



## Uventet godtgørelsessum i sag om ansættelsesbeviser

Den 17. juli 2009 har Københavns Byret afsagt dom i en sag, hvor en medarbejder har fået en godtgørelse på ca. kr. 100.000 for et mangelfuldt ansættelsesbevis.

### Sagen Kort

Sagen drejede sig om en medarbejder, der var uddannet butiksassistent. Medarbejderen var ansat under tre ansættelseskontrakter.

Af den første ansættelseskontrakt af 5. januar 2000 fremgik det, at han var ansat som specialarbejder og var underlagt overenskomst indgået mellem arbejdsgiveren og Lager- og Handelsarbejdernes Forbund.

Den 27. november 2002 blev der indgået en ny ansættelsesaftale, hvoraf fremgik, at ansættelsesforholdet var underlagt funktionærlovens bestemmelser.

En tredje ansættelseskontrakt blev indgået den 31. marts 2004, hvorefter medarbejderen blev ansat som lagermedarbejder og opsigelsesvarslet svarede til det, der fremgik af overenskomst mellem arbejdsgiveren og Lager- og Handelsarbejdernes Forbund.

Medarbejderen blev opsagt fra sin stilling den 14. maj 2007. For så vidt angår opsigelsesvarslet var dette i overensstemmelse med sidstnævnte ansættelseskontrakt.

Medarbejderen gjorde gældende, at han grundet arbejdets karakter var funktionær og derfor havde ret til et længere opsigelsesvarsel, idet han ikke var underlagt overenskomst mellem arbejdsgiveren og Lager- og Handelsarbejdernes Forbund. Dette fremgik dog ikke af hans ansættelsesbevis.

### Det juridiske grundlag

Det følger af § 1, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 81 af 3. februar om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer ("Funktionærloven"), at man ved funktionærer forstår handels- og kontormedhjælpere, beskæftiget ved køb eller salg, ved kontorarbejde eller dermed ligestillet lagerekspedition. Personer, hvis arbejde består i teknisk eller klinisk bistandsydelse af ikke-håndværks- eller -fabriksmæssig art, og andre medhjælpere, som udfører et arbejde, der kan sidestilles hermed er ligeledes omfattet af funktionærbegrebet. Omfattet er endvidere personer, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med udførelsen af andres arbejde.

Det følger af § 4 i lovbekendtgørelse nr. 1011 af 15. august 2007 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet ("Ansættelsesbevisloven"), at arbejdsgiveren skal give lønmodtageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler.

Endvidere følger det af Ansættelsesbevislovens § 6, stk. 1, at såfremt arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse ved domstolene. Godtgørelsen, der for den enkelte ikke kan overstige 13 ugers løn, fastsættes under hensyntagen til sagens omstændigheder, herunder om mangelen har haft konkret betydning for lønmodtageren. Godtgørelsen kan, hvis der foreligger skærpende omstændigheder, forhøjes op til 20 ugers løn.



## **Københavns Byrets afgørelse**

Københavns Byret udtalte, at arbejdets karakter var af en sådan art, at medarbejderens var omfattet af Funktionærloven.

Københavns Byret har i sin afgørelse lagt vægt på, at medarbejderen ved indgåelsen af sidste ansættelseskontrakt forinden havde to tidligere ansættelseskontrakter, hvor medarbejderens stillingsbetegnelse skiftevis var angivet som lagermedarbejder og som funktionær, men at arbejdsopgaverne var de samme. På baggrund af dette fandt Københavns Byret, at arbejdsgiveren ved udarbejdelsen af ansættelseskontrakten skulle have været opmærksom på problemstillingen.

Idet der ikke i ansættelsesbeviset var taget hensyn til, at medarbejderen var funktionær, var opsigelsesvarslet, der fremgik heraf ikke korrekt. Henset til dette fandt retten, at der forelå skærpende omstændigheder, og at der var grundlag for at forhøje godtgørelsen i medfør af Ansættelsesbevislovens § 6, stk. 1, 3. pkt.

Københavns Byret fandt således, at der var tale om skærpende omstændigheder, med det resultat, at godtgørelsen blev sat til 15 ugers løn.

Dommen er ikke anket.

Københavns Byrets afgørelse, hvor godtgørelsen udgør ca. kr. 100.000 svarende til 15 ugers løn i den konkrete sag, afviger fra tidligere afgørelser, idet erstatningsgodtgørelse hidtil typisk har været sat mellem kr. 5.000 og 10.000. Det er ikke tidligere set, at godtgørelsesniveauet har været sat så højt.

Ansættelsesbevislovens § 6, stk. 1, 3. pkt., om skærpende omstændigheder er ikke tidligere blevet anvendt af domstolene ved godtgørelsesudmåling. Afgørelsen åbner således op for anvendelsen af skærpende omstændigheder i højere grad end det tidligere var tilfældet.

Ovenstående vidner om, at godtgørelsesniveauet efter lovændringen i 2007 ikke er afklaret, og en afklaring må afvente en dom, hvor Højesteret tager stilling til godtgørelsesniveauet.

*Hvis du har spørgsmål eller ønsker yderligere information om ansættelsesbeviser, er du velkommen til at kontakte advokat Claus Molbech Bendtsen (cmb@mwblaw.dk), advokatfuldmægtig Lotte Gydesen (lgy@mwblaw.dk) eller advokatfuldmægtig Pinar Gökçen (pgo@mwblaw.dk).*

Ovenstående er ikke juridisk rådgivning, og Moalem Weitemeyer Bendtsen indestår ikke for, at indholdet af ovenstående er korrekt. Moalem Weitemeyer Bendtsen har med ovenstående ikke påtaget sig ansvar af nogen art som konsekvens af en læsers benyttelse af ovenstående som grundlag for beslutninger eller overvejelser.