

UDSKRIFT

af

Arbejdsrettens dom af 13. marts 2007

i de forenede sager

nr. A2004.620:

*Landsorganisationen i Danmark
for
Dansk El-Forbund
(advokat Pernille Leidersdorff)*

*mod
Dansk Arbejdsgiverforening
for
TEKNIQ Installatørernes Organisation
for
Ivan P. El-Service ApS,
Molbechsvej 12, 2500 Valby
(advokat Tine B. Skyum)*

nr. A2005.020:

*Landsorganisationen i Danmark
for
Blik- og Rørarbejderforbundet
(advokat Pernille Leidersdorff)*

mod

*Dansk Arbejdsgiverforening
for
TEKNIQ Installatørernes Organisation
for*

*Oscar Petersen & Søn A/S
H.C. Ørstedsvvej 16, 9900 Frederikshavn
(advokat Tine B. Skyum)*

nr. A2005.221

*Landsorganisationen i Danmark
for
Dansk Funktionærforbund – Serviceforbundet
(advokat Pernille Leidersdorff)*

mod

*Dansk Arbejdsgiverforening
for
HTS Arbejdsgiverforeningen
for
Renidan ApS
Rødegårdsvej 203, 5230 Odense M
(advokat Tine B. Skyum)*

nr. A2005.349:

*Landsorganisationen i Danmark
for
Blik- og Rørarbejderforbundet
(advokat Pernille Leidersdorff)*

mod

*Dansk Arbejdsgiverforening
for
TEKNIQ Installatørernes Organisation*

for

*Jan Gannick VVS Installation A/S
Ålekistevej 217, 2720 Vanløse
(advokat Tine B. Skyum)*

nr. A2006.289:

*Landsorganisationen i Danmark
for*

*Fagligt Fælles Forbund
(advokat Pernille Leidersdorff)*

*mod
Dansk Arbejdsgiverforening
(advokat Tine Skyum)
for
HTS Arbejdsgiverforeningen*

for

*JCS Transport ApS
c/o Skov,
Hedevej 14, 4270 Høng
(advokat Tine B. Skyum)*

*Dommere: Børge Dahl (retsformand), Børge Elgaard, Poul Flemming Hansen, Erik Kjærgaard,
Poul Monggaard, Tove Møller Pedersen og Nicolai Westergaard.*

Uoverensstemmelsen i disse sager, som er behandlet under ét, drejer sig om sanktionering af arbejdsgivers manglende opfyldelse af pligten til at oplyse arbejdstager om de væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet med godtgørelse og/eller bod, herunder niveauet for godtgørelse og/eller bod. Det er i de enkelte sager ubestridt, at arbejdsgiverne ikke har opfyldt pligten til at oplyse arbejdstagerne om de væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

1. Sagernes EU-retlige og lovgivningsmæssige baggrund

1991-ansættelsesbevisdirektivet

Det er i Rådets direktiv af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (91/533/EØF) bl.a. bestemt:

”Artikel 1

Anvendelsesområde

1. Dette direktiv gælder for enhver arbejdstager ...

Artikel 2

Oplysningspligt

1. Arbejdsgiveren har pligt til at oplyse en arbejdstager, som er omfattet af dette direktiv, i det følgende benævnt »arbejdstageren», om de væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

2. De i stk. 1 omhandlede oplysninger skal mindst omfatte følgende:

- a) parternes identitet
- b) arbejdssted; i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at arbejdstageren er beskæftiget på forskellige steder, samt om hovedsæde eller i givet fald arbejdsgiverens adresse
- c) i) arbejdstagerens titel, rang, stilling eller jobkategori, eller
ii) en kortfattet karakteristik eller beskrivelse af arbejdet
- d) arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt
- e) hvis arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet er midlertidigt: kontraktens eller ansættelsesforholdets forventede varighed

