunne læse dem, og det er i øvrigt en kontordame, som laver dokumenterne i virksomheden. Forholdt A forklaring om de 4 telefonsamta-ler den 10. august 2002 har vidnet forklaret, at hun ikke kan huske, at A udtalte, at hun ikke behøvede at ringe til ham, da han ikke kunne møde på grund af flytningen. Vidnet afviser at være fremkommet med en bemærk-ning om "hendes univers". Vidnet benægter, at A blev fyret under deres telefonsamtale, og hun blev ikke irriteret på ham. Vidnet har ikke fortalt A, at han ikke skulle møde om søndagen den 11. august

2002, da de slet ikke talte om denne dag, og hun havde således heller ikke fundet en afløser for ham. Med hensyn til det andet opkald fra A har hun nærmere forklaret, at han ville høre, om hun havde fundet en anden person til at komme om lørdagen, hvilket var tilfældet. Vidnet fastholder, at hun ikke har fyret ham for ikke at møde på arbejde den 10. august 2002.

A havde i øvrigt passeret de vagter, som var blevet pålagt ham, medens han var ansat. Vidnet gik ud fra, at sagsøgeren ville møde på arbejde den 11. august. Da sagsøgeren ikke kom den 11. august 2002, var det vidnet, som blev nødt til at åbne tankstationen. Hun ville ringe til ham for at høre, hvorfor han ikke kom, men han tog ikke telefonen. Vidnet passede tanken, indtil den person, som hun havde fået til at overtage vagten, kom. Vidnet undersøgte ikke nærmere, hvorfor A ikke mødte. Hun kan ikke huske, hvorvidt hun har indgået aftale med A om aflevering af tøj. Hun har ikke set sagsøgeren efter den 10. august 2002. Vidnet er ikke blevet opfordret til at fremkomme med en skriftlig begrundelse.

A har yderligere forklaret, at han var i sin lejlighed den 11. august fra kl. 11.00 til 12.00. Han har i øvrigt en mobiltelefon. Han ville have hørt, såfremt telefonen ringede, eller også ville opkaldet være blevet registreret af telefonen.

Sagsøgte har under sagen fremlagt "Overenskomst mellem Service-Stationers Arbejdsgiverforening og ... for medlemmer beskæftiget på servicestationer 2000 - 2004" (bilag A), hvoraf det ifølge Bilag G til overenskomsten: "Protokollat om ansættelsesaftaler" fremgår:

"....

Frister for oprettelse af ansættelsesaftale er:

Nye ansættelsesforhold:

- For nye ansættelsesforhold skal arbejdsgiveren senest 1 måned efter an-

sættelsesforholdets begyndelse udlevere ansættelsesbeviset.

Gamle ansættelsesforhold:

- Hvis ansættelsesforholdet er indgået før 1. juli 1993 og fortsættes derefter, skal arbejdsgiveren give lønmodtageren de relevante oplysninger senest 2 måneder efter, lønmodtageren har bedt om at få oplysningerne.

Parterne er enige om, at eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler efter de fagretlige regler, der gælder mellem og

Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver der, senest 15 dage efter at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Denne aftale træder i kraft den 1. marts 2000.

...."

Sagsøgeren har til støtte for den nedlagte påstand i sit påstandsdokument gjort gældende efter, at sagsøgte ikke længere vil bestride, at A er omfattet af reglerne i funktionærloven:

".....

at sagsøgte uberettiget har bortvist sagsøgerens mandant den 10.08.2002 med den begrundelse, at sagsøgerens mandant ikke ville påtage sig en ekstra vagt den 10.08.2002, hvilken dato sagsøgerens mandant i øvrigt havde fri,

at sagsøgerens mandant ikke har været forpligtet til at give møde efter på-



krav dels under hensyn til, at der var tale om en vagtfri dag som nævnt ovenfor, og dels fordi sagsøgerens mandant havde en absolut rimelig begrundelse for ikke at kunne yde hjælp i den pågældende situation,

at sagsøgerens mandant herefter har krav på godtgørelse i medfør af Funktionslovens § 3, stk. 1, svarende til løn i opsigelsesperioden 11.08. - 30.09.2002,

at kravet på løn i opsigelsesperioden bør ansættes til kr. 12.616,62, beregnet som løn i 7 uger á 20½ time á kr. 87,92,

at sagsøgerens mandant har krav på feriegodtgørelse af løn i opsigelsesperioden med det påstævnte beløb.

Det gøres endvidere gældende,

at den som bilag 1 fremlagte ansættelsesaftale er mangelfuld, idet det blandt andet gøres gældende,

at den anførte gennemsnitlige arbejdstid er anført som under 8 timer pr. uge, uagtet sagsøgte vidste eller burde vide, at sagsøgerens mandant ville blive tildelt vagter, der ville medføre en væsentlig højere gennemsnitlig arbejdstid pr. uge.

Det gøres ligeledes gældende, at ansættelsesaftalen er mangelfuld i relation til, at der intet er anført vedrørende gensidigt opsigelsesvarsel i ansættelsesaftalen. Sagsøgte har overfor dette anbringende gjort gældende, at der i ansættelsesaftalen er henvist til en overenskomst. Da der ikke er udlæveret et eksemplar af den pågældende overenskomst eller uddrag heraf vedrørende bestemmelser relateret til gensidige opsigelsesvarsler, bør det lægges til grund, at der recht intet er anført eller oplyst herom til sagsøgerens mandant, hvorfor der således må tilkendes sagsøgerens mandant en godtgørelse på kr.

10.000,00, da det endvidere må lægges til grund, at manglerne ved ansættelsesaftalen har medført en tvist.

Til støtte for rentepåstanden gøres det gældende, at rentepåkrav er afgivet den 28.11.2002, jf. bilag 6, hvorfor krav på løn i opsigelsesperioden og godtgørelse for mangler ved ansættelsesbevis, i alt kr. 22.616,52, skal forrentes fra den 28.12.2002 og til betaling sker, jf. Rentelovens § 3, stk. 2."

Sagsøgte har til støtte for den nedlagte påstand i sit påstandsdokument gjort gældende:

"at sagsøgte ikke har bortvist sagsøger den 10. august 2002, idet sagsøger selv har bragt sit ansættelsesforhold til ophør, ved at udeblive fra hans vagt ifølge vagtplanen søndag den 11. august 2002, samt

at det bestrides, at det forhold, at sagsøger, ved vagtbytte med andre vagter, har fået en gennemsnitlig arbejdstid på over 8 timer pr. uge, skulle bevirke, at ansættelsesaftalen skulle være i strid med Ansættelsesbevisloven, samt

at ansættelsesbeviset opfylder kravet om højeste arbejdstid pr. uge, ligesom der anføres, at medarbejderen er ansat til skiftende vagter efter gældende vagtplan, samt

at Arbejdsgiverforening og <sup>o</sup> har valgt at anvende de fakultative bestemmelser i Rådet for de Europæiske Fællesskabers direktiv af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (Nr. 91/533) i videre omfang end disse er udnyttet i loven, og er enedes om overenskomstens bilag 6, Protokollat om ansættelsesaftaler, der vedlægges som sagens bilag A, og ifølge hvilke

bod ikke kan pålægges, hvis ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med den gældende tidsfrist (og det mindre i det mere, hvis der er fejl i ansættelsesbeviset), hvis arbejdsgiveren senest 15 dage efter medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler, samt

at henvisning til overenskomst mellem . . . . .

og . . . . . Arbejdsgiverforeningen opfylder Lov om ansættelsesbevisers krav om vejledning af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler, samt

at sagsøgers fagforening, først ved skrivelse af 26. august 2002 (bilag 3) protesterede mod bortvisningen.

Til støtte for den subsidiære påstand skal det gøres gældende:

at såfremt retten skulle finde ansættelsesaftalen i strid med Ansættelsesbevisloven, er retspraksis en godtgørelse på et lavere beløb end anført i stævningen."

Retten skal udtale:

Retten finder at kunne lægge den forklaring, der er afgivet af <sup>5</sup> A til grund ved sagens afgørelsen, idet hans forklaring fremtræder sandfærdig, ligesom den til dels er understøttet af de indhentede telefonoplysninger, hvorimod vidnet . . . . . forklaring forekommer noget usikker. Retten har desuden fundet det uforståeligt, at vidnet ikke nærmere undersøgte, hvorfor A . . . . . n ikke mødte på arbejdspladsen den 11. august 2002, da hun har forklaret, at han i hele ansættelsesperioden havde arbejdet upåklageligt. Sagsøgte har endvidere heller ikke skriftligt fulgt A . . . . . påståede udeblivelse op. På den anførte baggrund læg-

ger retten herefter til grund, at vidnet ..... i under en af parternes telefonsamtaler den 10. august 2002 uretmæssigt bortviste A fra arbejdspladsen, og han har dermed krav på løn og feriegodtgørelse i opsigelsesperioden som opgjort af sagsøgeren.

Med hensyn til ansættelsesaftalen lægger retten til grund, at der ikke i ansættelsesaftalen er angivet opsigelsesvarsler, jf. herved § 2, stk. 2, nr. 7, i lov om ansættelsesbeviser. Det fremgår af lovens § 2, stk. 4, at arbejdsgiverens oplysningspligt om opsigelsesvarsler anses for opfyldt, hvis der henvises til en kollektiv overenskomst, der gælder for det pågældende område. Selv om det lægges til grund, at der i ansættelsesaftalen er henvist til den gældende overenskomst, må det som ubestridt lægges til grund, at A ikke har fået udleveret et eksemplar af overenskomsten, ligesom det efter bevisførelsen ikke findes godtgjort, at han udtrykkelig er gjort bekendt med, hvor han kunne læse overenskomsten. På denne baggrund finder retten ikke, at sagsøgte har opfyldt sin oplysningspligt, og da det af sagsøgte i øvrigt anførte ikke findes at føre til et andet resultat, har A dermed krav på en godtgørelse efter lovens § 6, og den kan fastsættes til 10.000 kr., idet de manglende oplysninger om opsigelsesvarslet må anses at have medført en tvist. Sagsøgerens påstand med renter på påstået tages herefter til følge.

#### Thi kendes for ret:

Sagsøgte, C skal inden 14 dage til Sagsøgeren, B, som mandatar A betale 24.193,59 kr. med tillæg af rente efter renteloven gældende fra den 1. august 2002, af 22.616,52 kr. fra den 28. december 2002, og af 1.577,07 kr. fra den 6. februar 2003, indtil betaling sker samt sagens omkostninger med 9.000 kr.

Poul Erik Nielsen

Udskriftens rigtighed bekræftes.

RETTEN I AALBORG, den 23. september 2003

P.d.y.



Maj-Britt Nielsen

overassistent



Udskrift af dombogen

DOM

Afsagt den 29. september 2003 i sag nr. BS 1-568/2002:

A  
som mandatar for

B

og

C

mod

D

Denne sag, der er anlagt den 11. september 2002, angår spørgsmålet om, hvorvidt sagsøgerne, B og C, er berettigede til godtgørelse for usaglig afskedigelse og for mangelfulde ansættelsesbeviser.

A har som mandatar for B og C påstået sagsøgte, D, dømt til at betale B og C 14.937,46 kr. og til at betale C 16.450,95 kr., begge beløb med tillæg af procesrente fra den 29. juni 2002.

Sagsøgte har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsøgernes krav er opgjort således:

1 B

Godtgørelse efter funktionærlovens 2 b	kr. 4.937,46
Godtgørelse for mangelfuld ansættelseskontrakt	- 10.000,00
I alt	<u>kr. 14.937,46</u>

C 2:

Godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b	kr. 6.450,95
Godtgørelse for mangelfuld ansættelseskontrakt	- 10.000,00
I alt	kr. 16.450,95

Ansættelsesaftale mellem sagsøgte og B er indgået den 1. november 2000. I aftalen er der mulighed for at foretage afkrydsning ud for rubrikken "Ung under uddannelse" eller rubrikken "Ikke under uddannelse", men der er ikke sket afkrydsning i nogen af rubrikkerne. Af aftalen fremgår blandt andet:

.....

Stilling/jobkategori:  
Butiksassistent, deltid

Tiltrædelsesdato:  
2000-10-15

.....

Ung under uddannelse:  
Når uddannelsen afsluttes, eller hvis den afbrydes, skal arbejdsgiveren orienteres. Unge under uddannelse er omfattet af overenskomstens § 4, stk. Punkt b.

Ikke under uddannelse:

.....

Løn:  
Medarbejderens løn er p.t. kr. 81,21 pr. Time, for ufaglærte, samt tillæg ifølge overenskomsten, som p.t. pr. Time er hverdage imellem kl. 18-09 kr. 4,50,

Nat hverdage kr. 9,00, Lørdag 14-24 kr. 4,50, Nat Søn-og helligdage 00-06 kr. 19,50, Søn-og helligdage 06-24 kr. 4,50. Lønnen betales bagud fra den 15. til den 14. Og udbetales sidste hverdag i måneden.

Arbejdstid:  
Den normale gennemsnitlige arbejdstid er aftalt til under 15 timer pr. uge, medarbejderen er ansat til skiftende vagter, efter gældende vagtplan.

Sydom:  
I henhold til vedlagte personalecirkulære.

Overenskomstforhold:  
Ansættelsesforholdet er omfattet af overenskomst imellem BOA og HK-handel.

.....

Opsigelse:  
For ansættelsesforholdet gælder de i overenskomsten fastsatte regler for opsigelsesvarsel. For ansatte med under 15 timer om ugen gælder reglerne i Funktionærlovens § 2.

De første 3 måneder af ansættelsesforholdet anses som prøvetid. For ikke funktionærer er der intet opsigelsesvarsel i prøvetiden.

Øvrige Regler:  
Den ansatte er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet

om sin bopæl samt forhold af enhver art, der kan have indflydelse på ansættelsesforholdet eller vedrører indholdet af nærværende kontrakt.

.....

Mødetider:

Fremgår af gældende vagtplan.

.....

Sygdømt:

Efter vedlagte personalecirkulære.

.....

Overenskomstforhold:

Ansættelsesforholdet er omfattet af overenskomst mellem BOA og HK-handel.

Ansættelsesaftalen af 10. januar 2001 mellem sagsøgte og C svarer, når bortset fra tiltrædelsesdatoen 18. december 2000, i det væsentligste til aftalen med B men i denne aftale er der sket afkrydsning ud for rubrikken "Ung under uddannelse."

Af Landsoverenskomsten for Servicestationer, der er indgået mellem .....  
: Arbejdsgiverforening/Arbejdsgiverforeningen  
og ..... , fremgår blandt andet,

"Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter

a)

Hverdage: kl. 18.00 - 06.00 ..... pr. time kr. 9,00  
Lørdage: kl. 14.00 - 24.00 ..... pr. time kr. 17,00  
Søn- og helligdage: Kl. 00.00 - 24.00 ..... pr. time kr. 19,50

For unge under 18 år er tillægget det halve af ovennævnte satser.

Det tilstræbes at arbejde på disse tidspunkter fordeles ligeligt mellem de ansatte.

b)

**Unge under uddannelse:**

Unge under 25 år, der følger en statsanerkendt uddannelse og som højst beskæftiges 15 timer om ugen oppebærer på hverdage mellem kl. 18.00 og 24.00, lørdage mellem kl. 14.00 og kl. 24.00 samt søn- og helligdage mellem kl. 06.00 og kl. 24.00 et aften/weekendtillæg, der forsøgsvis forhandles to-kalt.

Dette tillæg træder i stedet for forskudttidstillægget i pkt. a) på de nævnte tidspunkter. På øvrige tidspunkter betales iht. pkt. a).

Denne medarbejdergruppe oppebærer ikke servicestationstillæg. "



Ved skrivelser af 1. marts 2002 opsagde sagsøgte sagsøgerne med ligelydende indhold:

"Idet vi henviser til selskabets interne regler om unge under uddannelse opsiges De, da De afslutter uddannelsen, med lovligt varsel på 3 måneder og 18 dage til fratræden den 30/6-2002."

A protesterede ved skrivelse af 19. marts 2002 mod opsigelserne.

Sagsøgerne har ud fra december 2001, januar og februar 2002 beregnet sagsøger-  
nes gennemsnitlige månedsløn til kr. 3.291,64 kr. for A  
og til 4.300,63 kr. for B hvorved godtgørelseme, svarende til 1½ må-  
neds løn, er beregnet til henholdsvis 4.937,46 kr. for A  
og 6.450 kr. for B

Sagsøgeren har endvidere foretaget en beregning over, hvilken løn sagsøgerne vil-  
le have haft krav på i de samme måneder, hvis de ikke havde været under uddan-  
nelse og dermed havde krav på sædvanligt forskudttidstillæg og servicestationstil-  
læg, jvæfnfør overenskomstens bestemmelser herom. Gennemsnitsslønnen udgør  
vedrørende B 4.091,48 kr., og udgør vedrørende  
C 5.211,92 kr.

Sagsøgte har ikke bestridt beregningerne.

Sagsøgerne har endvidere som bilag 10 fremlagt en hypotetisk beregning af hvad  
stigningen i sagsøgte lønsam vil udgøre, hvis stationen er bemanded med 3 hel-  
tidsansatte samt 8 unge med 15 timer om ugen, og 2 af de unge fortsætter efter at  
have færdiggjort deres uddannelse. Under disse forudsætninger, udgør lønstig-  
ningen 619,95 kr. om ugen ud af en samlet lønudgift på 26.274,32 kr.,

C har forklaret, at han var i gang med HH-uddannelsen på Vejen Han-  
delsskole, da han blev ansat i et fritidsjob hos sagsøgte for at supplere sin SU. Han  
fik et ansøgningsskema af nogle bekendte, som arbejdede hos sagsøgte. Han blev  
derefter ansat af stationslederen, Udover var der 2 fuldtidsansatte,  
som arbejdede i dagtimerne, samt et antal deltidsansatte, der delte de resterende ti-  
mer imellem sig. var daglig leder, men gik i øvrigt ind i arbejdet på lige  
fod med de andre. Forskellen på de fuldtidsansatte og de deltidsansatte var, at de  
deltidsansatte ikke havde noget at gøre med opgørelsen af den rigtige kasse, lige-  
som de ikke afleverede penge til banken. Under ansættelsessamtalen blev der talt  
meget om opræden over for kunder, røveri og lignende. Han fik at vide, at lønnen  
var i henhold til overenskomsten, og at timetallet ville blive fastsat i en vagtplan.  
Han gik direkte ind i en tidligere ansats vagtplan. Han havde normalt 6 vagter  
over en 14 dages periode. Vagterne var fra 17.30 til 23.13 i starten, men blev sene-  
re fra 16.45 til 23.30, da der skulle tælles cigaretter og kasse op. Det gav nogle  
problemer at blive færdig indenfor tiden, hvis kassen ikke stemte. Den tid, man  
brugte ekstra, hvis kassen ikke stemte, fik man ikke betaling for. Han fik at vide,

at der var faste vagter, og at man i tilfælde af sygdom selv skulle finde en afløser til at tage ens vagt. blev ikke blandet ind i sygdom, idet man byttede vagt med en anden. Man lagde besked til , når man havde byttet. Der blev således ikke udbetalt løn under sygdom. Han tænkte ikke nærmere over, om han havde krav på løn under sygdom. Så vidt han husker, har der ikke været diskussion om, hvorvidt man var berettiget til løn under sygdom. Man kunne følge med i sine vagter i den vagtplan, som var opsat. Da der blev ansat flere medarbejdere, fik han færre vagter, men da der senere holdt en op, fik han sine vagter igen uden problemer. Udover vagterne i vagtplanen skete det også, at han trådte til, hvis de fastsættede var syge eller havde ferie, ligesom han på et tidspunkt hjalp til både i Ribe og i Haderslev. Han fik i denne forbindelse almindelig timeløn samt sin transporttid godtgjort. Arbejdstiden lå typisk på 60 timer om måneden, men i perioder kom han over de 60 timer. I forbindelse med ansættelsessamtalen blev der ikke talt om, hvor længe han kunne være ansat hos sagsøgte. Han regnede selv med at blive hos sagsøgte, til han fandt en læreplads. Han blev ikke gjort bekendt med, at der skulle være interne regler om opsigelse, hvis man afsluttede sin uddannelse, og i de 2 år, hvor han var ansat hos sagsøgte, hørte han ikke på noget tidspunkt, at han ville blive afskediget, når han var færdig med sin uddannelse. Efterfølgende har han hørt om 2 piger, der blev afskediget i forbindelse med, at de var færdige med at læse. Opsigelsen kom efter et personalemøde om den nye benzintype, hvor han fik at vide, at han ville blive opsagt pr. 30. juni, hvilket overraskede ham, da han havde tænkt sig at fortsætte hos sagsøgte, indtil han fandt ud af, hvad han ville efter handelsskolen. Han havde ikke lagt mærke til, at der i ansættelseskontrakten stod, at han skulle underrette arbejdsgiveren, når han blev færdig med sin uddannelse. Han mener ikke, at han i forbindelse med ansættelsen fik at vide, at der var en anden løn for studerende end for ikke studerende.

B har forklaret, at hun i forbindelse med sit HH-studie ville flytte til Vejen, hvorfor hun skulle have et job for at kunne betale huslejen. Hun udfyldte ansøgningsskemaet og efter nogen tid ringede og sagde, at hun kunne komme til samtale hos ham. Hun blev herefter ansat. Under samtalen fik hun at vide, hvad arbejdet gik på. Samtalen drejede sig om påklædning, behandling af kunder, personalekoder og lignende. Hun husker ikke, hvad hun fik at vide vedrørende lønnen. Hun fik at vide, at der var en vagtplan med 3 vagter om ugen, som skulle overholdes. Hvis man ikke kunne komme, hvadenten det var på grund af sygdom eller andet, måtte man bytte med en anden. Hun arbejdede normalt 40 timer om måneden, men det skete, at hun havde ekstra timer i forbindelse med ferie og lignende. Hun har en gang prøvet at ringe til i forbindelse med at hun var syg, men han sagde, at hun måtte selv finde en afløser, og at hvis hun ikke kunne dette, måtte hun møde på arbejde. Hun har på et tidspunkt hørt en tale om, at man måske skulle have løn under sygdom, men det blev der ikke snakket mere om. Hun har aldrig fået at vide, at hun ville blive opsagt i forbindelse med færdiggørelsen af uddannelsen. Hun vidste ikke, at der var interne regler om dette, ligesom hun ikke vidste, at der var andre særregler for studerende. havde sagt, at hun ville få den løn, som hun var berettiget til, hverken mere eller mindre.

har forklaret, at han er direktør i D, der er et datterselskab, som driver servicestationer under D. Under han er ansat 13 områdechefer, der hver har ansvaret for mellem 6 og 12 stationer. Områdecheferne refererer direkte til ham, og det er dem, der har kontakt med anlæggene, hvor der er ansat en forretningschef og en stedfortræder. På tankstationerne er der ansat en kombination af funktionærer på henholdsvis fuldtid og deltid samt unge under uddannelse. På de i alt 120 stationer i Danmark der der cirka 1400 unge under uddannelse. Overenskomsten med D er gældende på alle stationerne. Politikken i virksomheden er i overensstemmelse med overenskomsten, hvor der er et regelsæt for ungarbejdere mellem 16 og 18, der fratræder, når de bliver 18, og et regelsæt for unge under uddannelse, som er beskæftiget fra de er 18 til 25. Det er i forbindelse med overenskomsten aftalt med D, at unge under uddannelse opsiges med 3 måneders varsel, når de enten ophører med deres uddannelse eller bliver 25 år. Stationslederne skal derfor sikre, at de fortsat er under uddannelse. Dette regelsæt er understreget overfor områdecheferne, der har præciseret det overfor stationslederne. Hans indtryk er, at reglerne efterleves. Andre benzinselskaber administrerer reglerne på tilsvarende måde. Hele det regelsæt, som knytter sig til overenskomsten, er baseret på, at man bliver opsigt, hvis man afbryder uddannelse eller bliver 25 år. Disse regler er begrundet i, at både D og de unge har en interesse i, at man kan ansætte unge i et fritidsjob, da de i vidt omfang kan varetage arbejdet på forskellige tidspunkter. Hvis stationslederne er i tvivl om reglerne, kan de forespørge hos områdecheferne. Det forventes, at medarbejderne i forbindelse med ansættelsen får at vide, de er ansat under de særlige regler. Alle kan naturligvis opsiges efter overenskomstens regler, men det er rart for de unge at vide, hvor de står. Det er ikke nødvendigt at det står anført i kontrakten, at der sker afskedigelse i forbindelse med afbrydelse af uddannelse, og de anvendte kontrakter er standardkontrakter, som er stemt af med organisationerne. Der sker en stor udskiftning indenfor ungarbejdere, men han har aldrig hørt om sager som denne. Der er en forskel i timelønnen på 11 kr. mellem den almindelige funktionærer og de unge under uddannelse. Hvis der ikke var ansat nogen under uddannelse, men alle var ansat under sædvanlige funktionærvilkår, ville det i D koste mellem 15 og 18 mill. kr. ekstra om året. Hvis de unge under uddannelse skulle have samme løn som andre, ville man i stedet fastansætte funktionærer, da man har disse over en længere periode, hvilket sparer oplæring og kurser. Lønsummen i D er omkring 200 mill. kr. om året og omsætningen i D omkring 3,5 mia. Hver station har sit eget budget, herunder lønbudget, og hvis lønbudgettet overskrides, vil stationslederen blive afkrævet forklaring herpå. Den nugældende overenskomst med D er den første overenskomst med D, men der har tidligere været en tilsvarende overenskomst med D. Det er på mange anlæg sådan, at de unge mere eller mindre selv lægger deres vagtplan, og at de ofte bytter vagter i forbindelse med fravær, således at de blot orienterer stationslederen om, hvem der har været på arbejde den pågældende dag. Der er en klar instruks om, at de ansatte skal honoreres efter de gældende bestemmelser, således at de skal have løn under sygdom, hvis de er omfattet af reglerne herom. Instruksen til stationslederen i forbindelse med sygdom er ikke som forklaret af sagsøgerne, men derimod at de gældende regler skal holdes.

Hvis man er ansat mere end 15 timer om ugen, er man omfattet af funktionærloven og er dermed berettiget til løn under sygdom, hvilket følges af sagsøgte. Personalecirkulæret er et centralt cirkulære, som der bliver henvist til i alle kontrakter, ligesom det er normal procedure, at dette vedhæftes ansættelseskontrakten, da der er mange praktiske oplysninger vedrørende sygdom, uniformering, personale-rabatter m.v. Hvis nogen ansatte ønsker at fortsætte efter endt uddannelse, bliver der indgået aftale om vilkårene herfor. Det sker, at der oprettes en praktikplads, så en medarbejder kan fortsætte sin uddannelse indenfor.

har forklaret, at hun var ansat hos sagsøgte fra omkring december 2000 til august 2001. Efter at have udfyldt en ansøgningsblanket, blev hun ringet op af som hun havde en ansættelsessamtale med. Under ansættelsessamtalen blev der primært talt om hendes baggrund, og hun fik at vide, at der var tale om aftenarbejde, ligesom hun blev gjort bekendt med reglerne vedrørende påklædning med videre. Hun var på dette tidspunkt under uddannelse på Vejen Handelsskole. Hun fik ikke oplyst, at der var særlige regler om, at hun kunne opsiges, hvis hun ophørte med sin uddannelse. Hun husker ikke, hvor mange timer hun arbejdede hos sagsøgte. Hvis man var syg, byttede man vagter med andre.

har forklaret, at hun var ansat hos sagsøgte fra 1. oktober 2001 til hen på foråret 2002. Hun var ansat på deltid og gik i øvrigt på handelsskole. Til ansættelsessamtalen hos spurgte han en masse om hendes forhold. Senere ringede han og fortalte, at hun havde fået arbejde, og at hun skulle arbejde mellem 8 og 15 timer om ugen. Hun skulle i første uge arbejde sammen med en anden, men kom senere ind i en vagtplan. Hun skulle give besked, hvis hun stoppede med sin uddannelse. Hun fik ikke at vide, at hun ville blive afskediget, hvis hun ophørte med sin uddannelse. Hun har ikke hørt om reglerne om dette, før hun oplyste, at hun nok ville standse med sin uddannelse. sagde da, at hun ville blive afskediget. I forbindelse med ansættelsen fik hun nogle sider med en masse tal, som hun ikke helt forstod. Hun nåede aldrig at komme op på 8 timer om ugen. Hun nåede ikke at blive afskediget, da hun blev bortvist, fordi hun havde sagt, at chefen var en idiot.

Sagsøgeren har i sit påstandsdokument gjort gældende:

"at sagsøgeren hverken før eller under ansættelsen blev gjort bekendt med, at det var en forudsætning for deres ansættelse, at de var under uddannelse og at sagsøgte end ikke tor så vidt angår sagsøger 1 har fundet det relevant i ansættelsesaftalen at anføre, hvorvidt sagsøger var eller ikke var under uddannelse,

at sagsøgerne gennem deres ansættelsesperiode ikke er blevet bekendt med, at andre unge under uddannelse er blevet opsagt under henvisning til uddannelsens op-hør,

at sagsøgerne ikke har kendskab til de i opsigelsen omtalte "interne regler om unge under uddannelse" og sagsøgte opfordres til at fremlægge disse,

at færdiggørelse af en uddannelse ikke udgør en saglig opsigelsesbegrundelse,

at omkostningerne ved sagsøgte fortsatte ansættelse af sagsøgerne ikke er af et sådant omfang, at opsigelserne af sagsøgerne driftsmæssigt begrundet i en omfang, der sagligt berettiger til opsigelse af sagsøgerne,

at der følgelig i medfør af funktionærlovens § 2 b tilkommer sagsøgerne en godtgørelse, der kan udgøre op til 1 ½ måneds løn, eller for sagsøger 1 kr. 4.937,46 og for sagsøger 2 kr. 6.450,95.

Til støtte for den nedlagte påstand om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis gøres det gældende,

at sagsøgte i medfør af lov om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtagerne om vilkårene for ansættelsesforholdet er forpligtet til i ansættelseskontrakten at angive den normale daglige eller ugentlige arbejdstid,

at sagsøgte i ansættelsesbeviset har anført, at "den normale arbejdstid er aftalt til under 15 timer pr. uge, medarbejderne er ansat til skiftende vagter, efter gældende vagtplan",

at denne bestemmelse strider imod ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, nr. 4,

at den anvendte formulering i relation til blandt andet funktionærlovens de værende 15 timers regel medfører risiko for tvist om sagsøgernes rettigheder i relation til funktionærloven, herunder spørgsmålet om krav på udbetaling af løn under sygdom m.v.,

at sagsøgerne rent faktisk ikke har modtaget løn under sygdom på trods af at de opfyldte funktionærlovens betingelser herfor,

at sagsøgerne følgelig i medfør af ansættelsesbevislovens § 6 er berettiget til en godtgørelse,

at godtgørelsen i medfør af Højesterets dom i U 1997.1702 H skal fastsættes til kr. 10.000,00."

Sagsøgte har i sit påstandsdokument gjort gældende:

"at opsigelserne af B og C er sagligt begrundede og ikke omfattet af funktionærlovens § 2 b.

at der var en økonomisk og driftsmæssig saglig begrundelse for opsigelserne

at ansættelsesaftalerne opfylder mindstekravene i lov om ansættelsesbeviser

at der i ansættelsesaftalerne kan henvises til administrative bestemmelser og kollektive overenskomster."

**Retten's begrundelse og resultat:**

**Ad godtgørelse for usaglig afskedigelse:**

Det er ikke i ansættelsesaftalerne udtrykkeligt anført, at sagsøgerne ville blive afskediget, når de afsluttede eller afbrød deres uddannelse. At der i C ansættelsesaftale er sket afkrydsning i den rubrik, hvor det dels er anført, at arbejdsgiveren skal orienteres, når uddannelsen afsluttes eller afbrydes, dels er anført, at man er omfattet af overenskomstens § 4, stk. 2, litra b), fører heller ikke til, at det for hans vedkommende må anses for tilstrækkeligt klart tilkendegivet, at han ville blive afskediget, når han ikke længere var under uddannelse.

Da sagsøgte ikke har ført bevis for, at sagsøgerne på andet grundlag var bekendt med, at de ville blive afskediget, når uddannelsen blev afsluttet eller afbrudt - og da det ikke kan afvises, at sagsøgerne havde grund til at antage, at det særlige ved deres ansættelsesforhold alene var, at de som unge under uddannelse endnu ikke var berettigede til nogle specifikke tillæg - er det afgørende for sagsøgernes ret til godtgørelse, om afskedigelserne var rimeligt begrundede i sagsøgernes eller sagsøgtes forhold.

Sagsøgte har alene begrundet afskedigelserne med, at sagsøgerne har afsluttet deres uddannelse, så de ikke længere var omfattet af overenskomstens § 4, stk. 2, litra b), hvorfor de fremover ville være berettigede til yderligere tillæg.

Det fremgår af sagsøgernes beregninger af deres løn i december 2001, januar 2002 og februar 2002, og beregningerne af hvilken løn de i de samme måneder ville have været berettiget til, hvis de ikke havde været under uddannelse, at forskellen for B vedkommende gennemsnitligt ville være 799,84 kr. om måneden, mens den for C vedkommende ville være 911,29 kr. om måneden.

Det fremgår yderligere af de af sagsøgerne i bilag 10 fremlagte beregninger, at den ugentlige lønstigning udgør 2,36 % ud af det samlede lønbudget, hvis 2 ud af 8 unge med gennemsnitligt 15 timer om ugen fortsætter hos sagsøgte efter at have færdiggjort deres uddannelse.

Sagsøgte har ikke heroverfor fremlagt lønberegninger, budgetter, regnskaber eller andet, der støtter, at lønbesparelsen ved afskedigelserne af sagsøgerne var af væsentlig betydning, set i forhold til sagsøgtes økonomiske forhold.

Opsigelsen er herefter ikke rimeligt begrundet i parternes forhold, hvorfor sagsøgerne er berettigede til godtgørelse efter funktionærlovens § 2b. Godtgørelsen, hvis størrelse er ubestidt, fastsættes til henholdsvis 4.937,46 kr. til B og til 6.450,95 kr. til C.

Ad godtgørelse efter lov om ansættelsesbeviser:

Sagsøgerne har ikke gjort gældende, at det burde have været anført i ansættelsesaftalerne, at sagsøgerne ville blive afskediget, når deres uddannelse blev afsluttet

eller afbrudt jf. lov om ansættelsesbeviser § 2, stk. 2, litra 5).

Ansættelsesaftalernes angivelse af, at den normale gennemsnitlige arbejdstid er aftalt til under 15 timer med henvisning til gældende vagtplan er så upræcist formuleret, at der ikke heri er givet tilstrækkelig underretning efter lov om ansættelsesbeviser § 2, stk. 2, litra 9).

Sagsøgerne er derfor berettiget til en godtgørelse for mangelfulde ansættelsesaftaler, jf. ansættelsesbevislovens § 6.

Da sagsøgerne ikke har godtgjort, at den upræcise formulering med hensyn til arbejdstiden har haft konkret betydning for sagsøgerne, fastsættes godtgørelsen til 5.000 kr.

### THI KENDES FOR RET:

Sagsøgte: <sup>D</sup> skal inden 14 dage betale 9.937,46 kr. med tillæg af procesrente fra den 29. juni 2002 til sagsøgeren, <sup>B</sup> samt 11.450,95 kr. med tillæg af procesrente fra 29. juni 2002 til sagsøgeren, <sup>C</sup>

Inden samme frist skal sagsøgte betale 10.000 kr. i sagsomkostninger til HK som mandatar for sagsøgerne.

Birgit Karlsen  
dommer

/hl

Udskriftens rigtighed bekræftes.  
RETTEI HOLSTED, den 1. oktober 2003

  
Birgit Karlsen



## Udskrift af dombogen

DOM

Afsagt den 20. oktober 2003 i sag nr. BS 7B-886/2003

A

mod

B

Under denne sag, hvor dommen i henhold til retsplejelovens § 366 a, stk. 2, affattes uden fuldstændig sagsfremstilling, har sagsøger, A, påstået sagsøgte, B, dømt til at betale 234.375 kr. med sædvanlig procesrente af 161.250 kr. fra den 14. september 2002 og af 73.125 kr. fra den 20. april 2003 til betaling sker. Subsidiært at sagsøgte tilpligtes at betale et mindre beløb med tillæg af sædvanlig procesrente af 161.250 kr. fra den 14. september 2002 og af 73.125 kr. fra den 20. april 2003 til betaling sker.

Sagsøgte har påstået frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et af retten skønsmæssigt fastsat mindre beløb med sædvanlig procesrente fra den 14. september 2002 til betaling sker.

Sagen vedrører dels spørgsmålet, om sagsøger, der i perioden 1. november 1993-30. juni 2002 var ansat hos sagsøgte som salgsschef, er berettiget til bonus for årene 2001-2002 med tillæg af feriegodtgørelse, dels spørgsmålet om sagsøgte skal udrede en godtgørelse i henhold til § 6 lov om ansættelsesbeviser for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Påstandsbeløbet fremkommer således:

1. Bonus 2001	130.000 kr.
2. Feriegodtgørelse heraf (12½ %)	16.250 kr.
3. Bonus januar-juni 2002	65.000 kr.
4. Feriegodtgørelse heraf (12½ %)	8.125 kr.
5. Godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis	<u>15.000 kr.</u>
Ialt.....	<u>234.375 kr.</u>

Sagsøgeren har beregnet ovennævnte bonus som et gennemsnit af den bonus, der blev udbetalt i de årene 1998-2000.



Der er under sagen afgivet forklaring af sagsøgeren [redacted] sagsøgtes direktør [redacted], sagsøgtes bogholder [redacted] og af sagsøgtes revisor [redacted].

Sagsøger har gjort gældende, at han som salgschef i perioden 1996-2000 modtog bonus på 40.000-140.000 kr. pr. år. Under jobsamtalerne blev der diskuteret løn, men ikke bonus, og kriterierne for udbetaling er aldrig blevet kommunikeret til sagsøgeren. Sagsøgeren har alene haft indsigt i sagsøgtes omsætning, men har ikke haft indsigt i, at udbetaling af bonus skulle være afhængig af sagsøgtes årsresultat. En sådan sammenhæng er da heller ikke dokumenteret under sagen, f.eks. oppebar sagsøgeren i 2000 en stort set uændret bonus på trods af et drastisk fald i sagsøgtes omsætning. Under disse omstændigheder har sagsøgte skabt en forventning hos sagsøgeren om, at der i 2001 ville blive udbetalt en bonus, der størrelsesmæssigt ville svare til den bonus, der var blevet udbetalt i de 3 forudgående år. Sagsøgeren har herefter krav på bonus for 2001. Det er uden betydning, at ingen andre medarbejdere modtog bonus i 2001, og at udbetalingen af bonus til sagsøgeren vil medføre, at sagsøgtes årsregnskab udviser et driftsunderskud. De samme betragtninger gør sig gældende med hensyn til bonus for en forholdsmæssig del af 2002.

Da bonus har været en påregnelig del af sagsøgerens indtægt, har sagsøgte efter lov om ansættelsesbeviser § 2 haft pligt til at oplyse om bonus i ansættelseskontrakten. Dette er ikke sket, og det fritager ikke sagsøgte for ansvar, at ansættelseskontrakten er en standardkontrakt. Da der er tale om en bevidst omgåelse af sagsøgerens rettigheder, foreligger der skærpene omstændigheder, hvorfor godtgørelsen bør fastsættes til 15.000 kr.