- f) varigheden af den ferie med løn, som arbejdstageren har ret til, eller hvis det er umuligt at angive dette på det tidspunkt, hvor oplysningerne gives, reglerne for tildeling og fastsættelse af denne ferie
- g) varigheden af de opsigelsesvarsler, som arbejdsgiveren og arbejdstageren skal overholde i tilfælde af arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets ophør, eller, hvis det er umuligt at angive dette på det tidspunkt, hvor oplysningerne gives, reglerne for fastsættelse af disse opsigelsesvarsler
- h) begyndelsesgrundløn, de andre komponenter i den løn, som arbejdstageren har ret til, samt med hvilken hyppighed denne udbetales
- i) længden af arbejdstagerens normale arbejdsdag eller normale ugentlige arbejdstid
- j) i givet fald
 - i) henvisning til de kollektive overenskomster og/eller aftaler, der gælder for arbejdstagerens arbejdsvilkår, eller
 - ii) hvis det drejer sig om kollektive overenskomster, der er indgået uden for virksomheden af særlige organer eller paritetiske institutioner, henvisning til det kompetente organ eller den kompetente paritetiske institution, som har indgået dem.

3. De i stk. 2, litra f), g), h) og i) omhandlede oplysninger kan i givet fald angives ved en henvisning til de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

...

Artikel 4

Udstationerede arbejdstagere

...

Artikel 7

Mere gunstige bestemmelser

Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne, eller at fremme eller tillade anvendelsen af overenskomstmæssige bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne.

Artikel 8

Forsvar af rettigheder

1. Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige bestemmelser for at enhver arbejdstager, der anser sine rettigheder for krænkede som følge af manglende overholdelse af kravene i dette direktiv, kan gøre disse rettigheder gældende for retslige instanser efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser.

2. Medlemsstaterne kan foreskrive, at adgangen til de i stk. 1 omhandlede instanser skal være betinget af, at arbejdstageren forud herfor forelægger sagen for arbejdsgiveren, og denne ikke svarer inden for en frist på 15 dage efter forelæggelsen.

Kravet om forudgående forelæggelse gælder dog under ingen omstændigheder i de i artikel 4 omhandlede tilfælde eller for arbejdstagere, der har en midlertidig arbejdskontrakt eller et midlertidigt ansættelsesforhold, eller for arbejdstagere, der ikke er omfattet af en eller flere kollektive overenskomster vedrørende ansættelsesforholdet.

Artikel 9

Afsluttende bestemmelser

1. Medlemsstaterne vedtager de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme dette direktiv senest den 30. juni 1993 eller sikrer senest på denne dato, at arbejdsmarkedets parter gennem overenskomster fastsætter de nødvendige bestemmelser, idet medlemsstaterne skal træffe alle nødvendige foranstaltninger, for at de til enhver tid kan garantere de med dette direktiv tilstræbte resultater.”

1993-ansættelsesbevisloven

Det hedder i ansættelsesbevisloven, lovbekendtgørelse nr. 692 af 20. august 2002 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, bl.a.:

”Anvendelsesområde

§ 1. Denne lov gælder for alle lønmodtagere ...

Stk. 3. Loven finder ikke anvendelse, i det omfang en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet følger af kollektiv overenskomst, og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

...

Arbejdsgiverens oplysningspligt

§ 2. Arbejdsgiveren skal give lønmodtageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder mindst de oplysninger, der er opregnet i stk. 2, nr. 1-10. Oplysningerne skal gives senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. ...

Stk. 2. Arbejdsgiverens oplysningspligt omfatter mindst følgende oplysninger:

1) Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.

- 2) Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagligt udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
- 3) Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
- 4) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
- 5) Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubegrænset ansættelse.
- 6) Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
- 7) Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
- 8) Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, samt tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.
- 9) Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
- 10) Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem disse parter er.

...

Manglende overholdelse af oplysningspligten

...

§ 6. Hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse ved domstolene. Arbejdsministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsmarkedets parter regler om godtgørelsens størrelse.”