Sagsøgte har gjort gældende, at man driver en mindre grossistvirksomhed. Medarbejderne har lang anciennitet og må karakteriseres som loyale. Dette er blevet påskønnet gennem udbetaling af bonus, når årsresultatet tillod det. Det må efter [redacted] forklaring lægges til grund, at bonus til den enkelte medarbejder blev vurderet årligt. Sagsøgeren har selv forklaret, at han havde kendskab til de sidste års svigtende omsætning. Sagsøgtes bogholder har forklaret, at hun ikke havde nogen forventning om bonus for de pågældende år, og selskabets revisor har forklaret, at det ellers velkonsoliderede firma var nødt til at reducere omkostningerne. Det erkendes, at der er tale om tradition for udbetaling af bonus. Det afgørende for nærværende sag er imidlertid, om sagsøgeren kunne have forventning om udbetaling af bonus, når årsresultatet ikke gav mulighed herfor, og om sagsøgeren skal have bonus som den eneste af sagsøgtes medarbejdere.

Der er, bortset fra 1976, udbetalt bonus i alle årene 1975-2000. I 1976 var overskuddet kun 113.000 kr., hvilket ikke tillod bonus til medarbejderne. Det samme gør sig gældende for årene 2001-2002. Det må lægges til grund, at bonus er udbetalt efter direktørens skøn. Dette skøn har været lovligt og

fornuftigt og har været afhængigt af årsresultatet. Herudover kan der ikke opstilles præcise kriterier for udbetaling af bonus, der bl.a. afhang af den enkelte medarbejders arbejdsindsats. Der er tradition for udbetaling af bonus. I 2001-2002 er denne bonus blot fastsat til 0 kr. for alle medarbejdere. Alternativet havde været lønnedgang for samtlige medarbejdere. I 2001 var driftsoverskuddet kun symbolsk, og i 2002 havde sagsøgte et negativt driftsresultat. Ved sin fratreden oppebar sagsøgeren en løn på ca. 39.000 kr., mens direktøren selv kun efterfølgende har fået udbetalt et beløb svarende til en månedsløn på ca. 34.000 kr.

Da der har været tradition for, at alle eller ingen medarbejdere får bonus, vil bonus for 2001-2002 til sagsøgeren medføre, at de øvrige ansatte også skal have bonus. Ved fastsættelsen af størrelsen må der tages højde for, at alle skal have bonus, og at den samlede bonus skal ligge indenfor årsresultatet. Bonus kan under disse omstændigheder kun fastsættes til 0 kr. Der var ingen udsigt til en positiv ændring af økonomien, og sagsøgeren var bekendt hermed, idet det bl.a. var en følge af 2 mistede agenturer.

Det bestrides, at sagsøgerens ansættelseskontrakt er mangelfuld. Da bonus vurderes individuelt år for år, skal bonus ikke anføres i ansættelsesbeviset. Hertil kommer, at de kriterier, der er for udbetaling af bonus, ikke kan konkretiseres nærmere. Da der ikke foreligger skærpene omstændigheder, kan en eventuel godtgørelse højst udgøre 10.000 kr.

#### Retten bemærkninger:

Det kan efter bevisførelsen lægges til grund, at det sagsøgte selskab gennem en længere årrække den 1. juni har udbetalt bonus til alle medarbejdere, herunder til sagsøgeren for årene 1995-2000. Det kan ligeledes lægges til grund, at størrelsen af bonus i betydelig grad afhang af årsresultatet i det forudgående regnskabsår, uanset at der ikke nøjagtig proportionalitet mellem resultatet og størrelsen af bonus. Det kan endvidere lægges til grund, at direktør fastsatte størrelsen af bonus til den enkelte medarbejder, og at der ved denne vurdering udover årsresultatet blev taget hensyn til den enkelte medarbejders anciennitet og position i firmaet.

Under disse omstændigheder må bonus hos sagsøgte for medarbejderne anses for en påregnelig lønandel, der er udbetalt med regelmæssighed efter faste kriterier.

Der er ikke holdepunkter for at antage, at disse kriterier fra er viderekommunikeret til medarbejderne. Det er endelig ikke godtgjort, at sagsøgeren under ansættelsessamtalen med blev stillet nogen bonus i udsigt.

Ved afgørelsen af, hvorvidt sagsøgeren er berettiget til bonus for årene 2001 og 2002 må det afgørende moment være, hvorvidt sagsøgeren havde en

berettiget forventning om, at der for de pågældende regnskabsår ville blive udbetalt bonus, uanset at årsregnskaberne kun viste et symbolsk overskud og – for så vidt angår 2002 - udviste underskud på primær drift, hvilken situation ikke havde foreligget før under sagsøgerens ansættelsesperiode.

De øvrige medarbejdere har ikke modtaget bonus vedrørende de pågældende år. Sagsøgeren har i henhold til sin egen forklaring haft kendskab til den vigende omsætning. Der er tale om en mindre virksomhed med få ansatte, hvor sagsøgeren har bestridt en central stilling som salgschef. Det må i overensstemmelse med [redacted] forklaring lægges til grund, at hun på grund af årsresultaterne ikke forventede udbetaling af bonus for de pågældende år.

Under disse omstændigheder finder retten, at sagsøgeren ikke kan have haft nogen berettiget forventning om udbetaling af bonus vedrørende 2001-2002. Sagsøgte frifindes derfor for denne del af påstanden.

Da bonus som ovenfor nævnt for medarbejderne måtte anses for en påregnelig lønandel, der er udbetalt med regelmæssighed efter faste kriterier, findes det at være i strid med lov om ansættelsesbeviser § 2, stk. 2, nr. 8, at bonus ikke er omtalt i sagsøgerens ansættelseskontrakt. Sagsøgeren findes herefter berettiget til en godtgørelse, der skønsmæssigt fastsættes til 10.000 kr. med renter som påstået.

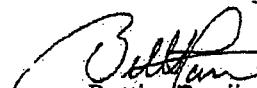
#### THI KENDES FOR RET:

Sagsøgte, **B**, betaler inden 14 dage fra dato til sagsøger, **A** som mandatar for **A** 10.000 kr. med sædvanlig procesrente fra den 14. september 2002, til betaling sker.

I sagsomkostninger betaler sagsøgeren inden samme frist 25.000 kr. til sagsøgte.

Finn Haargaard  
dommer

Udskriftens rigtighed bekræftes.  
Københavns Byret, den 20. oktober 2003.

  
Bettina Egeriis Hansen, kontorfuldmægtig

UDSKRIFT  
AF  
HØJESTERETS DOMBOG

DOM

afsagt af Højesteret tirsdag den 11. november 2003 i sag

49C/2002

**A**

(advokat Peter Høgh)

mod

**B**

(advokat Jan Aarup, e.o.)

I tidligere instanser er afsagt dom af Lyngby Ret den 16. februar 2001 og af Østre Landsrets 21. afdeling den 6. september 2002.

I pådømmelsen har deltaget fem dommere: Hermann, Per Sørensen, Børge Dahl, Lena Pagler Kristensen og Niels Grubbe.

Appellanten, A, har påstået frifindelse.

Indstævnte, B, har påstået stadfæstelse.

Appellanten har yderligere gjort gældende, at indstævnte hverken under ansættelsesforholdet eller efterfølgende har fremsat krav om udstedelse af et ansættelsesbevis.

Indstævnte har herved for anført, at der hverken i lovgivningen eller i retspraksis er støtte for appellants anbringende om, at arbejdstageren under ansættelsen eller i umiddelbar tilknytning hertil skal have fremsat krav på ansættelsesbevis.

Sagen er behandlet skriftligt, jf. retsplejelovens § 287.

### Højesterets bemærkninger

Ansættelsesbevisloven "gælder for alle lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned", jf. § 1, stk. 1, 1. pkt. Ordlyden angiver ikke, om der skal lægges vægt på den aftalte eller den faktiske varighed. Lovbestemmelsen er imidlertid udført som led i gennemførelse af et EF-direktiv, Rådets direktiv nr. 91/533 af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet. Dette direktiv gælder ifølge artikel 1, stk. 1, for enhver arbejdstager, men efter art. 1, stk. 2, kan medlemsstaterne dog undtage arbejdstagere, hvis ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold "ikke overstiger en samlet varighed af en måned". På denne baggrund må ansættelsesbevislovens § 1, stk. 1, 1. pkt., forstås således, at loven omfatter alle ansættelsesforhold, hvis varighed ikke ved deres etablering er begrænset til 1 måned eller derunder, og derfor omfatter den i praksis mest udbredte ansættelsesform, hvor ansættelse sker indtil videre. Denne forståelse harmonerer også bedst med de hensyn, som det er hensigten at varetage med loven.

Arbejdsgiveren skal opfylde sin pligt til at give oplysninger senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt, jf. ansættelsesbevislovens § 2, stk. 1, 1. pkt. Bestemmelsen angiver ikke, at pligten forudsætter, at ansættelsesforholdet fortsat består. Bestemmelsen har baggrund i EF-direktivet, og i art. 3, stk. 2, udtrykkeligt angiver, at pligten til at give oplysning inden en vis frist efter ansættelsesforholdets påbegyndelse ikke bortfalder, selv om ansættelsesforholdet ophører inden udløbet af denne frist. Ansættelsesbevisloven må forstås i overensstemmelse hermed.

Der er intet grundlag for at antage, at arbejdsgiverens oplysningspligt efter ansættelsesbevislovens § 2 er betinget af en

anmodning fra arbejdstageren, og en sådan betingelse - der udtrykkeligt er angivet i lovens § 8 for så vidt angår visse andre ansættelsesforhold - kan heller ikke indfortolkes.

På denne baggrund, og da det er ubestridt, at B ifølge aftalen var ansat på ubestemt tid, tiltræder Højesteret, at A var forpligtet til at opfylde oplysningspligten i ansættelsesbevislovens § 2, uanset at ansættelsesforholdet blev bragt til ophør inden for 1 måned.

Af de grunde, der er anført af landsretten, tiltræder Højesteret endvidere, at det ikke er godtgjort, at A har udleveret et ansættelsesbevis til B, og at godtgørelsen efter ansættelsesbevislovens § 6 er fastsat til 10.000 kr.

Herefter stadfæster Højesteret dommen.

Thi kendes for ret:

Landsrettens dom stadfæstes.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger for Højesteret til den anden part.

--0000--

Udskrift i anonymiseret form.

I øvrigt bekræftes udskriftens rigtighed.

Højesteret, den 12. november 2003.

Susanne Stig-Pedersen

kontorfuldmægtig

UDSKRIFT  
AF  
HØJESTERETS DOMBOG

D·O·M

afsagt af Højesteret tirsdag den 11. november 2003 i sag

496/2002

A

(advokat Peter Høgh)

mod

B

(advokat Jan Aarup, e.o.)

I tidligere instanser er afsagt dom af Lyngby Ret den 16. februar 2001 og af Østre Landsrets 21. afdeling den 6. september 2002.

I pådømmelsen har deltaget fem dommere: Hermann, Per Sørensen, Børge Dahl, Lene Pagter Kristensen og Niels Grubbe.

Appellanten, A, har påstået frifindelse.

Indstævnte, B, har påstået stadfæstelse.

Appellanten har yderligere gjort gældende, at indstævnte hverken under ansættelsesforholdet eller efterfølgende har fremsat krav om udstedelse af et ansættelsesbevis.

Indstævnte har heroverfor anført, at der hverken i lovgivningen eller i retspraksis er støtte for appellants anbringende om, at arbejdstageren under ansættelsen eller i umiddelbar tilknytning hertil skal have fremsat krav på ansættelsesbevis.

Sagen er behandlet skriftligt, jf. retsplejelovens § 387.

### Højesterets bemærkninger

Ansættelsesbevisloven "gælder for alle lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned", jf. § 1, stk. 1, 1. pkt. Ordlyden angiver ikke, om der skal lægges vægt på den aftalte eller den faktiske varighed. Lovbestemmelsen er imidlertid udformet som led i gennemførelse af et EF-direktiv, Rådets direktiv nr. 91/533 af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet. Dette direktiv gælder ifølge artikel 1, stk. 1, for enhver arbejdstager, men efter art. 1, stk. 2, kan medlemsstaterne dog undtage arbejdstagere, hvis ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold "ikke overstiger en samlet varighed af en måned". På denne baggrund må ansættelsesbevislovens § 1, stk. 1, 1. pkt., forstås således, at loven omfatter alle ansættelsesforhold, hvis varighed ikke ved deres etablering er begrænset til 1 måned eller derunder, og derfor omfatter den i praksis mest udbredte ansættelsesform, hvor ansættelse sker indtil videre. Denne forståelse harmonerer også bedst med de hensyn, som det er hensigten at varetage med loven.

Arbejdsgiveren skal opfylde sin pligt til at give oplysninger senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt, jf. ansættelsesbevislovens § 2, stk. 1, 2. pkt. Bestemmelsen angiver ikke, at pligten forudsætter, at ansættelsesforholdet fortsat består. Bestemmelsen har baggrund i EF-direktivet, der i art. 3, stk. 3, udtrykkeligt angiver, at pligten til at give oplysning inden en vis frist efter ansættelsesforholdets påbegyndelse ikke bortfalder, selv om ansættelsesforholdet ophører inden udløbet af denne frist. Ansættelsesbevisloven må forstås i overensstemmelse hermed.

Der er intet grundlag for at antage, at arbejdsgiverens oplysningspligt efter ansættelsesbevislovens § 2 er betinget af en



anmodning fra arbejdstageren, og en sådan betingelse - der udtrykkeligt er angivet i lovens § 8 for så vidt angår visse andre ansættelsesforhold - kan heller ikke indfortolkes.

På denne baggrund, og da det er ubestridt, at B ifølge aftalen var ansat på ubestemt tid, tiltræder Højesteret, at A var forpligtet til at opfylde oplysningspligten i ansættelsesbevislovens § 2, uanset at ansættelsesforholdet blev bragt til ophør inden for 1 måned.

Af de grunde, der er anført af landsretten, tiltræder Højesteret endvidere, at det ikke er godtgjort, at A har udleveret et ansættelsesbevis til B, og at godtgørelsen efter ansættelsesbevislovens § 6 er fastsat til 10.000 kr.

Herefter stadfæster Højesteret dommen.

Thi kendes for ret:

Landsrettens dom stadfæstes.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger for Højesteret til den anden part.

--0000--

Udskrift i anonymiseret form.

I øvrigt bekræftes udskriftens rigtighed.

Højesteret, den 12. november 2003.

Susanne Stig-Pedersen

kontorfuldmægtig

09 SEP. 2003

T. V. 1. 23

11.0/73

UDSKRIFT  
AF  
ØSTRE LANDSRETS DOMBOG

---

DOM

Afsagt den 6. september 2002 af Østre Landsrets 21. afdeling  
(landsdommerne Hans Chr. Thomsen, Henrik Waaben og  
Ulla Ingerslev (kst.)).

21. afd. a.s. nr. B-0778-01:

**A**  
Advokat Jan Birger Aarup e.o.)  
mod

**B**  
(Advokat Peter Høgh e.o.).

Lyngby Rets dom af 16. februar 2001 (BS 2-748/00) er anket af  
**A** med påstand om, at **B**  
dømmes til at betale kr. 10.000 med procesrente fra  
sagens anlæg.

Indstævnte, **B** har påstået  
stadfæstelse.

Der er ikke afgivet forklaring for landsretten.

For landsretten vedrører sagen udelukkende spørgsmålet, om der  
skal ydes godtgørelse på grund af manglende ansættelsesbevis.  
Herom har parterne i det væsentlige gentaget deres procedure  
for byretten.

Landsretten tiltræder, at det ikke kan anses for godtgjort, at appelindstævnte har udleveret et ansættelsesbevis til appellanten.

Efter formålet med lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet finder landsretten, at lovens § 1, stk. 1, sammenholdt med Rådets direktiv nr. 91/533 af 14. oktober 1991, må forstås således, at loven omfatter et ikke-tidsbegrænset ansættelsesforhold, der bringes til ophør inden for 1 måned.

Det bemærkes herved, at det ikke fremgår af lovens § 2 eller af loven i øvrigt, at arbejdsgiverens oplysningspligt bortfalder, hvis et påbegyndt ikke-tidsbegrænset ansættelsesforhold bringes til ophør inden for 1 måned.

Indstævnte har således været forpligtet til at opfylde oplysningspligten i lovens § 2.

Under hensyn til at den manglende opfyldelse af oplysningspligten har haft konkret betydning for retsforholdet mellem parterne, fastsættes den i loven § 6 omhandlende godtgørelse til 10.000 kr. Beløbet tillægges procesrente fra sagens anlæg som nedenfor anført.

Sagens omkostninger for landsretten findes efter omstændighederne at burde ophæves.

T h i k e n d e s f o r r e t :

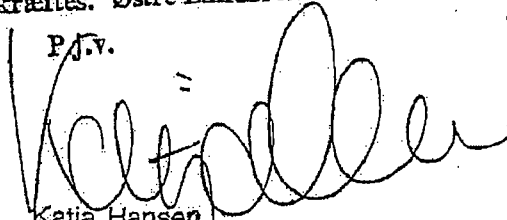
Indstævnte, **B**, betaler inden  
14 dage fra dato til appellanten, **A**, 10.000 kr.  
med tillæg af sædvanlig procesrente fra sagens anlæg den 26.  
juni 2000.

Ingen af parterne betaler sagsomkostninger for landsretten til den anden part eller til det offentlige.

(Sign.)  
— — —

Udskriftens rigtighed bekræftes. Østre Landsrets kontor, den 10 SEP. 2002

P.J.V.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Katja Hansen', written over a vertical line that extends downwards from the signature.

Katja Hansen  
Overassistent

År 2001 den 16. februar blev der i sag

BS 2-748/00

A  
Fremlagt i Østre  
Landsrets afd.

den 26 JUNI 2001

mod

B

afsagt sålydende

D O M:

Under denne sag, hvor dommen affattes uden fuldstændig sagsfremstilling jf. retspleje-lovens § 366 a, har sagsøgeren A påstået sagsøgte B dømt til at betale 12.612,54 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente fra sagens anlæg.

Beløbet udgør for lidt udbetalt løn samt erstatning for manglende ansættelsesbevis.

Sagsøgte har efter sin endelige påstand påstået frifindelse mod betaling af 474,50 kr. subsidiært frifindelse mod betaling af et af retten fastsat mindre beløb end det i stævningen nævnte.

Sagsfremstilling:

Sagsøger aftalte i slutningen af december 1999 med sagsøgte, at hun skulle have et deltidsarbejde i den af sagsøgte pr. 1. januar 2000 drevne B  
Sagsøger skulle tiltræde i begyndelsen af januar 2000. Sagsøger ophørte med at arbejde for sagsøgte den 28. januar 2000. Sagsøgte har under sagen accepteret, at sagsøger skulle aflønnes til den af sagsøgeren oplyste mindste timeløn på 85,49 kr., men således at sagsøger herefter ikke skulle have krav på det særlige tillæg på 300,- kr..

Sagsøger har opgjort sit lønkrav til 71,5 timer á 85,49 kr. = 6.112,54 kr. + tillæg 300,- kr. - den udbetalte løn (50 timer á 70,- kr. = 3.500,- kr. + tillæg 300,- kr.) = 2.612,54 kr..

Sagsøgte opgør sagsøgers efterkrav på løn til 50 timer á 85,49 kr. - 70,- kr. = 774,50 kr. - allerede udbetalt tillæg 300,- kr. = 474,50 kr..

Sagsøger har endvidere opgjort sit erstatningskrav på manglende ansættelsesbevis til 10.000,- kr..