Ansættelsesbevisloven gennemfører Rådets direktiv nr. 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet. Direktivet indeholder ikke bestemmelser om godtgørelse eller bod for manglende udlevering af ansættelsesbevis eller for udlevering af mangelfuldt ansættelsesbevis. Det fremgår imidlertid af direktivets artikel 7, at der er tale om et minimumsdirektiv, som tillader en regulering nationalt, der er gunstigere for arbejdstagerne.

I de almindelige bemærkninger i forslaget til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet hedder det bl.a. (Folketingstidende 1992-93, Tillæg A, sp. 6324f):

”Forslaget gennemfører Rådets direktiv af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

...

Baggrunden for direktivet er ... behov for, at lønmodtagerne får ret til at få præciseret de konkrete arbejdsvilkår og behov for at kunne føre bevis for tidligere beskæftigelse.

Arbejdsgiveren får pligt til skriftligt at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet senest 1 måned efter, at arbejdet er påbegyndt. Oplysningspligten har til formål at klargøre lønmodtagernes retsstilling og skabe større gennemsigtighed på arbejdsmarkedet.

Oplysningspligten omfatter de væsentligste oplysninger vedrørende ansættelsesforholdet, herunder bl.a. oplysninger om arbejdets art, lønmodtagerens titel, ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt, ferierettigheder, opsigelsesvarsler, løn og arbejdstid. ...

Loven finder ikke anvendelse, hvis en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet følger af kollektiv overenskomst og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

...

Hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt loven, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse ved domstolene. Arbejdsministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsmarkedets parter regler om godtgørelsens størrelse.”

I bemærkningerne til § 1 i lovforslaget hedder det bl.a. (Folketingstidende 1992-93, Tillæg A, sp. 6327):

”...

c. Forholdet til kollektive overenskomster

Hvis parterne ved kommende overenskomstforhandlinger gennemfører direktivet, således at arbejdsgiverne i overenskomsterne pålægges pligter som mindst svarer til direktiv nr. 91/533, finder loven ikke anvendelse.

Bestemmelsen i § 1, stk. 3 indebærer bl.a., at arbejdsmarkedets parter kan vælge at anvende direktivets fakultative bestemmelser også i videre omfang end disse er udnyttet i loven.

Gennemfører arbejdsmarkedets parter direktivet ved overenskomst betyder det endvidere, at uoverensstemmelserne vedrørende arbejdsgiverens oplysningspligt, som udgangspunkt skal behandles efter de almindelige regler om overenskomstbrud ved de fagretlige instanser i stedet for i Arbejdsmarkedets Ankenævn og ved domstolene.”

I bemærkningerne til § 6 i lovforslaget hedder det bl.a. (Folketingstidende 1992-93, Tillæg A, sp. 6330):

”Ved overvejelsen om godtgørelsesniveauet bør man være forberedt på, at der på arbejdsmarkedet indgås aftaler i overensstemmelse med lovens § 1, stk. 3. I så fald finder loven ikke anvendelse, men overtrædelse af overenskomsten vil skulle prøves i det fagretlige system, hvor sanktionen i sidste instans er en af Arbejdsretten fastsat bod.

Det godtgørelsesniveau, der skal fastsættes for overtrædelser af loven, bør derfor fastsættes under hensyntagen til, hvad der for sammenlignelige tilfælde vil blive resultatet i det fagretlige system. Eftersom sager i det fagretlige system kan afgøres på en række niveauer, således at kun de alvorligste tilfælde når frem til domsforhandling i Arbejdsretten og eftersom sagen på ethvert trin kan afsluttes med ikendelse af en bod, er der altså tale om et sanktionssystem med en betydelig spændvidde.

Det anses på denne baggrund for hensigtsmæssigt, at drøftelserne med parterne har udgangspunkt i, at lovens sanktionssystem så vidt muligt skal være neutralt i forhold til, hvis der er indgået overenskomst om sagen, og det fagretlige system dermed er gjort kompetent.”