Der er under sagen afgivet forklaring af parterne og vidneforklaring af C

Sagsøger **A** har blandt andet forklaret, at hun efter et opslag på Allenød station henvendte sig i **B** på stationen angående et deltidsarbejde. Hun udfyldte en blanket og fik af **B** at vide, at der ikke var arbejde at få i Allenød, men at de manglede arbejdskraft i **B** i Holte. Hun var til ansættelsessamtale hos **B** den 27. december 1999. Hun skulle dele eftermiddags / aftenvagten med en anden pige. Arbejdet bestod i, at hun skulle lave burgere og andre retter samt lukke om aftenen, det vil sige, der skulle vaskes op, kassen skulle opgøres og pengene skulle lægges i boksen. Det var et deltidsjob, men arbejdstiden og lønnens størrelse blev ikke endeligt aftalt. **B** ville spørge sin mand om, hvad lønnen skulle være. Hun startede om morgenen den 3. januar 2000 og arbejdede hele dagen sammen med **B**, hvor hun blev oplært. Den 4. januar fik hun besked om, at hun skulle stå alene, da et af **B**'s børn var blevet syg. Derefter arbejdede hun alene. Minibaren lukkede kl. 20. Efter vagtskemaet sluttede dagen kl. 21. Der var en plan i køkkenet for en uge ad gangen. Det er hende, der har lavet oversigten i sagen over hendes arbejdstider i januar. Hun har arbejdet i hvert fald i 71,5 timer. De dage hun arbejdede, bortset fra den 3. og den 4. januar, arbejdede hun fra kl. 14.00 eller kl. 15.00 til kl. 21. Hun rykkede flere gange for at få at vide, hvad lønnen var.

Hun ophørte med at arbejde den 28. januar 2000, da hun syntes, der var for uordnede arbejdsforhold, og da hun ikke havde fået svar på, hvad hun skulle have i løn. Hun fik ikke lønnen udbetalt, da hun rejste. Hun rykkede flere gange. Hun fik løn den 7. februar 2000. Lønnen blev sat ind på en forkert konto. Hun fik først lønsedlen den 14. februar efter at have rykket. Hun ringede derefter til **B**. Hun var ikke enig i lønnen. Han ville ikke høre på hendes forklaring. Hun kom ned til ham i Minibaren sammen med sin veninde **C**. De diskuterede lønnen og den manglende ansættelseskontrakt. Vedrørende ansættelseskontrakten havde han sagt, at det var hendes eget problem. Hun har ikke modtaget nogen ansættelseskontrakt.

Sagsøgte **B** forklarede blandt andet, at hun fra den 1. januar 2000 har drevet ~~Minibaren~~ på **X** station. Hun havde en franchisaftale med DSB. Hendes mand **C** drev på tilsvarende måde DSB Minibaren i **Y**. Da det var nyt for hende at skulle drive Minibaren, støttede hun sig meget til sin mand. Hun havde ansættelsessamtalen med **A**. Hun havde forklaret **A** at hun skulle stå alene, og at hun

skulle dele eftermiddagsvagten med en anden pige, D. Hun stod selv om morgenen. Angående lønnen har hun forklaret A, at den var omkring 80,- kr. i timen med fradrag for fri kost og drikkeelse samt et tillæg på 300,- kr. for aftenvagt, men at hun var i tvivl om beløbets størrelse. Der var ingen vagtplaner. Hun skrev i kalenderen, hvem der var på vagt. Minibaren lukkede kl. 20, og A skulle arbejde til kl. 20.30. Hun kunne ikke huske, hvad hun havde aftalt med A angående begyndelsestidspunktet. Det var enten kl. 15 eller kl. 16. Hun kan ikke huske, hvornår A startede, men mener, det var den 5. januar. Hun kan ikke huske, om hun har arbejdet sammen med A den 3. januar, og om A har arbejdet alene hele den 4. januar, således som Anja har forklaret. Om ansættelsesbeviset forklarede hun, at det blev udarbejdet enten af hendes mand eller af revisoren, og at hun underskrev det og lagde det på hylden sammen med de øvrige papirer til A. Hun har rykket, men ikke fået det tilbage.

C forklarede blandt andet, at han er gift med B og ønskede at afgive forklaring. Han driver DSB Minibaren i Y på franchisaftale. B har siden den 1. januar 2000 haft en tilsvarende franchisaftale vedr. DSB Minibaren i X. A søgte arbejde i Minibaren i Y. Han henviste hende til Holte til B, der havde en ansættelsessamtale med A. B har opgjort timeantallet og noteret det i sin bog. Det er på dette grundlag, at han har udarbejdet oversigten over timeantallet. Han har haft et møde med A, efter hun holdt op med at arbejde i X. Hun klagede over, at timetallet ikke passede, og at hun havde krav på mindstelønnen. Hun omtalte ikke ansættelsesbeviset.

#### Procedure.

Sagsøger har til støtte for sin påstand blandt andet gjort gældende, at sagsøger har arbejdet i 71,5 timer for sagsøgte og ikke 50 timer som påstået af sagsøger. Det bestrides, at hun skulle have fået udleveret en ansættelseskontrakt. Det gøres endvidere gældende, at lov om ansættelsesbeviser finder anvendelse, selv om hun ikke har været ansat i over en måned, idet det var hensigten, at hun skulle have været det, og at hun således har krav på erstatning på 10.000,- kr. på grund af manglende ansættelsesbevis.

Sagsøgte har til støtte for sin påstand blandt andet gjort gældende, at sagsøger har arbejdet i 50 timer og at der ved en timeløn på 85,49 kr. skal modregnes det udbetalte løntilskud på 300,- kr..

Det gøres endvidere gældende, at sagsøgte ikke har været forpligtet til at udarbejde skriftlig ansættelsesaftale, da sagsøger ophørte med at arbejde inden for en måned, og det bestrides, at sagsøgte skulle være forpligtet til at udrede en godtgørelse på 10.000,- kr..

## Rettens bemærkninger.

Efter de afgivne forklaringer lægges til grund at sagsøger startede med at arbejde hos sagsøgte den 3. januar 2000, og at hun har arbejdet i de af hende anførte timer den 3. januar og 4. januar 2000.

Det findes ikke under sagen godtgjort, at det var aftalt, hvornår arbejdstiden sluttede efter Minibarens lukning kl. 20. Under hensyn hertil og til det af sagsøgeren om hendes arbejdstid og arbejdets omfang oplyste, findes sagsøgte at skulle betale for det af sagsøger opgjorte timetal. Sagsøgte skal således betale for 71,5 timers arbejde á 85,49 kr..

Sagsøger har ikke godtgjort, at hun har krav på et særligt tillæg på 300,- kr..

Sagsøgte skal således betale i yderligere løn til sagsøger 2.312,54 kr..

### Vedrørende ansættelsesbevis.

Det findes ikke under sagen godtgjort, at sagsøgte har givet sagsøger et ansættelsesbevis.

Ifølge lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, skal arbejdsgiveren give de i § 2, stk. 2, nr. 2-10 anførte oplysninger senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

Ifølge lovens § 1, stk. 1 er det en betingelse for, at loven finder anvendelse, at ansættelsesforholdet har en varighed på mere end 1 måned.

Sagsøger påbegyndte arbejdet den 3. januar 2000 og ophørte den 28. januar 2000. Sagsøgerens beskæftigelse hos sagsøgte har således været under en måneds varighed.

Loven har med hjemmel i Rådets direktiv af 14. oktober 1991 artikel 1 undtaget visse ansættelsesforhold for bevissikringspligten, herunder ansættelsesforhold, der ikke overstiger en samlet varighed af en måned. Det fremgår ikke af loven, at et arbejdsforhold, der er indgået indtil videre men ophører inden for en måned, skulle være undtaget fra bestemmelsen om en mindstefrist på en måned for arbejdsforholdets længde.

Retten finder således ikke, at der er hjemmel for den af sagsøger hævdede fortolkning af bestemmelsen.

Sagsøger vil derfor ikke få medhold i sin påstand om erstatning for manglende ansættelsesbevis.

Med sagens omkostninger forholdes som nedenfor bestemt.



THI KENDES FOR RET:

Sagsøgte:

B

betaler inden 14 dage til sagsøger

A

2.312,54 kr..

Beløbet forrentes med sædvanlig procesrente fra sagens anlæg den 26. juni 2000 til betaling sker.

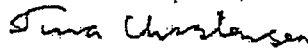
Ingen af parterne betaler sagsomkostninger til den anden part.

  
M. Troldborg.

kst.

Udskriftens ægthed bekræftes.

Lyngby ret, den 16/2-01

  
Tina Christensen



DOM

Afsagt den 2. december 2003 i sag nr. BS 12-2575/2003:

A som mandatar for B

mod

C

Under denne sag, der er anlagt den 14. maj 2003, har sagsøgeren, A som mandatar for B påstået sagsøgte, C læmt til betaling (principalt) af 10.000 kr. med tillæg af procesrenter til betaling sker.

Sagsøgte har påstået frifindelse.

Sagen drejer sig om, hvorvidt sagsøger har krav på en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven som følge af utilstrækkelig oplysning fra sagsøgtes side om opsigelsesvarsel.

#### SAGENS BAGGRUND.

Sagsøgeren blev den 26. august 1996 ansat i en stilling som operatør hos sagsøgte. Der udfærdigedes et ansættelsesbevis med angivelse af blandt andet stillingsbeskrivelse, ansættelsesvilkår (ren straffeattest, godkendelse hos rigspolitiet, prøvetid - med henvisning til opsigelsesvarselene i funktionærlovens § 2, stk. 5, og 6) og bestemmelser om hemmeligholdelse/konkurrence.

Med hensyn til løn, arbejdstid, overarbejde, særlige tillæg, pension, fravær barselsorlov og adoption er det anført: "Der henvises til overenskomsten."

Herefter udtales det i ansættelsesbeviset in fine:

"Øvrige bestemmelser:

For ansættelsesforholdet gælder overenskomst mellem C og . Funktionærlovens og ferielovens bestemmelser finder i øvrigt anvendelse for ansættelsen."

Sagsøgte blev op sagt ved skrivelse af 30. april 2002.

I skrivelser hedder det:

## "OPSIGELSE.

Det er med beklagelse af \_\_\_\_\_ nu ser sig nødsaget til at afskedi-  
ge dig med lovmæssigt varsel.

På grund af sygdommens udstrækning og især det forhold, at der ikke er ud-  
sigt til, at du indenfor overskuelig fremtid vil have mulighed for at genopta-  
ge arbejdet, er det efterhånden ikke muligt at organisere arbejdet i afdelin-  
gen hensigtsmæssigt."

I skrivelse af 5. august 2002 fra sagsøgte til sagsøger (ved \_\_\_\_\_)  
hedder det:

"Vedr.: Aflevering af nøgle og ID-kort.

Hej. B

Jeg er blevet informeret om, at du er fratrådt din stilling pr. 31.07.02, og skal  
derfor bede dig om at aflevere følgende: (Legitimationskort - Nøgle -.)  
Ovenstående bedes venligst returneret til mig senest den 08.08.02.

Med venlig hilsen -

PS! Jeg håber at du har fået det bedre."

— lokalafdeling præciserede overfor sagsøgte i skrivelse af 6. august  
2002, at opsigelsesvarslet ikke var korrekt, idet sagsøger i kraft af sin anci-  
ennitet havde et opsigelsesvarsel på løbende måned + 3 måneder - til den 30  
september 2002.

I skrivelse af 7. august 2002 meddelte sagsøgte HK, at sagsøger fritstilledes.

Efterfølgende opstod der uenighed om feriepenge, men spørgsmålet blev  
løst.

\*\*\*

Der er under sagen afgivet *partsforklaringer* af sagsøgeren og økonomichef

*Sagsøgeren* har forklaret, at han først modtog sit ansættelsesbevis et år efter  
ansættelsen, hvorfor ved han ikke. Der var ikke nogen, der ved ansættelsen  
eller senere informerede ham om det opsigelsesvarsel, han havde krav på.  
Han vil ikke påstå, at han kender funktionærloven til bunds, men han var  
klar over, at det var her han skulle finde reglerne om sit opsigelsesvarsel.  
Han har ikke modtaget kopi af løvteksten.

Før afskædigelsen var han sygemeldt i en lang periode og nåede aldrig at  
vende tilbage til sit arbejde. Opsigelsen blev overbragt ham personligt på  
bopælsen af direktør \_\_\_\_\_ 1. Sagsøgeren læste skrivelserne.

..... sagde, at "lovmæssigt varsel" var jo efter funktionærloven 3 måneder. Sagsøgeren sagde, at det var han nu ikke så sikker på, han mente, det var 5 måneder. Men han foretog sig ikke yderligere, varslene var jo "lovmæssige" og han gik ud fra, at sagsøgte fulgte loven.

Det næste, der skete var, at han modtog brevet fra ..... Han var bestemt ikke enig i de 3 måneders opsigelsesvarsel, som hun var "informeret om" og rettede henvendelse til ..... Her ville man straks gå i gang med at undersøge sagen. Han hørte aldrig mere fra sagsøgte, idet al kommunikation nu skulle foregå via .....

*Økonomichef* ..... har forklaret, at han siden sin ansættelse hos sagsøgte i 1995 har beskæftiget sig med personaleforhold. Man har i hans tid altid anvendt den foreliggende standardmæssige ansættelseskontrakt og der har aldrig været tvivl eller tvist med hensyn til længden af opsigelsesvarsel. Disse har heller aldrig givet anledning til drøftelser med .....

På grund af alle problemerne med sagsøger udlæveres nu ansættelseskontrakter straks. Han er godt klar over, at loven indeholder et varsel, men husker ikke dette nærmere.

..... i refererer til ..... så man må gå ud fra, at det er ham, der har informeret hende, som der står i brevet af 30. april 2002. Forøvrigt prøvede ..... lige fra starten flere gange at kontakte sagsøgeren, men denne ville ikke tale med ham.

Efter henvendelsen fra ..... var man blevet opmærksom på, at opsigelsesvarslene var for kort. Der er helt klart tale om en fejl. Han kan ikke udtale sig om, hvornår man under alle omstændigheder ville have opdaget fejlen, men det tror han.

\*\*\*

Sagsøgeren har til støtte for sin påstand gjort gældende, at arbejdsgivers pligt til at oplyse arbejdstager om væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet ifølge forarbejderne til *ansættelsesbevisloven* (lovbekendtgørelse nr. 692 af 20. august 2002) og den til grund herfor liggende præambel til det EU-direktiv af 14. oktober 1991, hvorved reglerne er implementerede, udspringer af beskyttelseshensyn - for at skabe gennemsigtighed omkring retsreglerne om den ansattes retsstilling på arbejdsmarkedet.

Sagsøgers ansættelsesbevis indeholdt ikke oplysninger om hans opsigelsesvarsel, således som dette er foreskrevet i lovens § 2, stk. 2, nr. 7, men alene en "opsamling" in fine, under angivelsen "Øvrige bestemmelser". En sådan generel henvisning til blandt andet funktionærloven må - i nærværende sag i

særdeleshed - anses for utilstrækkelig. Den nævnte bestemmelses stk. 4, angiver, at oplysningspligten må anses for opfyldt, såfremt der i ansættelsesbrevet henvises til " - love, administrative bestemmelser - der gælder for de pågældende forhold." Dette må forudsætte en specifik, og ikke kun en generel henvisning. Af væsentlig betydning i nærværende sag er det, at der rent faktisk var tvivl om sagsøgers retsstilling: Hverken ? eller direktør ! var - bevidst eller ubevidst - bekendt med opsigelsesvarslets længde og sagsøger havde kun vage forestillinger om funktionærlovens regler herom. Den situation, som lovbestemmelsen skulle sikre imod, var således lige præcis ved at indtræde, og det får stå hen i det uvisse, om forholdet nogensinde var blevet opdaget.

Sagsøgte har heroverfor anført, at det ikke nogen steder fremgår, at henvisningen skal være specifik. I så fald ville en ansættelseskontrakt blive meget omfattende og uoverskuelig. Retsbeskyttelsen for den ansatte er væsentlig, men for arbejdsgiver er det selvsagt også af betydning, at arbejdsgiverforpligtelsen kommer klart til udtryk. Lovteksten i § 2, stk. 4 er klar. Der har heller ikke været uenighed om opsigelsesvarslets længde. Fra sagsøgtes side er der begået en fejl, som omgående blev berigtiget. Det har aldrig været bestridt, at sagsøgeren havde krav på 5 måneders opsigelsesvarsel. Sagsøger var, og havde ved henvisningen til funktionærloven også pligt til at være bekendt med, at reglerne om opsigelsesvarsler forefandt i denne lov.

Parterne har i deres procedure henvist til Beskæftigelsesministerens besvarelse den 15. januar 2002 af et spørgsmål, fremskommet ved en henvendelse fra advokat Pæter Herskind, København, til Arbejdsmarkedsudvalget, om "en generel henvisning, jfr. § 2, stk. 4, (er) tilstrækkelig -- eller skal ansættelsesbeviset indeholde et specifikt punkt -- vedrørende --." Ministerens besvarelse er sålydende: "Ud fra en formålsfortolkning af direktivet bør ansættelsesbeviset indeholde et specifikt punkt om --. En generel henvisning vil således ikke være tilstrækkelig."

Advokaterne har endvidere henvist til Ansættelsesbevisloven, 2. udgave, med kommentarer af Ole Hasselbaich, side 67-70 om blandt andet henvisningsreglens forståelse, herunder i relation til (en redaktionel) konsekvensændring af bestemmelsen i 2002.

Der er endvidere henvist til 2 afgørelser fra Arbejdsmarkedsrådets Ankenævn (som er tillagt sideordnet afgørelseskompetence) og til dom afsagt den 18. oktober 2001 af EF-domstolen i T-333/99.

Vedrørende fastsættelse af en eventuel godtgørelse er der henvist til Højesterets afgørelse i dom, gengivet i UfR. 1997 side 1702.

**Retten udtaler:**

Efter ordlyden af ansættelsesbevislovens § 2, stk. 4, "anses pligten til at oplyse lønmodtageren om de væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet for at være opfyldt, hvis der i de dokumenter, som er omtalt i stk. 3, henvises til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektivt overenskomst, der gælder for de pågældende forhold."

Det må imidlertid gælde i almindelighed, at en ansat formodes eller forudsættes at være bekendt med sine rettigheder, herunder særligt i henhold til den lovgivning, hvortil der er henvist i arbejdsaftalen. Såfremt der skal tillægges ansættelsesbevisloven særskil betydnin, på dette punkt og i det hele taget henset til ansættelsesbevislovens formål og sigte, findes den omhandlede almindelige henvisning i ansættelsesaftalen til funktionærloven ikke at være en fyldesigørende orientering til opfyldelse af arbejdsgiverens oplysningsforpligtelse med hensyn til opsigelsesvarsel.

Sagsøgerens påstand tages herefter til følge.

**THI KENDES FOR RET:**

Inden 14 dage betaler sagsøgte, C 710.000 kr. med tillæg af  
 procesrenter heraf til betaling sker, til sagsøger I A som man-  
 datar for B dillige med sagsomkostninger 8000 kr.

  
 Chr. Richter



## Virksomhedsoverdragelse - Offentlig til privat virksomhed - Partshøring - Opsigelse - Godtgørelse efter ansættelsesbevisloven

Højesterets dom af 13. januar 2004

### 2. afd. sag 278/2003

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark

som mandatar for A

(advokat Ulrik Jørgensen)

mod

HTS-Arbejdsgiverforeningen

som mandatar for

(advokat Henrik Uldal)

### Referencer:

Ansættelsesbevisloven § 1, stk. 3

Forvaltningsloven § 19

Virksomhedsoverdragelsesloven § 2, stk. 1

### Henvisninger:

LFR 2004.990H

### Tidligere instans:

Sø- & Handelsrettens dom af 18. juni 2003

### Afsagt af dommerne:

Marie-Louise Andreassen, Per Sørensen, Asbjørn Jensen, Poul Søgaard og Marianne Højgaard Pedersen

### Resume

F havde siden den 1. august 1999 været ansat som IT-supporter i Slots- og Ejendomsstyrelsen. Pr. 1. maj 2000 blev en række arbejdsfunktioner under Slots- og Ejendomsstyrelsen udliciteret til A, og A indtrådte i medfør af virksomhedsoverdragelsesloven i arbejdsaftalen med F. Ved skrivelse af 27. oktober 2000 blev F sagt op. Der blev ikke foretaget partshøring inden opsigelsen. Under sagen gjorde F gældende, at han under sin ansættelse ved Slots- og Ejendomsstyrelsen kunne støtte ret på forvaltningslovens § 19 om partshøring inden opsigelse, og at han i medfør af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 2 også kunne påberåbe sig denne rettighed over for A. Højesteret udtalte, at selv om partshøringsreglen i forvaltningslovens § 19 havde til formål at sikre, at f.eks. en afgørelse om afskedigelse træffes på et betryggende grundlag, kunne en sådan generel regel om sagsbehandling i den offentlige forvaltning ikke anses for omfattet af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, og at A derfor ikke havde pligt til at foretage partshøring forud for afskedigelsen af F. Sø- og Handelsretten var kommet til samme resultat.