Oplysningspligten i lovens § 2 angik oprindeligt de forhold, der er opregnet i § 2, stk. 2, nr. 1-10, hvilket imidlertid ved lov nr. 138 af 25. marts 2002 blev ændret til, at der skal gives oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder mindst de oplysninger, der er opregnet i stk. 2, nr. 1-10. Om baggrunden for denne ændring hedder det i bemærkningerne til ændringslovforslaget (Folketingstidende 2001-02, 2. saml., Tillæg A, s. 643) bl.a.:

”Da Danmark i 1993 implementerede EF-direktiv nr. 91/533/EØF ... blev det antaget, at opregningen af oplysninger, der skal gives lønmodtageren, i lovens § 2, stk. 2, nr. 1-10, var udtømmende. Derfor blev kravet i direktivets artikel 2, stk. 1, om, at arbejdsgiveren har pligt til at oplyse arbejdstageren om alle væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, ikke særskilt anført i loven ... Imidlertid fastslår EF-Domstolens præjudicielle afgørelse af 8. februar 2001 (C-350/99), at ansættelsesbevisdirektivets artikel 2, stk. 2, ikke udgør en udtømmende opregning af de i artikel 2, stk. 1, nævnte ”væsentlige punkter”. På denne baggrund er det derfor nødvendigt at ændre ansættelsesbevisloven.

Det foreslås derfor, at ansættelsesbevisloven ændres, så det klart fremgår, at opregningen af oplysninger i lovens § 2, stk. 2, nr. 1-10, ikke er udtømmende, men at der kan være væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet udover de i § 2, stk. 2, nr. 1-10, beskrevne, der skal oplyses for lønmodtageren i et ansættelsesbevis.”

1993-bekendtgørelsens godtgørelsesbestemmelse

Ved bekendtgørelse nr. 417 af 23. juni 1993 blev det i medfør af lovens § 6 bestemt:

”Tilkendelse af godtgørelse

§ 5. Hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt efter loven, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse ved domstolene. Godtgørelsen, der for den enkelte lønmodtager ikke kan overstige 26 ugers løn, fastsættes under hensyntagen til sagens omstændigheder.”

Højesterets dom af 30. oktober 1997 gengivet i UfR 1997 s. 1702

Den 30. oktober 1997 afsagde Højesteret dom i en sag om godtgørelse til en arbejdstager, der ikke havde modtaget kontrakt eller anden skriftlig erklæring som nævnt i ansættelsesbevislovens § 2. Om udmåling af godtgørelse i medfør af ansættelsesbevislovens § 6 udtalte Højesteret bl.a.:

”Efter § 6 i loven om arbejdsgiverens underretningspligt kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse af domstolene, og ifølge 2. pkt. fastsætter arbejdsministeren regler om godtgørelsens størrelse. Disse regler er fastsat i bekendtgørelse nr. 417 af 23. juni 1993. Ifølge bekendtgørelsens § 5 fastsættes godtgørelsen, der for den enkelte lønmodtager ikke kan overstige 26 ugers løn, under hensyntagen til sagens omstændigheder. Der er ikke i forarbejderne andre udtalelser om udmålingen af godtgørelsen end de bemærkninger, der er gengivet ovenfor [fra Folketingstidende 1992-93, Tillæg A, sp. 6330].

Arbejdsgiverens undladelse af at overholde oplysningspligten vil ... generelt være egnet til at skabe tvivl og usikkerhed i ansættelsesforholdet til skade for den ansatte, og der bør derfor i tilfælde, hvor undladelsen ikke kan forfølges i det fagretlige system, pålægges arbejdsgiveren at betale godtgørelse til lønmodtageren. Godtgørelsen vil i sådanne tilfælde normalt ikke have karakter af kompensation for indkomsttab, og størrelsen af godtgørelsen bør derfor i almindelighed fastsættes uden hensyntagen til den pågældendes løn. Godtgørelsesniveauet i henhold til anden lovgivning m.v. i tilfælde af urimelige eller ulovlige opsigelser af lønmodtagere må endvidere tillægges betydning for fastlæggelsen af godtgørelsernes størrelse på dette område.