### Parternes påstande

Appellanten, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark som mandatar for A, har nedlagt påstand om, at B til skal betale 100.000 kr. med procesrente fra den 27. august 2001.

Indstævnte, HTS Arbejdsgiverforeningen som mandatar for B, har påstået stadfæstelse.

Sø- og Handelsrettens dom er opfyldt, og for Højesteret angår sagen således alene spørgsmålet, om B ved afskedigelsen af A burde have lagtaget forvaltningslovens § 19 om partshøring.


### Begrundelse og konklusion

Efter virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 2, indtræder erhververen af en virksomhed umiddelbart i rettigheder og forpligtelser i henhold til bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed. Selv om partshøringsreglen i forvaltningslovens § 19 har til formål at sikre, at f.eks. en afgørelse om afskedigelse træffes på et betryggende grundlag, tiltræder Højesteret, at en sådan generel regel om sagsbehandling i den offentlige forvaltning ikke kan anses for omfattet af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, og at B derfor ikke havde pligt til at foretage partshøring forud for afskedigelsen af A.

Højesteret stadfæster derfor dommen.

**Thi kendes for ret:**

Sø- og Handelsrettens dom stadfæstes.

I sagsomkostninger for Højesteret skal Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark som mandatar for A inden 14 dage efter denne højesteretsdoms afsigelse betale 20.000 kr. til HTS Arbejdsgiverforeningen som mandatar for 



## Anden arbejdsadresse - Parthøring - Indtræden i overenskomst

### Sø- & Handelsrettens dom af 18. juni 2003

#### Sag F-27-02

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund  
i Danmark som mandatar for

(advokat Ulrik Jørgensen) <sup>A</sup>

mod

HTS Arbejdsiverforening som mandatar for

(advokat Henrik Uldal) <sup>B</sup>

#### Referencer:

Ansættelsesbevisloven § 1, stk. 3

Forvaltningsloven § 19

Virksomhedsoverdragelsesloven § 2, stk. 2

#### Senere instans:

Højesterets dom af 13. januar 2004

#### Afsagt af dommerne:

Jørgen Gawinetski, Mette Christensen og Aase Weller Madsen

#### Resume

M blev ansat som IT-supporter hos den offentlige myndighed A den 1. august 1999. I ansættelsesbrevet er der henvist til de til enhver tid gældende overenskomster / organisationsaftaler og love på området. Den 1. maj 2000 blev dele af A's funktioner udliciteret til B. M blev i denne forbindelse virksomhedsoverdraget til B, hvor han fortsatte som IT-supporter, men fra en anden adresse. Der blev ikke udarbejdet nyt ansættelsesbrev og B meddelte ved brev af 24. maj 2000, at man ikke indtrådte i gældende overenskomster. Ved brev af 27. oktober 2000 blev M opsagt til fratræden den 31. juni 2001 uden at der blev foretaget parthøring inden opsigelsen. M anlagde sag imod B med påstand om godtgørelse for manglende ansættelsesbevis og manglende parthøring. Sø- og Handelsretten fandt, at B ved ikke at indtræde i den eksisterende overenskomst havde ændret ansættelsesforholdet i en sådan grad, at M havde krav på et nyt ansættelsesbrev og tilkendte M kr. 10.000 i erstatning. Rettens flertal på to dommere fandt derimod ikke, at forvaltningslovens § 19 om parthøring fandt anvendelse på virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 2, hvorfor B blev frifundet.

Sagen vedrører spørgsmålene, 1. om en lønmodtager, der i forbindelse med en udlicitering blev overdraget fra en offentlig til en privat arbejdsgiver, overfor denne private arbejdsgiver kan støtte ret på forvaltningslovens § 19 vedrørende parthøring inden opsigelse, og 2. om muligheden for at sanktionere, at der ikke er udstedt nyt ansættelsesbevis, er omfattet af de begrænsninger, der fandtes i den inden udliciteringen gældende overenskomst.

#### Parternes påstande

Sagsøger, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark som mandatar for <sup>A</sup>, har nedlagt påstand om, at <sup>B</sup> tilpligtes at betale 210.000 kr. med tillæg af procesrente fra den 27. august 2001.

Rentepåkrav er fremsat i skrivelse af 27. juli 2001.

Sagsøgte, <sup>B</sup>, har påstået frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb.

Sagen er anlagt ved Københavns Byret den 24. april 2002 og henvist til Sø- og Handelsretten i medfør af retsplejelovens § 226, stk. 3, jf. stk. 1, nr. 1 og nr. 2.

#### Sagen angår

A blev ansat som IT-supporter i Slots- og Ejendomsstyrelsen den 1. august 1999. Af hans ansættelsesbrev fremgår, at hans arbejdssted er SES Økonomi/IT-enheden, og at der for en række punkter i ansættelsesbrevet, herunder opsigelse, "henvises i øvrigt til de enhver tid gældende overenskomster/organisationsaftaler og love på området"

Pr. 1. maj 2000 blev en række arbejdsfunktioner under Slots- og Ejendomsstyrelsen udliciteret til B. A blev i den forbindelse virksomhedsoverdraget til B, hvor han fortsatte som IT-supporter, men fra en anden adresse. Der blev ikke udarbejdet nyt ansættelsesbrev og A anmodede ikke herom. B meddelte ved skrivelse af 24. maj 2000, at man ikke indtrådte i de gældende overenskomster.

Ved skrivelse af 27. oktober 2000 blev A opsagt til fratræden den 31. juni 2001. Der blev ikke foretaget partshøring inden opsigelsen.

### Om overenskomstforholdene før virksomhedsoverdragelse

A var som statsansat omfattet af Fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, herunder organisationsaftaler indgået mellem Finansministeriet og HK/STAT. Mellem Finansministeriet og bl.a. HK er der som bilag til StK-Fællesoverenskomst 1999 indgået en aftale om arbejdsgivernes pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Denne aftale erstatter ansættelsesbevisloven, nu lov nr. 692 af 20. august 2002, og er indgået med hjemmel i lovens § 1, stk. 3. Af aftalens § 6 følger

"...

§ 6. Sag om, hvorvidt arbejdsgiveren har overholdt sin oplysningspligt efter aftalen, kan rejses efter de sædvanlige fagretlige regler på området, hvis arbejdstageren efter udløbet af de fastsatte frister skriftligt har anmodet arbejdsgiveren om de manglende oplysninger, og arbejdsgiveren herefter ikke giver oplysninger inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af anmodningen.

..."

Under ansættelsen ved Slots- og Ejendomsstyrelsen var A omfattet af forvaltningslovens regler om partshøring.

### Forklaringer

A har forklaret, at han er uddannet i 1988 som edb-assistent og har 6 moduler under merkonomuddannelsen.

I Slots- og Ejendomsstyrelsen var ansat 7 supportere, der skulle afhjælpe brugernes problemer. Han var den eneste, der fulgte med ved virksomhedsoverdragelsen. Da han blev ansat i B var der allerede 4 IT-supportere, og kort tid efter kom der yderligere 2 fra virksomhedsovertagelsen af C.

Han var sygemeldt i ca. 4 uger før opsigelsen, men mener, at han var raskmeldt ved opsigelsen. Der fandt ingen personlig samtale sted før opsigelsen, og han fik ingen begrundelse. Han bad heller ikke herom. Han var den eneste, der blev opsagt. Han har ikke fået nyt arbejde.

D har forklaret, at han blev ansat pr. 1. marts 1986 hos B som IT-direktør for Danmark, og at han pr. 1. januar 2003 blev udnævnt til IT-koncerndirektør. Han er ansvarlig for personalet i IT-afdelingerne. Ved overtagelsen af opgaverne fra Slots- og Ejendomsstyrelsen medfulgte kun en IT-medarbejder. I sommeren 2000 fik IT-afdelingen 6 IT-medarbejdere yderligere ved fusionen med C. Herved blev der i alt 18 medarbejdere, som skulle reduceres til 13. 2 tidligere medarbejdere fra C blev opsagt på samme måde som A, og 2 blev overflyttet til andre job. Det var hans beslutning, hvem der skulle afskediges. Ved fusionen var der lagt kriterier ud for reduktion af IT-medarbejdere. Da C og Slots- og Ejendomsstyrelsens systemer skulle udfases, var kendskab til det system og set-up, der skulle fortsætte, en væsentlig kvalifikation. Selvstændighed og sans for service var andre kvalifikationer. A var syg ad flere omgange - også på opsigelsestidspunktet. Han havde først efterfølgende en samtale, hvor han forklarede A om årsagen til opsigelsen.

### Parternes argumenter

Sagsøger har anført:

### 1. Ad: ansættelsesbevis

Det er ubestridt, at **A** ikke ved ansættelse hos **B** fik et nyt ansættelsesbevis. Det gøres derfor gældende, at han har krav på godtgørelse, hvis størrelse fastsættes i overensstemmelse med den af Højesteret fastsatte praksis. Under ansættelsen i Slots- og Ejendomsstyrelsen fandt ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3 anvendelse. Da **A** ved ansættelse hos **B** ikke længere var omfattet af Stk-overenskomsten, idet **B** ikke ønskede at indtræde i overenskomsten, er det alene den del af overenskomstgrundlaget, der udgør de individuelle ansættelsesvilkår, der er gældende. Efter ordlyden i § 1, stk. 3, finder loven ikke anvendelse, hvis andet følger af kollektiv overenskomst. Da ansættelsesforholdet ikke længere bygger på kollektiv overenskomst, og da arbejdsgiver ikke er part i aftalen, der er bilag 1 til Stk-overenskomsten må ansættelsesbevisloven finde anvendelse. At bilag 1 knytter sig til de fagretlige regler, følger af, at sag om manglende opfyldelse af oplysningspligten skal føres i det fagretlige system. En fravigelse, som de 15 dages reklamlationsfrist er udtryk for, er til ugunst for lønmodtageren og i strid med loven, når den alene støttes på individuel aftale.

Da tvisten vedrører spørgsmålet om, hvorvidt overenskomsten er gældende, og dermed har givet anledning til sagen, må godtgørelsen fastsættes til 10.000, kr.

### 2. Ad partshøring - § 19:

Det gøres gældende, at der skulle have været foretaget partshøring, inden **A** kunne være opsagt. Retten til partshøring, som **A** havde i sin tidligere ansættelse, er fulgt med ved udliciteringen. Det følger af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 2, at "erhververen indtræder i de rettigheder, der bestod ... i henhold til bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat af offentlig myndighed".

Denne bestemmelse omfatter også lovgivning. Reglerne i forvaltningsloven om information og høring er en rettighed, der skal sikre lønmodtageren en korrekt afgørelse. Af U 2002.1927 Ø følger, at en efter overenskomsten pligt for arbejdsgiver til at underrette den ansatte organisation ved opsigelse var en individuel rettighed, som fulgte med over ved virksomhedsoverdragelsen. Forvaltningslovens § 19 skal sikre samme hensyn som overenskomstbestemmelsen i den ovennævnte sag nemlig, at den ansatte får mulighed for at fremkomme med bemærkninger. En høring kunne bevirke, at en anden i stedet skulle afskediges. En manglende høring kan ændre bevisbyrden.

Den manglende høring medfører, at opsigelsen er ugyldig, og der skal derfor betales en godtgørelse. Da reglerne om høring er en garantiforskrift, er den generelt set væsentlig. Dette udgangspunkt kan kun fraviges, hvis det er utvivlsomt, at en høring ikke havde medført andet resultat, jf. U 1995.581 H.

Såfremt forvaltningslovens § 19 finder anvendelse, må den godtgørelse, som **A** skal tilkendes, være på samme niveau, som anvendes ved afskedigelse fra en stilling i offentlig regi.

### 3. Ad rente:

Rentepåstanden følger af rentelovens § 3, stk. 2, idet sagsøger har afsendt rentepåkrav. Det forhold, at sagsøgte eventuelt har befundet sig i en retsvildfarelse, bør ikke komme sagsøger til skade og kan ikke medføre, at renter skal beregnes efter rentelovens § 5.

### Sagsøgte har anført:

#### 1. Ad ansættelsesbevis:

Ved en virksomhedsoverdragelse indtræder erhververen i rettigheder og forpligtelser overfor den ansatte, hvilket indebærer, at en overenskomstbestemmelse helse skal følges nøje. Dette fremgår af U 2002.1927 Ø om underrettningspligten til organisationen. Da reklamlationsfristen følger af overenkomsten, indtræder **A** i denne rettighed.

Den aftale, der er indgået i medfør af § 1, stk. 3, er indgået ved kollektiv overenskomst. Denne har været gældende for **A**, og er ikke ændret ved virksomhedsoverdragelsen. **A** er således ikke blevet ringere stillet ved fortsat at skulle anmode om et ansættelsesbevis, **B** må derfor frifindes.

Såfremt retten finder, at **B** havde pligt til at udarbejde ansættelsesbevis, bør godtgørelsen alene fastsættes til 5.000 kr., fordi der kun ville være få ændringer i det nye ansættelsesbevis og fordi tvisten vedrører "særegent" juridisk problem. Dernæst har opsigelsen ingen forbindelse med denne tvist.

## 2. Ad partshøring - § 19:

Efter forvaltningslovens § 1 gælder loven for alle dele af offentlig forvaltning, når der skal træffes en afgørelse i relation til en borger. Loven gælder derimod ikke for private virksomheder. § 19 indeholder krav til myndigheden om at foretage visse handlinger for at sikre et saglighedskrav. Bestemmelsen har i personalesager vist sig mere at være en procedureorienteret bestemmelse end en garantibestemmelse.

Efter virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 2, skal en erhverver respektere en overtaget medarbejders rettigheder, der er fastsat af offentlig myndighed. Erhververen skal således respektere rettigheder ifølge f.eks. ferieloven, og dagpengeloven. Disse love gælder både for offentlige og private arbejdsgivere. Det gøres gældende, at det aldrig har været tanken, at forvaltningsloven skulle gælde for privat virksomhed. I forarbejderne til virksomhedsoverdragelsesloven behandles tjehestemændenes retsstilling, men forvaltningsloven omtales ikke. Af arbejdsmarkedsudvalgets betænkning af 16. maj 2001 over forslag til ændring af virksomhedsoverdragelsesloven fremgår, at SF ønskede, at erhververen skulle "forpligtes til at overholde rettigheder svarende til dem, der hjemles i forvaltningslovens partshøringsbestemmelse, såfremt medarbejderne har haft disse rettigheder før overdragelsen". Dette blev ikke vedtaget.

Heller ikke i litteraturen nævnes, at forvaltningslovens regler indgår i det regelsæt, som en erhverver overtager. I lovforslaget om privatisering af klasselotteriet omtales forvaltningsloven ikke. Derimod er i lov om den selvstændige offentlige virksomhed DSB og om DSB S-tog A/S § 19 bestemt, i hvilket omfang forvaltningsloven gælder. Udgangspunktet er, at når selskaberne ikke virker som en del af den offentlige forvaltning, er de ikke omfattet af forvaltningsloven. Selvom der under folketingsbehandlingen blev stillet forslag om, at forvaltningsloven skulle være gældende for de to DSB-virksomheder, blev dette ikke vedtaget.

Såfremt partshøring skulle have fundet sted i denne sag, gøres det gældende, at den manglende høring ikke har haft betydning. **B** har ved afskedigelsen alene lagt en saglig vurdering til grund, og en høring ville ikke have ændret den vurdering.

Endvidere kan en afgørelse alene gå ud på at fratage afskedigelsen saglighed, hvorimod der ikke er hjemmel til at pålægge at betale en godtgørelse.

Såfremt der findes hjemmel må et godtgørelsesbeløb være betydeligt mindre end påstået.

## 3. Ad renter:

Da sagsøgers krav er særegent, må rentelovens § 3, stk. 5, finde anvendelse, subsidiært bør renter alene tilkendes fra sagens anlæg.

## Begrundelse og konklusion

### Ad ansættelsesbevis:

Ved overgangen til ansættelse hos **B** skete der bl.a. ændring af arbejdsopgaverne og arbejdsstedet, hvorfor arbejdsgiver som udgangspunkt skulle udarbejde nyt ansættelsesbevis, selvom **A** ikke har rejst krav herom.

Efter § 1, stk. 3 finder ansættelsesbevisloven ikke anvendelse, hvis andet følger af kollektiv overenskomst.

**A** var under sin ansættelse omfattet af en sådan kollektiv overenskomst, hvorefter sag om manglende overholdelse kan rejses efter de sædvanlige fagretlige regler.

I forbindelse med virksomhedsoverdragelsen indtrådte **B** ikke i overenskomsten og er dermed ikke part i denne. De rettigheder og forpligtelser, der fulgte af det tidligere ansættelsesforhold, er derfor alene videreført som en individuel aftale.

Da bestemmelsen i § 6 om en 15 dages reklationsfrist må anses for at være til ugunst for lønmodtageren, og da en sådan aftale ikke indgås, jf. lovens § 1, stk. 4, findes **A** at have haft krav på et nyt ansættelsesbevis. Da tvisten i denne sag vedrører de ansættelsesretlige vilkår, fastsættes godtgørelsen til 10.000 kr.

### Ad partshøring § 19:

To dommere (Mette Christensen og Jørgen Gawinetski):

Det er ubestridt, at **A** under din ansættelse var omfattet af forvaltningslovens § 19. Ved en virksomhedsoverdragelse indtræder erhververen ikke alene i rettigheder og forpligtelser i henhold til kollektiv overenskomst, men også i henhold til bestemmelse om løn- og arbejdsforhold fastsat eller godkendt af offentlig myndighed, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 2.

Af forarbejderne fremgår ikke klart, hvad bestemmelsen dækker, men U 1996.1346 statuerer, at en erhverver indtræder i pligten til at betale dagpenge efter sygedagpengelovens § 3, stk. 1. Bestemmelsen må således antages at omfatte regler, der indenfor overenskomster og aftaler er gældende generelt for et ansættelsesforhold f.eks. ferieloven.

Efter forvaltningslovens § 1 gælder loven for alle dele af den offentlige forvaltning. Lovens § 19 angiver "myndigheden" som pligtsubjekt. Lovens formål er at gennemføre en samlet lovfæstelse af de rettigheder og beføjelser, der tilkommer den, der er part i en forvaltningssag, samt at medvirke til at forbedre sagsbehandlingen og øge sikkerheden for, at myndighedernes afgørelser bliver lovlige og rigtige. Loven har således til hensigt at opstille regler for forvaltningens sagsbehandling.

Selvom disse regler har været gældende for forvaltningen som arbejdsgiver for **A** findes § 19, når henses til det ovenfor anførte om lovens formål, ikke at kunne anses for at være omfattet af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 2, hvorfor sagsøgte frifindes.

En dommer(Aase Weller Madsen):

**A** havde i kraft af sin ansættelse i Slots- og Ejendomsstyrelsen krav på, at der skulle foretages høring inden en evt. afskedigelse. Efter virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 2, indtræder en erhverver også i overdragerens forpligtelser i henhold til bestemmelser godkendt af offentlig myndighed. Da det ikke af forarbejderne fremgår, hvilket regelsæt der henvises til, findes der ikke at kunne indlægges en restriktiv fortolkning, når henses til formålet med virksomhedsoverdragelsen. Enhver rettighed, der bestod før overdragelsen, må derfor uanset grundlaget for den videreføres. Da forvaltningslovens § 19 for den enkelte ansatte indebærer en beskyttelse mod usaglig opsigelse, findes denne rettighed fortsat at måtte bestå som individuel rettighed efter overdragelsen. Da **B** ikke har godtgjort, at en høring ikke kunne have medført andet resultat, må der i overensstemmelse med praksis tilkendes **A** en godtgørelse, der fastsættes til 100.000 kr.

Der gives dom efter stemmeflertallet.

#### Ad renter:

Da sagsøgeren har afgivet korrekt rentepåkrav, betales renter fra den 27. august 2001.

#### Thi kendes for ret:

Sagsøgte HTS Arbejdsgiverforening, som mandatar for **B**, betaler inden 14 dage til sagsøger, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark som mandatar for **A** 10.000 kr. med tilfæg af procesrente fra den 27. august 2001.

Hver part bærer egne omkostninger.

**Opsigelse - Fædreorlov - Ligebehandling - Godtgørelse efter  
ligebehandlingsloven - Godtgørelse efter ansættelsesbevisloven**

**Østre Landsrets dom af 22. maj 2006**

B. afkl. sag B-3505-05

I A som mandatar for

(advokat Lars Alexander Borke)

mod

C mandatar for

F

(advokat Jacob Goldschmidt)

**Referencer:**

Ansættelsesbevisloven § 6

Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4

Ligebehandlingsloven § 7, stk. 1, 4. pkt.

Ligebehandlingsloven § 9

**Tidligere instans:**

Hillerød Byrets dom af 31. oktober 2005

**Afsagt af dommerne:**

Tellmann, Ole Græsbøll Olesen og Henning Larsen (kst.)

**Resume**

Opsigelse af servicemedarbejder i farvehandel, der ønskede at holde fædreorlov, fandtes at være i strid med ligebehandlingsloven. Godtgørelsen fastsat til et beløb svarende til 6 måneders løn. Servicemedarbejderen fik endvidere en godtgørelse på 5.000 kr., da hans ansættelsesbevis fejlagtig angav hans stilling som sælger.

**Parternes påstande**

Hillerød Civilrets dom af 31. oktober 2005 (BS 2-210/2005) er anket af A som mandatar for B ned påstand om frifindelse, subsidiært mod betaling af et mindre beløb.

Indstævnte, F, for hvem C er mandatar, har påstået stadfæstelse, subsidiært betaling af et mindre beløb.

Der er for landsretten fremlagt oplysninger om F's kvalifikationer, herunder hans svendebrev som lager- og transportmedarbejder.

**Forklaringer**

Der er i landsretten afgivet forklaring af B, F, og ?

B har supplerende forklaret blandt andet, at det i slutningen af januar 2004 blev besluttet at ansætte servicemedarbejdere. De annoncerede omkring den 12. maj 2004 efter en servicemedarbejder til forretningen i Holbæk, men der kom ingen ansøgninger. I slutningen af maj 2004 besluttede han blandt andet efter drøftelse med bestyreren i Holbæk at nedlægge disse stillinger. Han mente, at beslutningen burde forelægges bestyrelsen. Der var på bestyrelsesmødet enighed om, at servicemedarbejderne skulle afskediges snarest muligt. Afskedigelsen af F skulle ske senest med udgangen af juli 2004 af hensyn til dennes opsigelsesvarsel. Når afskedigelsen ikke skete tidligere, hang det sammen med, at juli måned er en af de travleste måneder i forretningerne. Han gav derfor D en besked om, at afskedigelsen af F skulle ske den sidste dag i juli måned. Han vidste da, at F skulle være far, men vidste ikke hvornår. Han fortalte ikke F om den påtænkte fyring under mødet den 6. juli 2004, da han ikke fandt, at det var gavnligt for motivationen. Der har i virksomheden været flere medarbejdere på barsel, men ingen har fået løn under barsel.

E har supplerende forklaret blandt andet, at han hos Silvan og Råd & Dåd havde kundebejtjening. I Råd & Dåd, hvor han var ansat i et år, stod han for malerafdelingen. Ansættelsessamtalen foregik med D i begyndelsen af marts 2004, hvor han oplyste terminen for fødslen og sagde, at han ville afholde 14 dages orlov i forbindelse med fødslen. Hans kæreste oplyste til B under julefrokosten i marts 2004, at han ikke skulle have mere end 14 dages orlov. Når han betjente kunder, henviste han til en af de øvrige

medarbejdere; hvis han var i tvivl. Det skete nok 2-3 gange om ugen, medens han betjente mindst 20 kunder om dagen. Han var ofte alene i butikken. Hverken **D**, **E** eller **F** har påtalt, at han betjente kunder. Under ansættelsesforholdet så han i mindre omfang **D** privat. Han erindrer ikke, at han talte med **B** om orloven under mødet den 6. juli 2004, hvor han blev bebrejdet forholdet til kollegeme. Han blev nok også bebrejdet, at han betjente kunder, men husker det ikke. Han var ikke, da han modtog opsigelsen, bekendt med, at servicemedarbejderfunktionen skulle nedlægges. Da han forlod butikken den 30. juni 2004 for at tage på hospitalet, sagde han til sine kolleger, at han gik på barsel.

**G** har supplerende forklaret blandt andet, at han ikke før umiddelbart forud for bestyrelsesmødet den 10. juni 2004 blev bekendt med ansættelsen af servicemedarbejdere. På bestyrelsesmødet blev det understreget, at det skulle være faguddannede medarbejdere, der varetog rådgivningen af kunderne, og **B** oplyste, at servicemedarbejder-funktionen skulle nedlægges. Han tilkendegav selv på mødet, at nedlæggelsen skulle ske således, at det ikke var til gene for kunderne og de øvrige ansatte, men også således, at det ikke påførte selskabet omkostninger. **B** fik på bestyrelsesmødet mandat til at foretage det videre, således at det skabte mindst mulig turbulens for de involverede. Han giver kurser og vejledning til medarbejderne i virksomheden blandt andet under besøg i butikkerne. Disse besøg i forretningerne er påbegyndt inden for det sidste år, hvorunder han også har haft samtaler med **F**.

**I** har supplerende forklaret blandt andet, at personalet i Lyngby også var til stede under ansættelsessamtalen med **F**, der straks under samtalen fortalte, at han skulle være far. Han er sikker på, at **F** ikke nævnte noget om orlov. Umiddelbart efter offentliggørelsen i maj 2004 af annoncen om en servicemedarbejder til forretningen i Holbæk, drøftede han spørgsmålet med bestyreren i Holbæk, og det blev besluttet i stedet at ansætte en uddannet medarbejder i Holbæk. De vurderede herefter, hvorledes ordningen fungerede i forretningerne i Lyngby og Hillerød. Han havde allerede i maj 2004 en drøftelse med **H** om dennes muligheder for at blive ansat som sælger. Efter bestyrelsesmødet den 10. juni 2004 fik han af **B** at vide, at der kun skulle ansættes uddannede medarbejdere, og at de to tilbageblevne servicemedarbejdere skulle opsiges. **F** skulle opsiges så tæt på udgangen af juli 2004 som muligt, da de havde travlt i juli måned. Han havde ikke kendskab til problemerne i forretningen i Lyngby, da han var på ferie på dette tidspunkt. Han ville give **F** opsigelsen den 30. juli 2004 kl. 10.00 i forretningen i Hillerød, men da havde **F** forladt forretningen, da hans kone var ved at føde. Opsigelsen havde han skrevet forinden, og da han ikke vidste, hvornår **F** kom tilbage, sendte han opsigelsen som brev. Han havde forinden vurderet om **F** var egnet som sælger. Under telefonsamtalen lørdag spurgte vidnet René Rasmussen, hvornår han ville påbegynde orloven, som **B** ikke omtalte om fredagen eller i øvrigt havde omtalt på forhånd. Det er korrekt, at orloven ifølge **F**'s lønseddel er registreret som begyndende den 31. juli 2004.

## Parternes argumenter

Parterne har i det væsentlige gentaget deres procedure for byretten.

**F** har yderligere for landsretten gjort gældende, at der ikke i ansættelsesbevislovens § 6 er hjemmel til § 5 i bekendtgørelse nr. 941 af 16. september 2004 om størrelsen af en godtgørelse for manglende overholdelse af oplysningspligten, hvorfor bekendtgørelsen er ugyldig, ligesom ikrafttrædelsesbestemmelsen i § 6, stk. 2, der indebærer, at bekendtgørelsen får tilbagevirkende kraft, er ugyldig.

## Begrundelse og konklusion

Af de grunde, der er anført af byretten, tiltrædes det, at bevisbyrdereglen i ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, finder anvendelse.

Herefter og af de grunde, som byretten i øvrigt har anført, tiltrædes landsretten dommens bestemmelse om godtgørelse efter ligebehandlingsloven.

**F** er fejlagtigt angivet som sælger i ansættelsesbeviset, men parterne har været enige om, at han var ansat som servicemedarbejder. Herefter, og da Højesteret ved dom af 16. maj 2006 i sag 390/2004 har tilsidesat § 5 i bekendtgørelse nr. 941 af 16. september 2004 som ugyldig, fastsættes godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven § 6 til 5.000 kr. Med denne ændring stadfæster landsretten byrettens dom.

Efter sagens udfald skal Dansk Handel & Service som mandatar for **B** betale sagsomkostninger for landsretten til dækning af omkostningerne til advokatbistand som nedenfor anført, og hvori er indeholdt udgifter til materialesamling.

**Thi kendes for ret:**

Byrettens dom stadfæstes med den ændring, at godtgørelsen til F fastsættes til 113.000 kr.

I sagsomkostninger for landsretten skal Dansk Handel & Service som mandatar for B betale 25.000 kr. til HK Danmark som mandatar for F.

Det idømte skal betales inden 14 dage efter denne doms afsigelse.



**Ligebehandlingsloven - Ansættelsesbevisloven - Godtgørelse****Hillerød Byrets dom af 31. oktober 2005****Sag BS 2-210/2005**

HK Danmark som mandatar for

F

mod

B

**Referencer:**

Ansættelsesbevisloven § 6

Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4

Ligebehandlingsloven § 7, stk. 1, 4. pkt.

Ligebehandlingsloven § 9

**Senere instans:**Østre Landsrets dom af 22. maj 2006**Afsagt af dommer:**

Lene Faursby Ahlers

**Sagen angår**

Denne sag, der er anlagt den 24. februar 2005, vedrører om F har krav på erstatning efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 2.

**Parternes påstande**

Sagsøger har nedlagt påstand om, at sagsøgte tilpligtes til sagsøger at betale 216.000 kr., subsidiært et mindre beløb, med tillæg af sædvanlig procesrente fra sagens anlæg, alt til betaling sker.

Påstanden er opgjort således:

Godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 2,

9 måneder á kr. 18.000 kr.

162.000 kr.

Godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, 13 uger á 4.153,85 kr.

54.000 kr.

I alt

216.000 kr.

Sagsøgte har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb.

Dommen indeholder ikke en fuldstændig sagsfremstilling, jf. retsplejelovens § 218 a.

**Forklaringer**

Der er under sagen afgivet forklaringer af sagsøger, vidnerne

G

K

L

E

B

B

M

I

**Parternes argumenter**

Sagsøger har under sagen i påstandsdokument af 27. september 2005 anført følgende:

Til støtte for den nedlagte påstand vedrørende godtgørelse efter ligebehandlingsloven har sagsøger gjort gældende, at sagsøger er opsagt på et tidspunkt, hvor han havde påbegyndt afholdelse af barselsorlov i umiddelbar forlængelse af kærestens fødsel. Opsigelsen må derfor anses for helt eller delvis at være

begrundet i eller påvirket af sagsøgers beslutning om afholdelse af barselsorlov, hvorfor sagsøger har krav på godtgørelse udmålt i medfør af ligebehandlingslovens § 16, der passende kan udmåles højt inden for det påstævnte beløb til 9 måneder.

Sagsøger har i den forbindelse gjort gældende, at driftsleder i under samtalen den 30. juli 2004 forsøgte at overtale sagsøger til at møde på trods af et berettiget krav på barselsorlov. Videre har sagsøger bemærket, at sagsøger søgte yderligere personale, og at det derfor må lægges til grund, at sagsøgte var indstillet på at erstatte sagsøger med andet personale, og der påhviler derfor sagsøgte en yderligere skærpet bevisbyrde for at opsigelsen af sagsøger, hverken helt eller delvist er begrundet i afholdelse af barselsorlov. I medfør af ligebehandlingslovens § 16, stk. 4 har sagsøgte bevisbyrden for, at opsigelsen, hverken helt eller delvist er begrundet i afholdelse af barselsorlov.

For så vidt angår spørgsmålet om godtgørelse i medfør af ansættelsesbevisloven har sagsøger gjort gældende, at sagsøger ikke i forbindelse med flytningen fra Lyngby til Hillerød modtog skriftlig underretning om det nye arbejdssted, jf. ansættelseskontraktens pkt. 3.

Som det fremgår ovenfor, lægger sagsøgte i forbindelse med behandling af nærværende sag stor vægt på, at sagsøger skulle være ansat som servicemedarbejder og ikke som sælger. Dermed er ansættelseskontrakten på et meget væsentligt punkt misvisende, hvilket må antages at have direkte betydning for nærværende sag og som ikke er undskyldeligt, hvorfor der skal udmåles en godtgørelse højt inden for lovens maksimum.

Sagsøgte har i påstandsdokument af 27. september 2005 anført følgende:

at sagsøger blev opsagt som følge af virksomhedens behov og ønske om at højne det faglige niveau i butikkerne, idet funktionen "servicemedarbejder" ikke fungerede tilfredsstillende i de enkelte butikker, at dette underbygges blandt andet af, at sagsøgte ikke siden har ansat servicemedarbejdere  
at sagsøgte af økonomiske årsager var nødsaget til at opslige sagsøger senest med udgangen af juli 2004 for at undgå, at sagsøger opnåede ret til yderligere to måneders opsigelsesvarsel,  
at afskedigelsen af sagsøger alene har sin begrundelse i saglige og objektive årsager, og  
at fædreorloven derfor ingen indflydelse har haft på beslutningen om afskedigelse af sagsøger,  
at dette underbygges af, at beslutningen om afskedigelse blev taget på et tidspunkt, hvor sagsøgte ikke havde kendskab til om sagsøgte ville holde sin fædreorlov, og i så fald, hvornår han forventede at gå på fædreorlov,  
at sagsøger i øvrigt blev opsagt, før han gik på fædreorlov, hvorfor det er sagsøger, der skal påvise, faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling, jf. ligebehandlingslovens § 16a.

Såfremt retten måtte finde, at sagsøger har krav på godtgørelse i henhold til ligebehandlingslovens § 16, har sagsøgte til støtte for sin subsidiaire påstand gjort gældende,

at en sådan eventuel godtgørelse skal fastsættes til et væsentligt lavere beløb end det af sagsøger påståede under hensyntagen til sagens omstændigheder, herunder sagsøgers korte ansættelsestid.

For så vidt angår påstanden om betaling af godtgørelse efter lov om ansættelsesbevis, har sagsøgte gjort gældende,

at nærværende tvist efter ligebehandlingsloven ikke er opstået som følge af ansættelsesbevisets udformning, at der er tale om en bagatelagtig og undskyldelig overtrædelse, og  
at en eventuel godtgørelse bør nedsættes til under kr. 1.000 i overensstemmelse med Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 941 af 16. september 2004.

Parterne har i det væsentlige procederet i overensstemmelse hermed.

## Begrundelse og konklusion

Der lægges til grund, at F den 30. juli 2004 bliver far, og at sagsøgte samme dag rekommanderet sendte en opsigelse til F.

I henhold til ligebehandlingslovens § 7, stk. 1, 4. pkt. har F ret til 14 dages orlov efter fødselen, hvilken han de facto påbegyndte afholdelsen af i umiddelbart forlængelse af fødslen, hvorfor retten finder, at opsigelsen er sket under sådanne omstændigheder, at ligebehandlingslovens § 16, stk. 4 finder anvendelse.

Allerede ved vidnet D forklaring findes det bevist, at F havde meddelt sagsøgte ved D, at han i forbindelse med sin kærestes barsel ville tage orlov.

I henhold til sin ansættelseskontrakt, lønseddel og sagsøgtes opsigelse af F var denne ansat som sælger.

Efter F's egen forklaring var han ikke faguddannet farvehandler eller maler.

Ved F's egen forklaring sammenholdt med vidnernes forklaring finder retten, at det kan lægges til grund, at F ved sin ansættelse ikke måtte rådgive kunder om køb af maling og udførelse af malerarbejde, men i øvrigt måtte foretage sig de andre funktioner i forretningen, så som at stå ved kassen, fylde varer op, fylde tonemaskinen, sørge for at forretningen så pæn ud med mere. Det findes derfor bevist, at F var ansat som servicemedarbejder. Ved D og F's samstemmende forklaring findes det dog bevist, at F i nogle tilfælde med butikschefens godkendelse på grund af sygdom og travlhed har betjent "lette" kunder.

Det lægges under henvisning til det fremlagte citat fra bestyrelsesmødet den 10. juni 2004 blev truffet en principbeslutning om ikke længere at have servicemedarbejdere ansat, og at disse skulle afskediges, idet der i stedet for skulle ansættes uddannede medarbejdere.

Efter det oplyste havde sagsøgte på tidspunktet for opsigelsen af F 2 servicemedarbejdere ansat, som begge ikke var faglærte malere eller farvehandlere, hvoraf kun F blev opsagt, mens den anden servicemedarbejder modtog et tilbud om at modtage den efter sagsøgtes vurdering nødvendige uddannelse.

Da sagsøgte således ikke konsekvent fulgte beslutningen af 10. juni 2004, findes det ikke bevist, at beslutningen om at opsiges F endeligt var truffet forud for hans meddelelse om, at han vil udnytte sin ret til fædreorlov.

Endvidere findes det ikke bevist, at den anden servicemedarbejder besad sådanne anderledes kvalifikationer med henblik på at blive sælger, at det var klare objektive konstaterbare grunde, der er årsagen til, at han forblev ansat, men F blev opsagt, og at opsigelsen ikke var påvirket af F's krav om at holde fædreorlov. Sagsøgte ikke således ikke løftet bevisbyrden herfor.

Retten finder herefter, at F at have krav på godtgørelse i medfør af ligebehandlingslovens § 9 svarende til 6 x 18.000 kr. eller 108.000 kr.

Da det efter det anførte har været afgørende for tvisten om F var sælger eller servicemedarbejder, har F's fejlagtigt i ansættelsesbeviset haft betydning for tvistens opståen, finder retten, at der samlet bør tilkendes sagsøger en godtgørelse på 10.000 kr.

Der er fastsættelse af sagens omkostninger lagt vægt på sagens resultat, de involverede værdier og den medgåede tid. Det fastsatte omkostninger dækker sagsøgers udgift til retsafgift med 3.140 kr. og til advokatbistand med 28.000 kr.

### **Thi kendes for ret:**

Beckmann A/S skal inden 14 dage betale 118.000 kr. til HK Danmark som mandatar for F med tillæg af procesrente fra 24. februar 2005 til betaling sker samt sagens omkostninger med 31.140 kr.

### **Bilag**

Civilretten i Hillerød

### **Redegørelse**

i henhold til retsplejelovens § 218 a, stk. 3.

Der er i sagen BS 2-210/2005 :

HK Danmark som mandatar for

F

3460 Birkerød

mod

B

Industrivænget 21

3400 Hillerød

under domsforhandlingen afgivet følgende forklaringer:

F har forklaret, at tidligere har været ansat hos Silvan, hvor han mest stod for udlejning af materiel, og hos Råd og Dåd, hvor han arbejdede i farve- og malerafdelingen.

Han har ingen speciel uddannelse, men er praktisk uddannet.

Hans arbejdsopgaver hos sagsøger var at fylde tonemaskinen, betjene kunder ved kassen og forefaldent arbejde, herunder at sætte varer på hylderne og sørge for at butikken så pæn ud. Han var til ansættelsessamtale hos i . Han fik ansættelsesaftalen med det samme.

Han begyndte at arbejde i forretningen i Lyngby. Han havde egentlig søgt stillingen i Hillerød, men den var besat.

Det er korrekt, at han blev ansat som servicemedarbejder. Det var svært i en lille butik at skelne mellem medarbejderne for kunderne, som greb fat i dem de kunne få fat i i butikken. De ansatte havde ens trøjer på. I butikken var der foruden sagsøger butikschefen D , sælger F og elev E .