På denne baggrund bør godtgørelsen i tilfælde, hvor undladelsen af at opfylde oplysningspligten ikke har haft konkret betydning for lønmodtageren, som udgangspunkt fastsættes til 5.000 kr. I tilfælde, hvor der er opstået tvist om retsforholdet eller konkret risiko herfor, som opfyldelse af oplysningspligten kunne have afværget, bør godtgørelsen som udgangspunkt fastsættes til 10.000 kr. Foreligger der skærpende omstændigheder, såsom arbejdsgiverens bevidste forsøg på at omgå lønmodtagerens rettigheder, kan godtgørelsen fastsættes til et højere beløb.”

2004-bekendtgørelsesændring af godtgørelsesniveauet

Bekendtgørelse nr. 417 af 23. juni 1993 om godtgørelsens størrelse blev i 2004 ændret ved bekendtgørelse nr. 551 af 8. juni 2004. Ved denne ændring blev bekendtgørelsens § 5 affattet således:

”Hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt efter loven, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse ved domstolene. Godtgørelsen, der for den enkelte lønmodtager ikke kan overstige 13 ugers løn, fastsættes under hensyntagen til sagens omstændigheder, herunder om manglen har haft konkret betydning for lønmodtageren. Hvis manglen er undskyldelig, hvilket for eksempel kan være tilfældet, hvor der er tale om en førstegangsovertrædelse, og manglen i øvrigt ikke har haft konkret betydning for lønmodtageren, kan godtgørelsen endvidere højst udgøre 1.000 kr. Dette gælder også i tilfælde, hvor der samtidig eller senest inden for en måned overfor arbejdsgiveren rejses flere sager om mangler af samme karakter af en række ansatte.”

Ifølge ændringsbekendtgørelsens § 2 trådte ændringen af bekendtgørelsen i kraft den 1. juli 2004.

Om baggrunden for ændringen af bekendtgørelsen hedder det i Beskæftigelsesministeriets høring over forslag til ændring af godtgørelsesniveauet for overtrædelse af ansættelsesbevisloven i brev af 10. maj 2004 bl.a.:

”Det er nu snart 2 år siden, at ansættelsesbevisloven som en konsekvens af Langedommen (EF-Domstolens dom C-350/99) blev ændret. Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at den ændrede retstilstand i højere grad er medvirkende til at skabe usikkerhed om ansættelsesbevisets formulering med risiko for, at ansættelsesbeviset vil kunne blive anset for at være mangelfuldt, hvorfor de nuværende regler om godtgørelse bør ændres.

Ministeriet finder det rimeligt, at det ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse i langt højere grad end tilfældet er i dag, bliver muligt at tage hensyn til om der er tale om væsentlige eller uvæsentlige mangler i ansættelsesbeviset. På den baggrund foreslås det at fastsætte en maksimumsgodtgørelse på 1.000 kr., hvis manglen er undskyldelig og i øvrigt ikke har haft konkret betydning for lønmodtageren. Sager, der rejses på baggrund af formelle, ubetydelige eller undskyldelige fejl, bør således alene kunne resultere i en mindre godtgørelse. Dette skal også ses i sammenhæng med ansættelsesbevisets karakter – nemlig at der er tale om et bevis, der skal angive ansættelsesvilkårene, men at den manglende formelle bekræftelse af et vilkår ikke medfører, at vilkåret ikke vil kunne gøres gældende, jf. også vejledningen om ansættelsesbeviser af 11. juni 2002.

Problemet er særlig relevant på det ikke-overenskomstdækkede område, hvor der ikke er mulighed for at udnytte direktivets bestemmelse om at give arbejdsgiveren en mulighed for at bringe forholdet i orden, jf. art. 8, stk. 2, da denne bestemmelse alene kan anvendes i forbindelse med overenskomstdækkede lønmodtagere.

Ikke-overenskomstdækkede lønmodtagere har således med de gældende godtgørelsesmuligheder som udgangspunkt en lettere adgang til at få udbetalt en godtgørelse end overenskomstdækkede lønmodtagere.