F stoppede i juni måned, fordi hun skulle til Jylland og læse. F er blevet færdiguddannet.

Sagsøgers arbejdsopgaver ændrede sig efterhånden, hvor han begyndte at tage sig af de små betjening af kunder for eksempel med at fortælle, hvor de kunne finde varerne og med at stå ved kassen. Formelt set skulle han henvise kunder til det faste personale, men det var svært at gøre på grund af arbejdspræsset i butikken. Han blev så småt bedre til at betjene kunderne og hans kompetence blev større og større. B kiggede forbi i ny og næ hver eller hver 2. måned. Sagsøger har ikke ekspederet kunder, når B har været i butikken.

i er B forlængede arm. Han var i butikken ca. 1-2 gange om ugen eller hver 14 dag. Nogle gange var han der hele dagen andre gange kun et par timer. Han har ekspederet kunder rimeligt ofte, når har været til stede.

i har ikke kommenteret, at han har ekspederet kunder. Dennis har opfordret sagsøger til at ekspederer kunderne.

B kaldte ham til møde i Hillerød den 6. juli 2004.

Ved sin ansættelse havde sagsøger oplyst, at hans kone var gravid, og at han ville have fædreorlov.

Kønen havde termin den 24. august 2004, men fødte 4 uger for tidligt. Han havde oplyst, at hun ved tidligere fødsel havde født for tidligt. Den 4. juli 2004 var hans kone på hospitalet på grund af graviditeten. Han var med og fik ikke sovet om natten til den 5. juli 2004, hvorfor han sygemeldte sig den dag. Han var rimelig sikker på, at han talte med D , som vidste, at sagsøgers kone var gravid.

Han var forbi arbejdspladsen om eftermiddagen den 5. juli 2004 og afleverede bilen.

Han blev ringet op den 5. juli 2004 om mødet næste dag. På mødet fik han at vide, at han var årsagen til, at medarbejdere sagde op i Lyngby, hvorfor han skulle flyttes til forretningen i Hillerød. Derudover blev det gjort klart, at han ikke måtte betjene kunder.

Han havde ikke tidligere fået kritik af, at han betjente kunderne.

I forretningen i Hillerød stod han stadigvæk ved kassen, men betjente ikke kunder. H kom til forretningen i Lyngby.

Han havde intet hørt om strukturændringer. Fra den 6. juli til 30. juli 2004 arbejdede han i forretningen i Hillerød.

Han har ingen sammenstød med nogle af de andre medarbejdere, og der var ingen opfølgning på samtalen den 6. juli 2004.

Den 30. juli 2004 mødte han som sædvanlig på arbejde, men blev kontaktet af konen, som fortalte at hun blødte temmelig kraftigt. Han gjorde det arbejde færdigt, han var i gang med. Han meddelte de andre medarbejdere N og H om, hvorfor han kørte ud til hospitalet.

Kl. 12.00 blev det oplyst, at kæresten var ved at føde, hvorfor han sendte en SMS til I for at informere om, at han ikke kom tilbage mere den dag.

Kl. 17 og 18 forsøgte han at ringe til I. Kl. 20 ringede I tilbage og ønskede ham tillykke. I ville gerne have sagsøger til at møde på arbejdet næste dag, men sagsøger meddelte, at han ville påbegynde sin barselsorlov. I talte om, at der var tale om en spidsbelastningssituation, og at I skulle være i Lyngby næste dag, da Maria lige var blevet færdiguddannet.

I opfordrede sagsøger til at møde næste dag. Sagsøger lovede at tænke over det, og sendte lørdag morgen en sms om, at han ikke kom på arbejde. Under samtalen med I nævner denne ikke, at sagsøger er sagt op. I ringede lidt over kl. 10 og spurgte, hvor sagsøger blev af.

Sagsøger meddelte, at han ikke kunne komme. I sagde, at han gerne ville tale med sagsøger. I gjorde sagsøger opmærksom på, at der ville komme en fyreseddel ind af døren.

Han er aldrig blevet gjort opmærksom på, at det var en fejl, at han betjente kunder.

Efter endt barselsorlov mødte han op på arbejdet i Hillerød, hvor hans arbejdsopgaver var de samme som før orloven.

Han undrede sig lidt over, at der i ansættelsesaftalen stod, at han var ansat som sælger.

Det blev nævnt over for ham, at det var noget nyt med ansættelse af servicemedarbejdere, hvor man ville frigøre noget af det faste personale til betjening af kunderne.

Han har ikke fået et særligt skilt, hvoraf det fremgik, at han var servicemedarbejder.

B har forklaret, at forretningerne sælger malerverer til gørdetselv-folk.

Der er forretninger 7 steder på Sjælland blandt andet i Hillerød, Holbæk og Lyngby. I er ansat som driftsleder. Den stilling sagsøger blev ansat i om servicemedarbejder var en nyoprettet stilling. Disse skulle foretage sig alt bortset fra at rådgive kunderne. Herved kunne sælgerne koncentrere sig om betjening af kunderne. Servicemedarbejderne måtte godt slå ind på kassen. Der var tale om en forsøgsordning. Der blev ansat servicemedarbejder i afdelingerne i Holbæk, Hillerød og Lyngby, B i Holbæk, H i Hillerød og F i Lyngby.

Han så, at det i forretningen i Holbæk gav konflikter med kunderne, som af servicemedarbejderen blev henvist til en af de andre medarbejdere. Han drøftede det med bestyrerne i forretningerne. Servicemedarbejderne blev taget op på et bestyrelsesmøde den 10. juni 2004, hvor det blev besluttet at ophøre med ordningen. Det medførte, at sagsøger skulle siges op, hvilket I var blevet bedt om at gøre sidst i juli måned.

Sagsøger havde ikke oplyst, I eller vidnet om, at han ville på barselsorlov. I blev orienteret om fyringerne efter bestyrelsesmødet.

Vidnet indkaldte F til mødet den 6. juli 2004 på grund af dårlig stemning mellem sagsøger og F og E i forretningen i Lyngby. De ville siges op, hvis sagsøger ikke blev flyttet.

Sagsøger var ikke enig i konklusionen af mødet, hvorfor han gav sagsøger tid til at tænke sig om omkring flytningen til Hillerød. Han var ikke enig i kritikken om, at han var styrende og ikke lyttende. Beslutningen om at flytte sagsøger var truffet forud for mødet.

Vidnet har en gang påtalt, at sagsøger rådgav kunder, og han har talte med Dennis om, at sagsøger ikke måtte rådgive kunder. Der var en situation med fejlrådgivning, hvor Dennis måtte ud og male et badeværelse om.

Der er ikke senere ansat servicemedarbejdere. Der ansættes kun farvehandlere eller malere. Uddannelsen til farvehandler eller maler tager 3 år.

D... er uddannet maler. F... var hverken farvehandler uddannet eller maler. Maria blev uddannet hos sagsøgte, ... uddannelse kunne vidnet ikke huske. Viggo, Annemette og Frank er alle uddannet farvehandlere. Servicemedarbejderen H... blev ikke sagt op. Han har en håndværksmæssig stor erfaring. Han var ivrig efter at komme på kurser. Han havde stort kørekort. Michaels stilling har ændret sig.

Servicemedarbejderen M... var ansat i 2-3 måneder. Da han sagde op, blev det drøftet om stilling skulle genbesættes, men i stedet for blev der ansat en faguddannet sælger.

D... har forklaret, at han var ansat hos sagsøgte i 10 måneder først som sælger og siden som bestyrer af forretningen i Lyngby på prøve. Han er uddannet maler. Han havde ingen tidligere butikserfaring.

Han tog ved lære ved at kigge og lytte og havde Sigma håndbogen, som han kunne slå op i. Han har ikke været på nogle kurser. Han var ikke involveret i ansættelsen af F, men var i butikken, da samtalen fandt sted. Der var snak om at forsøge at ansætte servicemedarbejdere. I starten af sin ansættelse foretog F kun det forberedende arbejde. Under medarbejders sygdom stod han alene sammen med F. Han talte derfor med ... om F kunne tage de lette kunder. F var noget usikker i starten, men enormt hjælpsom og pligttopfyldende. Han tog overarbejde i forbindelse med, at de skulle flytte rundt på nogle reoler, hvilket de andre ansatte ikke var interesseret i at gøre.

Det var naturligt, at kunder også gik til F. Der var ingen ekspeditions-mæssige problemer.

F... troede han ikke havde nogen uddannelse, men hun var dygtig og havde været ansat i lang tid.

Han var bekendt med, at F's kone var gravid, og at han skulle have orlov i 14 dage.

B... har været 3-4 gange i butikken. Vidnet vidste ikke om, han har set F ekspedere. F... kom jævnlig i butikken 1 gang om ugen. F har gået og ekspederet, når ... har været der, og Jimmy har lyttet efter, når F har ekspederet, hvor han kun har påtalt fejl, men ikke at han ekspederede.

Der kom en kunde og bad F om noget maling til et toilet. F spurgte ikke, om det var et badeværelse. Derfor fik kunden en forkert maling. Ellers har der ikke været klager over F.

Han var irriteret over beslutningen om, at F skulle flyttes til forretningen i Hillerød.

Vidnet mente, at han var stoppet, da F blev sagt op.

Han har kun fra Frank hørt lidt om, at servicemedarbejderne skulle afskaffes. Det var efter, at F var flyttet til Hillerød.

F... er 2 gange kommet til vidnet med klager over F's samarbejde med hende. Det var på tidspunkter, hvor vidnet ikke har været i forretningen.

G... har forklaret, at han sidder i bestyrelsen for det sagsøgte firma og er virksomhedskonsulent.

Konceptet bag B... er salg af malerverer til gørdetselv-folk og at gøre det professionelle let tilgængeligt for gørdetselv-folk. Sælgerne i forretningerne skal kunne vejlede kunderne. I forretningerne kan man vise trin for trin, hvordan arbejdet skal udføres. Produkterne er af særlig høj kvalitet. Der er brugt meget energi på at træne personalet op til at yde service, og de bliver sendt på kurser.

Virksomheden har kontakt til malerteknisk skole.

Sigma laver kurser for deres produkter. Virksomheden har været tvunget til at ansætte personale, der ikke er uddannet, men så skal de være indstillet på at tage uddannelsen.

Tanken med servicemedarbejderen var, at sælgeren stiller spørgsmål til kunden om opgaven som skal løses, og kunden får rådgivning. Så kan kunden gå hen og få blandet den maling de skal bruge af servicemedarbejderen og derfra videre til kassen. Derved ville spildtiden ved tonemaskinen blive sparet væk. Da B kom med ideen tænkte de på, at det var gymnasieelever der skulle ansættes. Der blev tale om en forsøgsordning. De var skeptiske over for om det var en god løsning.

Det viste sig, at der ikke var arbejde nok til servicemedarbejderne og at det var et problem, at kunderne stillede spørgsmål til servicemedarbejderne. Det medførte en uhensigtsmæssig kundekontakt og der opstod risiko for fejl. Bestyrelsen besluttede derfor at afskaffe ordningen, der blev ikke drøftet navne på bestyrelsesmødet.

Vidnet kender ikke sagsøger og har ikke set ham før. Vidnet var ikke bekendt med, at der var ansatte uden farvehandleruddannelsen. Det har aldrig været hensigten, at F skulle på kursus.

har forklaret, at han er ansat som driftsleder hos sagsøgte. Han har ansvaret for at ansætte personale for alle butikker og har ansat F. Han har selv været ansat i 8 år hos sagsøgte.

Det var noget nyt at ansætte servicemedarbejdere. De kunne bruge en robust mand til at fylde op i butikkerne. De stillede ingen faglige krav til ansøgerne. Hvis F stod oppe ved kassen måtte han skanne varer ind. Ved ansættelsen blev stillingsindholdet drøftet meget præcist. Der var tale om en god samtale. F virkede, som om han var meget fleksibel og villig til at gå til hånde. Han meddelte under samtalen at han skulle være far. Han meddelte intet om orlov. Hvis han havde omtalt det, ville det være helt ok, da alle fædre bør tage orlov.

Ansættelseskontrakten er skrevet af N. Hun var ikke bekendt med at ansætte servicemedarbejdere, da de ikke tidligere har ansat nogen. Hun tog derfor en standardkontrakt. Da vidnet skulle opsigte sagsøger brugte han også sælger-betegnelsen for, at opsigelsen var i overensstemmelse med kontrakten.

I forretningen i Holbæk viste det sig, at det ikke var hensigtsmæssigt med ansættelse af endnu en servicemedarbejder, hvorfor der weekenden efter første annonce blev indrykket annonce efter en sælger, og de ansatte en faguddannet sælger.

Han har ikke givet F-ov til at rådgive kunder. Han har i april set, at F rådgav kunder, hvilket han påtalte over for D, at det skulle stoppes. D gav udtryk for at det var et problem, idet kunderne gik til F.

Han blev orienteret om nedlæggelsen af servicemedarbejderstillingerne midt i maj/juni 2004. Umiddelbart efter fik han at vide, at F skulle sige op. Da havde F ikke oplyst, at han ville på fædreorlov. Han informerede de ansatte i butikken i Hillerød om, at F skulle fyres. Han ville fyre ham så tæt på månedsskiftet som muligt. Den 30. juli 2004 kl. 10.00 besluttede han sig for at skrive opsigelsen af F. Han fik at vide, at F's kone var ved at føde. Han beslutter sig for at sende opsigelsen ved anbefalet brev og sender den over middag.

F sendte en sms kl. 12.00 om, at fødslen er gået i gang. Vidnet mente, at han omtalte opsigelsen, da han ringede om lørdagen til F. Han havde fået en sms fra F kl. 8.00 om, at han var kommet sent i seng, og at han ikke kom på arbejde.

Da han ringede op til F om fredagen, omtalte F ikke, at han ville tage orlov.

F har lørdag meddelt, at han ville blive hjemme om lørdagen og begynde orlov om mandagen.

er fortsat ansat. Han var værdifuld for virksomheden, fordi han har stort kørekort og truckcertifikat.

blev meddelt, at hvis han skulle blive, så skulle han gennem en række kurser. Han har en meget stærk personlighed. Han er røgdykker og er håndymann.

Der er ikke siden ansat servicemedarbejder i butikkerne, og de søger primært efter faguddannet personale. F var ikke faguddannet men har i de 5 år hun var ansat været igennem alle kurser.

Han har ikke hørt om, at der var personalemangel i Lyngby på grund af sygdom.

De overvejede ikke at ansatte F som sælger, idet han ikke indeholdt det de skulle bruge. F's fædreorlov har ingen betydning haft for afskedigelsen af ham.

D. besluttede, at ordningen med servicemedarbejder skulle nedlægges. Vidnet traf beslutning om, at F skulle fyres. F gik på orlov om lørdagen.

Det blev besluttet, at H skulle flytte til butikken i Lyngby på grund af personalemangel. Da H kom til Lyngby, blev han orienteret om, at stillingen som servicemedarbejder skulle nedlægges. Sagsøger blev ikke tilbudt at komme på kurser, som H blev.

F har forklaret, at hun nu er ansat som sælger. Hun blev færdiguddannet som faguddannet assistent for ca. 1 år siden. Uddannelsen tager 4 år med 1 år på handesskole og 3 år i praktik.

F blev ansat som servicemedarbejder til at lave alt forefaldende arbejde i Lyngby.

F fik udleveret papirer om de arbejdsopgaver han skulle udføre. Oplysningerne om arbejdsopgaverne hang på en opslagstavle. Det var gjort klart, at han ikke måtte rådgive kunder.

Der var ikke en god kemi i mellem dem og F. De havde gentagne gange talt med Dennis om, at F ekspederede kunder. Dennis hev hver gang fat i F og holdt møde med ham bag en lukket dør.

De har også talt med L om, at F ekspederede kunder. Hun meddelte L, at hun ville holde op efter sin elevtid, hvis ikke arbejdsklimaet blev bedre. Det førte til, at F blev flyttet til Hillerød. I dag er vidnet sælger i forretningen på Amager. Der er ingen servicemedarbejdere ansat der.

Forud for sin uddannelse havde hun ingen særlige forudsætninger, men var interesseret i faget.

Der er under uddannelsen 4 gange 2 ugers skoleophold. Hun har også været på kurser hos Bechmanns producenter, hvor hun lærer om produkterne og afprøver teknikker. Palle Degn har holdt et 3-4 timers kursus om kundekontakt.

I begyndelsen havde hun en kollega tæt på, når hun ekspederede kunder. Hun har aldrig fået oplyst, at hun ikke måtte ekspedere kunder.

Hun er ret sikker på, at D og F lavede et stykke papir med F's arbejdsopgaver.

Hun har set F ekspedere kunder. Hun er ikke gået hen og har taget over, hvis F stod med en kunde.

Hun vidste ikke om, F og D har fået at vide, at de skulle tage over, hvis F stod med en kunde.

Hun var der, da H kom til forretningen i Lyngby. Han havde samme arbejdsopgaver som F.

K har forklaret, at han er butikschef i forretningen i Holbæk. Han er uddannet farvehandler i 1985.

D blev ansat som servicemedarbejder. Hans arbejdsopgaver var at fylde toner på farveblandemaskinen og andet forefaldende arbejde. Der var ingen forudsætning om, at servicemedarbejderen skulle være fagligt uddannet. Det viste sig, at der slet ikke var arbejde nok til en servicemedarbejder, og at det ikke fungerede at have en servicemedarbejder ansat, hvilket han talte med F om. Der blev derfor ansat en sælger, som var uddannet maler.

Tiden var ikke moden til ansættelse af servicemedarbejdere, og der er ikke siden ansat servicemedarbejdere.

L har forklaret, at han er butiksbestyrer i forretningerne i Hillerød og Lyngby. Han er uddannet farvehandler.

Sagsøger blev ansat som servicemedarbejder. Arbejdet bestod i at fylde tonemaskinen op. Sagsøger kunne godt stå henne ved kassen og tage imod betaling og foretage andet forefaldende arbejde, men måtte ikke rådgive kunder.

Vidnet var et par dage under Dennis' ferie i Lyngby, hvor han oplevede, at sagsøger rådgav kunder. Han tog en dialog med sagsøger om det, men denne gav udtryk for, at det var ikke noget vidnet skulle blande sig i og oplyste, at D havde set, at sagsøger rådgav kunder.



Det var B problem, at sagsøger ikke kunne skelne mellem sine arbejdsopgaver.

Der var en situation med fejlrådgivning, hvor de måtte ud og male et badeværelse om.

Der var en dårlig stemning i forretningen i Lyngby. F ville ikke høre på, at han fik arbejdsopgaver fra F og især fra E. Efter han havde været i forretningen i Lyngby, blev han ringet op af F og E, der meddelte, at de ville sige op, hvis ikke F blev flyttet. Det informerede han både B og A om.

F blev derfor flyttet til Hillerød for at få en sidste chance, og der blev strammet op på, hvad han måtte og ikke måtte.

Der blev lavet et skilt, hvorpå der stod "kassé", som F skulle have på. Spørgsmålet om det hensigtsmæssige i at have en servicemedarbejder blev drøftet med H, B og J. Ca. en måned før F blev fyret, var vidnet klar over at F skulle fyres. F havde ikke omtalt, at han skulle på fædreorlov. Vidnet har selv været på fædreorlov. De ansætter helst faguddannet personale.

V har forklaret, at han er ansat som sælger og er udlært farvehandler og har arbejdet med opsøgende salg til malermestre.

Sagsøger blev ansat som servicemedarbejder og måtte ikke rådgive kunder. Vidnet var på arbejde den 30. juli 2004, hvor sagsøger sagde, at nu gik han. Vidnet svarede, at så hørte de fra ham, hvilket sagsøger besvarede med, at det var han ikke sikker på. Vidnet var godt klar over, sagsøger skulle fyres ved udgangen af juli måned. Det havde vidnet fået at vide af L og J ca. 14 dage tidligere.

Civilretten i Hillerød, den 28. november 2005.