Med forslaget foreslås det endvidere at ændre godtgørelsesrammen på 26 uger til 13 uger, idet reglerne om den særlige skattefrihed finder anvendelse for godtgørelser efter ansættelsesbevisloven. Godtgørelser i medfør af andre love er i modsætning til godtgørelse efter ansættelsesbevisloven som hovedregel skattepligtige.

Endelig foreslås det, at hvor der samtidigt eller inden for et kort tidsrum (1 måned) rejses flere sager, gælder reglerne om den lempelige godtgørelse i alle sådanne sager.

Om den foreslåede sækning af godtgørelsesniveauet i forhold til EU-retten skal Beskæftigelsesministeriet bemærke, at sækningen efter ministeriets vurdering ikke har nogle EU-retlige implikationer. I henhold til EU-retten må medlemsstaterne ved implementering af direktiver ikke vedtage lovgivning, der adskiller sig fra den nationale retstradition, alene fordi lovgivningen er EU-baseret. Sanktionen skal endvidere være effektiv, proportional og ikke diskriminerende.

Danske ansættelsesretlige love er gennemgående sanktioneret med godtgørelser. Derfor vil det være naturligt at også ansættelsesbevisloven sanktioneres på denne måde. Derimod er der ikke noget entydigt billede af godtgørelsesrammen i de forskellige love. Nogle love indeholder ikke noget maksimum, andre har indbyrdes meget forskellige maksima, afhængig af hvor alvorlig man vurderer overtrædelsen.

Mangler ved et ansættelsesbevis kan være endog af meget forskellig karakter. Et maksimum på 1.000 kr. for undskyldelige fejl, der ikke har haft materiel betydning er efter ministeriets opfattelse fuldt ud i overensstemmelse med de ovenfor nævnte principper. Forslaget bringer endvidere godtgørelser for mangelfulde ansættelsesbeviser skattemæssigt på linje med andre godtgørelser.”

Den 19. august 2004 afsagde Sø- og Handelsretten dom i en sag om bl.a. godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, hvorefter ændringsbekendtgørelsen ikke fandt anvendelse i denne sag, da kravet om godtgørelse var opstået inden bekendtgørelsens ikrafttræden den 1. juli 2004. Efter dommens afsigelse udstedte beskæftigelsesministeren en ny bekendtgørelse – nr. 941 af 16. september 2004 – til afløsning af bekendtgørelse nr. 417 af 23. juni 1993 som ændret ved bekendtgørelse nr. 551 af 8. juni 2004. Bestemmelsen i bekendtgørelsens § 5, der ifølge § 6, stk. 1, ”træder i kraft den 29. september 2004”, var indholdsmæssigt uændret, men bekendtgørelsen indeholdt i § 6, stk. 2, følgende særlige ikrafttrædelsesbestemmelse:

”§ 5 finder anvendelse på sager, der ikke er endeligt afgjort inden bekendtgørelsens ikrafttræden.”

Højesterets dom af 16. maj 2006 gengivet i UfR 2006 s. 2346

Den nævnte sø- og handelsretsdom af 19. august 2004 blev anket til Højesteret. Ved Højesterets dom blev ændringen af bekendtgørelsen om ændring af godtgørelsesniveauet i henhold til ansættelsesbevisloven kendt ugyldig. Det hedder i Højesterets præmisser bl.a.:

”Godtgørelse efter ansættelsesbevisloven

Efter lovens § 6 fastsætter beskæftigelsesministeren efter forhandling med arbejdsmarkedets parter regler om godtgørelsens størrelse for det ikke-overenskomstdækkede område, jf. lovens § 1, stk. 3. Det fremgår af bemærkningerne til § 6, at godtgørelsesniveauet bør fastsættes under hensyntagen til, hvad der for sammenlignelige tilfælde vil blive resultatet i det fagretlige system. Det anføres videre, at lovens sanktionssystem så vidt muligt skal være neutralt i forhold til det fagretlige system (Folketingstidende 1992-93, Tillæg A, sp. 6330).