Lene Faurby Ahlers

dommer



DOM

Afsagt den 23. juni 2006 i sag nr. BS 1-354/2005:

For A

mod

B

Denne sag, der er anlagt den 19. september 2005, drejer sig om, hvorvidt det har været berettiget at bortvise en ansat, og hvorvidt den ansatte har modtaget et mangelfuldt ansættelsesbevis.

Sagsøgeren, som mandatar for B F, har endeligt nedlagt påstand om, at sagsøgte, B, tilpligtes at betale 79.202,08 kr. med tillæg af skønsmæssig procesrente fra sagens anlæg.

Kravet er opgjort således:

Månedsløn april 2005	kr. 18.000,00	
Udbetalt april 2005	kr. -15.230,00	kr. 2.770,00
Bonus maj		kr. 413,00
Bonus juni		kr. 494,00
Bonus juli		kr. 1.015,00
Løn maj, juni, juli 2005, 3 x	kr. 18.000	kr. 54.000,00
		kr. 58.692,00
Feriegodtgørelse, 12,5% heraf		kr. 7.236,50
Pensionsbidrag for april 2005, 5,4% af 2.770		kr. 149,58
Pensionsbidrag for maj og juni 2005		kr. 1.944,00
Pensionsbidrag for juli 2005		kr. 1.080,00
		kr. 69.202,08
Godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis		kr. 10.000,00

I alt

kr. 79.202,08

Sagsøgte har principalt nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb.

## Sagens oplysninger

A blev ansat som medhjælper hos B fra den 18. maj 2004. Af ansættelseskontrakten af samme dato fremgik, at ansættelsen var tidsbegrænset til den 10. juni 2004. Ansættelsesforholdet blev ved ansættelseskontrakt af 25. juni 2004 forlænget til den 30. september 2004. Af denne ansættelseskontrakt fremgik, at A var ansat fra den 1. juli 2004. Der blev udfærdiget ny ansættelseskontrakt den 13. september 2004, hvoraf fremgik, at A var ansat fra den 1. oktober 2004, og at ansættelsen ikke var tidsbegrænset.

Den 25. april 2005 blev A bortvist fra sin ansættelse. Af bortvisningskrivelsen af 25. april 2005 fremgik, at bortvisningen skyldtes, "at du har krænket flere af dine kvindelige kollegaer".

A rettede herefter henvendelse til sin faglige organisation, der ved skrivelse af 26. april 2005 protesterede over bortvisningen.

Sagsøgte har i svarskriftet nærmere anført, hvilke episoder der var baggrunden for bortvisningen. Af dette fremgår følgende:

Den 8. april 2005 kom sagsøgte C op i sagsøgtes information, hvor C udførte kassearbejde. Da der ikke var kunder ved kassen, begyndte sagsøger at tale med C. Sagsøger forlod kassen, da der kom kunder, men idet sagsøger forlod kassen i løbet af arbejdet, havde C sagt til sagsøger, at han havde sagt på. C sagde fra over for sagsøger og gjorde i øvrigt opmærksom på, at det

ikke var særligt smart at gøre, idet det hun synes, at det var meget pinligt. også fordi der var kunder tilstede.

Den 18. april 2005 stod C i sagsøgtes information. C kærester D som har fri kl. 17.45, står ved udgangen af sagsøgtes butik sammen med sagsøger, og sagsøger siger farvel til D hvorefter sagsøger går direkte op i informationen til C af ved at gøre kassen op. Sagsøger stiller sig op bag ved C . tager på hende med hænderne på siderne af hendes krop. E beder hende lade være, hvorefter sagsøger bliver forærmret og forlader kasseområdet.

Derudover har sagsøger gennem længere tid kommenteret C privatliv. Blandt andet har hun hentydet til, at en sofa, som hun har overtaget på C kærester, har været brugt til andet end at sove på.

Den 17. eller 18. april 2005 kom E gående ind i butikken trængende med en palle varer. Sagsøger kom hen til hende bag fra, tager E i siderne, idet hun kører hans hænder op og ned på siderne af hendes krop. E vender sig om og beder sagsøger lade være, hvorefter sagsøger svarer: "Fjåt med dig, du kan jo lide det".

Sidstnævnte episode blev endvidere overvaret af salgsassistent F, som under den kommande domstolforhandling vil afgive forklaring herom.

Den 25. april 2005 om morgenen rettede E henvendelse til butikschef G og gjorde ham opmærksom på ovennævnte episode; idet hun videre havde bemærket, at C havde det meget dårligt ved sagsøgers optræden.

Efterfølgende talte G med de forurettede og F som bekræftede handelsesforløbet i de ovennævnte episoder. Endvidere bekræftede de forurettede, at de ledte sig kranke af sagsøger.

Forklaringen

Der er under sagen afgivet forklaring af sagsøgeren A  
 A og vidneforklaringer af G, C  
 E og F

A har bl.a. forklaret, at han er udlært farvehandler. I B var han beskæftiget i farve- og miljøafdelingen. Han arbejdede her sammen med E. Chefen for afdelingen var H. C var beskæftiget ved kassen. Tonen blandt de ansatte var frisk og løssluppen. Det var acceptabelt at fortælle sjofle vittigheder. Under julefrokosten fandt ledergruppen på en leg, hvor de mandlige deltagere skulle have en banan mellem benene. De kvindelige deltagere skulle forsøge at få fat på bananen med munden. Bagefter skulle mændene forsøge at drikke af en flaske, som pigerne havde mellem benene. Lederen af B G

G havde fået ny bil, hvor der var monteret dvd-afspillere, og han inviterede pigerne til at se pornofilm i bilen. Afdelingslederen H kunne også komme med sjofle bemærkninger. Det var et forholdsvis ungt team, der var ansat.

C 20-21 år, og E var 32-33 år. Der var ca. 6-7 kvindelige ansatte. E var forholdsvis nyansat. Hans og E samarbejde gik godt, men E kunne være noget bestemmende. De havde blandt andet en diskussion om, hvorvidt farveblanderen skulle flyttes. Han vidste godt, at E havde en kæreste, og han havde ikke noget tættere forhold til hende end til de øvrige ansatte. Han har berørt E forud for den omhandlede episode. E havde fået en besked om, at hendes søn var kommet til skade. Hun var meget ked af det, og afhørte læge en hånd på hendes skulder. Han og E har også i sjov skubbet til hinanden. De gik ved siden af hinanden, og han gav E en skulder, og hun gjorde herefter det samme ved ham. Det er sket flere gange. Han havde også en gang taget fat i E og flyttet hende. Med hensyn til den omhandlede episode havde han kun prikket E i siden med en finger i hver side. Det var blot for at kilde eller forskrække hende for sjov. Hun var kommet ude fra lageret trældende med en palle, og han var kommet bagfra og havde prikket hende i siden. Hun standsede op og sagde, at han skulle lade være. Det er muligt, at han sagde, "pjat med dig, du kan jo lide det".

Han mente ikke, at han krænkede E med sin handling. Han kom godt ud af det med C. De så også hinanden uden for arbejdstid. Han blev bl.a. inviteret på kaffe en aften hos C. Hun havde skrevet en sms til ham, hvor der stod "bagt kage". Han havde svaret, "lyder godt". Herefter havde hun inviteret ham. Han havde også to gange kørt C hjem efter arbejdet. De sendte jævnligt sms'er til hinanden. En gang sendt hun ham en sms med et hjerte, hvor der stod held og lykke. Han talte også om private ting med C. Hun fortalte bl.a. om sin ex-kæreste. Den omhandlede episode med C fandt sted ved kassen. Han skulle bruge computeren, der stod ved kassens. C stod ved kassen. De talte sammen, og da der kom en kunde, ville afhente gå. Han havde et papir i hånden, og idet han gik, slog han C på lænden med røret. Det var bare et tjat. C sagde, at han skulle lade være med det. Han afviser, at han skulle have tjattet hende med et skilt. Ved den anden episode havde han talt med D der var C kæreste. Han var herefter gået forbi kassen, hvor C stod. Han gik om bag ved hende og prikkede hende i siderne for at forstyrre hende. Hun sagde, at han skulle lade være. Han gik herefter videre. Den dag, han blev bortvist, blev han kaldt ind på kontoret, hvor G, H og F, der var lederaspirant, var til stede. G sagde, at nogle af de kvindelige kolleger havde klaget over ham, og at han derfor var nødt til at bortvise ham. Han fik anviders bortvisningsbeskrivelsen. Afhørte havde spurgt, hvad han havde gjort, og hvem der havde klaget. Til sidst fik han at vide, at det var C og E. Han blev ikke konfronteret med deres beskyldninger. Han henvendte sig til HK. De bad ham skrive en redegørelse over de episoder, han kunne komme i tanke om. Det rigtigt, at der havde været et møde forud for bortvisningen. Det var et møde i miljøafdelingen, som han havde bedt H indkalde til. Det blev afholdt i marts måned. E og I havde "slagtet" afhørte under mødet, idet de havde sagt, at han altid var sur. E havde også sagt, at han mente, at han var meget bestemende. Han kan ikke huske, at hans adfærd over for E blev drøftet.

Vidnet

G

har bl.a. forklaret, at han er varehus-

chef i B Den 25. april 2005 blev han kontaktet af H og E, der fortalte om episoden mellem A og E. Han kontaktede herefter enkeltvis de 7 kvindelige ansatte og spurgte, om de havde problemer med andre ansatte. Han nævnte ingen navne. C reagerede på hans spørgsmål ved at bryde grædende sammen. Der havde været et møde i februar 2005, og H fortalte ham bagefter, at de havde drøftet A måde at opføre sig på. Han kunne f.eks. finde på at prutte. Vidnet gik ud fra, at A adfærd var blevet ændret efter dette møde. Med hensyn til omgangstonen på arbejdspladsen var det tilladt at fortælle sjofle vittigheder. Vidnet var ikke foregangsmand på det område og afviser bestemt, at han skulle have inviteret nogen ud i sin bil, således som A har forklaret. Det var heller ikke ledelsesgruppen, der havde fundet på den omtalte leg til julefrokosten. Ved henvendelsen den 25. april 2005 havde E fortalt, at hun følte sig forulempet af A. Hun havde sagt, at hun var stækket nok til at afvise ham, men at hun vidste, at der var andre, der havde større problemer med A. E havde fortalt om episoden, at A havde taget hende i siden, og at F havde set det. Vidnet talte med F, der bekræftede dette. Han talte med C, der var meget påvirket af episoderne med A. Han opfattede det sådan, at hendes græder klart var blevet overskredet. EK havde tidligere gjort bemærksom på sådanne sager, og vidnet mente, at han var nødt til at reagere voldsomt. Da han havde talt med C, havde hun selv nævnt, at det var A det drejede sig om. Hun var opløst af gråd og havde det meget skidt. Hun var i tvivl om, hvorvidt hun selv havde lagt op til det. Hun fortalte nærmere om de to episoder, hvor A var gået over stregen. Vidnet talte med H om sagen, og de var enige om at søge juridisk bistand, hvorfor de kontaktede Dansk Handel og Service. A blev kaldt til møde, og han ville vide, hvem der var kommet med beskyldningerne. Vidnet havde blot sagt, at det var nogle kvindelige kolleger. C var fortsat meget grædende og fik lov at gå hjem. Vidnet opfordrede hende til at søge hjælp hos EK, men her blev hun stillet om til den medarbejder, der behandlede sagen for A.

Det var ikke vidnets opfattelse, at E og C havde rottet sig sammen, men at E havde opdaget, at C havde det dårligt. Vidnet havde indtil den 25. april intet ønske om at skille sig af med A, der var fælgigt dygtig.

Vidnet C har bl.a. forklaret, at hun var ansat i fra maj 2004 og til udgangen af juli 2005. Hun var deltidsansat og beskæftiget i kassen. Hun læser i dag jura. Forholdet mellem de ansatte var godt og åbent. Hun er selv en meget åben person og drøftede private forhold med de andre ansatte, herunder A. Hun var kæreste med en anden ansat i forretningen, og det vidste alle de ansatte. Hun udvekslede sjældent med mange andre, og det er rigtigt, at hun sendte en sms til A om, at hun havde bagt en kage. Hun havde købt med ham en gang, og herefter havde han sagt, at hun skyldte en kage for det. Da hun en dag bagte en kage, tænkte hun på det og sendte ham en invitation. Han kom, og de sad og snakkede. Der var intet intimt mellem dem. Efter nytår følte hun, at A begyndte at overskride hendes grænser. Der var uvelkomne undertoner i det. A sagde til hende. Der var også andre kvindelige ansatte, som han talte til på samme måde. Sådan var hans tone, og det var bare ikke noget for hende. Den 8. april 2005 havde hun stået ved informationen. A og en anden ansat var der også. Da A gik, klappede han hende bagpå med et prisskilt. Hun blev rødt på den ene side. Det var meget ubehageligt. Hun stivnede og vendte sig og kiggede vredt på ham. Da der i det samme kom en kunde, fik hun ikke sagt noget til ham. Hun prøvede herefter at holde sig væk fra A. Den næste episode fandt sted den 18. april. Hun stod i informationen og pludselig mærkede hun, at der var gn, der tog hende i siderne med begge hænder. Det var et fast greb, og hænderne blev bevæget lidt op og ned af hendes krop. Hun blev forskrækket og vendte sig om. Det var A. Hun sagde til ham, "vil du godt lade være". A grinede lidt og gik. Hun fik det rigtig dårligt, idet hun følte, det var væmmeligt, og at hendes grænser var overskredet. Hun følte sig forulempet. E kom og kunne se, at vidnet havde det dårligt. Hun fortalte E, hvad der var sket. Da hun den 24. april blev kontaktet af G, var hun



stadig ked af det. Hun betrede henvendelse til BK, men det var en forfærdelig oplevelse. Hun blev stillet om til den person, der behandlede sagen vedrørende A. Den dag de havde juletrækost, havde hun og hendes kæreste tilbudt A at han kunne sove på deres sofa, idet han boede i Nykøbing F.

A havde på et senere tidspunkt sagt til hende, at den sofa var velegnet til andet end at sove på. Hun havde kun talt overfladisk med sin kæreste om episoderne med A. Det er muligt, at hun har talt med A om sin tidligere kæreste, eller måske har A blev overhørt, at hun talte med en anden kollega om ham. Hun valgte at holde op med at tale med A, da der kom seksuelle undertoner i det, han sagde. Hun nævnte ikke episoderne for sin chef eller for kollegaerne.

Vidnet E har bl.a. forklaret, at hun blev ansat i den 10. januar 2005. Hun arbejdede i samme afdeling som A. Hun var ny og skulle læres op af ham. Hun skulle indordne sig under ham, selv om de begge kunne træffe bestemmelser. Personligt havde de det lidt svært indbyrdes.

A gik nogen gange lidt for tæt på hendes privatliv. Hun havde lige fundet "manden i sit liv", og det fortalte hun alle, også A. Hvis hun f.eks. fortalte, at hun havde gjort rent derhjemme, kunne A finde på at sige, at hvis hun havde støvsugeuniform på, måtte hun godt gøre rent hjemme hos ham. Det var for intimt, det han sagde. Hun talte med sin chef, H om det, og han sagde, at hun skulle sige fra over for A. Det var ikke noget, som hun i øvrigt drøftede med andre, på et tidspunkt bad hun H indkalde til et møde i afdelingen, idet hun ønskede, at der skulle ske en ændring i omgangsmanen. Der var seksuelle undertoner i det, A sagde. Han havde også en lidt underlig adfærd, idet han kunne finde på åbenlyst at kile sig i skridtet eller at prutte, når han bøjede sig ned. Selv om det blev bragt frem på mødet, hjalp det ikke på A adfærd. Den 17. eller 18. april var der en episode mellem hende og A. Hun var på vej ud på lageret med en palleløfter og en palle, da A kom bagfra og med begge hænder greb fat om hofterne på hende. Han kørte hænderne op og ned af hendes krop et par gange, hænderne var helt oppe omkring brystet på hendes bh. Hun blev chokeret og

bad ham straks stoppe. Hun sagde også, at der gik han over stregen. A grinede og sagde, at hun jo godt kunne lide det. Bagved grinede hun sig over, at hun ikke havde givet ham et par på kassen. Hendes nærmeste chef H havde ferie på det tidspunkt. Den følgende dag omkring kl. 18 bemærkede hun, at C stod og gred hanne ved kassen. C fortalte vidnet, hvad A havde gjort ved hende. Da H kom tilbage fra ferie, henvendte hun sig til ham om morgenen og fortalte, hvad der var sket. Hun ønskede, at A skulle have et vide, at han var gået for vidt. Det var dybt tragisk, at han blev bortvist. Hun erindrer ikke, at A skulle have lagt hånden på skulderen af hende, da hendes søn var kommet til skade. Hun har engang givet A et kys på kinden. Det var noget blid en kvittering, som en kunde havde afleveret, og som hun havde forlagt. A havde fundet den, og hun var herefter blevet meget glad og havde sagt, at han fortjente et kys til jul. A havde sagt, at det skulle være nu. Hun havde herefter givet ham et kys på kinden. Hun kan godt huske, at de har skubbet til hinanden. Hvis en person giver hende en skulder, giver hun den pågældende en skulder igen.

Vidnet F har bl.a. forklaret, at han var ansat i B på det omhandlede tidspunkt som lederspirant. Han overværede en episode mellem A og E den 17. eller 18. april 2005. Han var på vej ud på lageret, da han så E komme fra lageret med en palle. A gik hen og tog fat med begge hænder i siden på E. Hun hoppede lidt op i luften, som om hun blev forskrækket. Hun brød sig ikke om det og sagde fra over for A. Vidnet stod 5-6 m derfra. Det var ikke en normal handling. Han deltog i mødet, hvor A blev bortvist. Han fik lov at overvære det som en slags observatør. E forklarede ikke i detaljer, hvad A skulle have gjort, men sagde, at der havde været tale om en uacceptabel adfærd over for kvindelige ansatte. Omgangstonen blandt de ansatte var åben og stille og rolig. De talte om, hvad de lavede i fritiden. Der var også plads til vittigheder. Tonen blev en anden, efter A var blevet bortvist.

## Partens synspunkter

Sagsøgeren har til støtte for sin påstand gjort gældende, at bortvisningen var uberettiget, og at A som følge heraf har krav på erstatning udmålt i medfør af funktionslovens § 3 som opgjort. Sagsøgeren har herved bl.a. henvist til, at A ikke med sine handlinger har krænket sine kvindelige kolleger på en sådan måde, at det berettiger sagsøgte til at bortvise ham. Handlingerne kunne måske give anledning til en påtale eller en skriftlig advarsel, men ikke til en bortvisning. Sagsøgeren har endvidere protesteret mod, at sagsøgte anbringende om, at erstatningen skal reduceres med 7.200 kr., da A har haft mulighed for at afholde 2 ugers restferie i "opsigelsesperioden", idet det er fremgået efter forberedelsens afslutning og dermed for sent. Hvis retten tager anbringendet under påkendelse, gøres det gældende, at der ikke er grundlag for at reducere erstatningen som anført i en sag som den omhandlede. Sagsøgeren har endvidere gjort gældende, at A har modtaget et mangelfuldt ansættelsesbevis, idet det ikke er korrekt anført, hvornår ansættelsesforholdet er påbegyndt. A har derfor krav på godtgørelse, der bør udmåles til det størst mulige beløb op til 10.000 kr.

Sagsøgte har til støtte for sin frifindelsepåstand gjort gældende, at A har udvist en adfærd, som er at betragte som en så væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, at bortvisningen den 25. april 2005 var berettiget. Det bestrides endvidere, at ansættelsesbeviset er mangelfuldt. Sagsøgte har til støtte for sin subsidiære påstand gjort gældende, at en evt. fejl i ansættelsesbeviset er helt uden konkret betydning for lønmodtageren, og at godtgørelsen derfor bør fastsættes til et mindre beløb end 10.000 kr. Sagsøgte har endvidere gjort gældende, at hvis bortvisningen er uberettiget, har A haft mulighed for at afholde 2 ugers restferie i "opsigelsesperioden", og erstatningen bør derfor reduceres med 7.200 kr.