Det må lægges til grund, at tilsidesættelse af oplysningspligten i det fagretlige system er blevet sanktioneret i overensstemmelse med de principper for godtgørelsens udmåling, der blev fastlagt ved Højesterets dom gengivet i UfR 1997 s. 1702. Den tydeliggørelse af ansættelsesbevisloven, der skete ved lov nr. 138 af 25. marts 2002, medførte ikke en ændring af praksis i det fagretlige system.

Efter beskæftigelsesministerens høringsskrivelse af 10. maj 2004 var formålet med § 5 i bekendtgørelse nr. 941 af 16. september 2004 at nedsætte godtgørelsesniveauet, og bestemmelsen blev udformet uden hensyntagen til, at der efter lovens forarbejder så vidt muligt skal være overensstemmelse mellem sanktionering efter loven og i det fagretlige system.

Højesteret finder på denne baggrund, at der ikke i lovens § 6 er hjemmel til at nedsætte godtgørelsesniveauet som sket ved bekendtgørelsen, og at § 5 derfor er ugyldig.

Efter bekendtgørelsens § 6, stk. 2, finder § 5 anvendelse på sager, der ikke er endeligt afgjort inden bekendtgørelsens ikrafttræden. Ved bekendtgørelsen blev godtgørelsesniveauet således nedsat med virkning for allerede rejste krav og verserende sager, herunder denne sag. Der er imidlertid ikke hjemmel til at ændre godtgørelsesniveauet med tilbagevirkende kraft. Ikrafttrædelsesbestemmelsen i § 6, stk. 2, er derfor ugyldig.

Spørgsmålet om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis i den foreliggende sag skal herefter afgøres efter det oprindelige retsgrundlag.”

Beskæftigelsesministeren fremsatte den 15. november 2006 lovforslag om ændring af ansættelsesbevisloven (L 75 – forslag til lov om ændring af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet). Formålet med lovforslaget er at justere godtgørelsesniveauet i sager om mangelfulde ansættelsesbeviser. Efter forslaget skal § 6 affattes således:

”Hvis 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. Godtgørelsen kan, hvis der foreligger skærpende omstændigheder, forhøjes op til 20 ugers løn.

Stk. 2. Godtgørelsen kan dog højst udgøre 1.000 kr., hvis manglen er undskyldelig og i øvrigt ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.”

Det hedder i bemærkningerne til lovforslaget om denne ændring, jf. Folketingstidende 2006-07, Tillæg A, s. 2614, bl.a.:

”Almindelige bemærkninger

...

3. Lovforslagets indhold og anvendelse

Lovforslaget har til formål at justere godtgørelsen som udmåles for manglende overholdelse af ansættelsesbevisloven. Godtgørelsesrammen foreslås derfor nedsat fra 26 uger til 13 uger. Med ændringen sker der dermed en generel nedsættelse af godtgørelsesniveauet, i forhold til det niveau, som var fastlagt på baggrund af Højesterets afgørelse fra 1997, jf. U 1997.1702. Der foreslås endvidere indført en bagatelgrænse, hvor manglende overholdelse af lovens pligter efter omstændighederne kan udløse en godtgørelse på mellem 0 til 1000 kr. Endelig sikres der adgang til at udmåle godtgørelser, der beløbsmæssigt kan overstige niveauet fra 1997. En forudsætning herfor er dog, at der foreligger skærpende omstændigheder. Som en del af justeringen foreslås det endvidere, at der ved udmålingen af godtgørelse, i højere grad end tilfældet er i dag, skal lægges vægt på sagens omstændigheder, herunder om manglen har givet anledning til usikkerhed om ansættelsesforholdet eller konkret risiko herfor. Ved fastlæggelsen af godtgørelsens størrelse skal det i vurderingen indgå, om manglen er undskyldelig, væsentlig eller uvæsentlig og om der eventuelt foreligger skærpende omstændigheder, som bevirker, at den forhøjede godtgørelsesramme på 20 uger skal tages i brug. Med forslaget gives der hermed mulighed for at udmåle godtgørelser med en større spændvidde, end hvad retspraksis i dag tilsiger, og dermed også lade overtrædelsens grovhed afspejle sig i godtgørelsesudmålingen

i højere grad, end hvad tilfældet er i dag. Endelig tages der med nedsættelsen højde for, at godtgørelserne er skattefri, og derved har en større reel værdi end godtgørelser, der er skattepligtige.

Det fremgår af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, at loven ikke finder anvendelse i det omfang, der ved kollektiv overenskomst er indført tilsvarende regler, som svarer til det direktiv, som ligger til grund for loven, jf. Rådets direktiv 1991/533/EØF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, jf. EF-Tidende nr. L 288 af 18/10/1991 s. 32-35. Lovforslaget og nedsættelsen af godtgørelsesniveauet finder derfor anvendelse i forhold til den del af arbejdsmarkedet, som ikke har implementeret direktivet ved kollektiv overenskomst. Afhængig af hvordan direktivet er implementeret ved kollektiv overenskomst, herunder hvordan en overtrædelse er sanktioneret, vil lovforslaget imidlertid kunne få afsmittende virkning på den del af arbejdsmarkedet, som har implementeret direktivet ved kollektiv overenskomst.

...

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Det foreslås at justere godtgørelsesniveauet, således at der ved udmålingen af godtgørelsens størrelse i højere grad end tilfældet er i dag tages hensyn til væsentligheden ved en mangel i et ansættelsesbevis, herunder risikoen for om lønmodtageren reelt har eller kunne miste rettigheder. Med forslaget opdeles manglerne i 3 kategorier:

- Mangler, som skal vurderes i forhold til godtgørelsesrammen på 13 uger.
- Mangler, hvor der foreligger skærpende omstændigheder, der indebærer, at godtgørelsesrammen på 13 uger kan forhøjes op til 20 uger.
- Mangler, som er undskyldelige og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet, skal højst kunne udløse en godtgørelse på 1.000 kr.

Ved at opdele manglerne i 3 typetilfælde ønsker regeringen at signalere, at mangelsvurderingen i højere grad end tilfældet er i dag skal nuanceres. Dette kan ske ved at fokusere på manglens karakter for derefter at vurdere manglens væsentlighed i forhold til, hvilken kategori manglen kan henføres til. Lovforslaget har til formål at sikre, at godtgørelsesrammen i højere grad bliver udnyttet, herunder også muligheden for at forhøje godtgørelsesrammen op til 20 uger i de tilfælde, hvor der foreligger skærpende omstændigheder. Det vil være i modsætning til i dag, hvor godtgørelsesrammen ganske vist er 26 uger, men hvor godtgørelsesniveauet, som kan udledes af retspraksis, der er udviklet med baggrund i Højesterets dom fra 1997, er temmelig unuanceret, og hvor der ikke synes at blive skelet til lønmodtagerens løn.

Et eksempel på skærpende omstændigheder kunne fx være de tilfælde, hvor arbejdsgiveren bevidst har forsøgt at tilsidesætte sin oplysningspligt for derved at omgå

lønmodtagerens rettigheder, eller hvor arbejdsgiveren udviser grov passivitet, fx hvor lønmodtageren trods gentagne anmodninger til arbejdsgiveren om at få udleveret et ansættelsesbevis endnu ikke har modtaget et ansættelsesbevis.

En maksimumgodtgørelse på op til 1.000 kr., hvis manglen er undskyldelig og i øvrigt ikke har haft væsentlig betydning for lønmodtagerens ansættelsesforhold, vil være relevant ved de rene formelle mangler, fx hvis en virksomhed skifter forretningssted, og dermed skifter adresse. Ansættelsesbeviset vil skulle ajourføres med adresseændringen, men det sker ikke, grundet den almindelige travlhed, som en flytning medfører. Der er ganske vist tale om en mangel, men den har dog ikke haft væsentlig betydning, da lønmodtageren på intet tidspunkt har været i tvivl om arbejdspladssens placering. Lønmodtageren er efter flytningen mødt på den nye adresse. Sanktionen bør i sådanne situationer være symbolsk.

Den generelle nedsættelse af godtgørelsesrammen fra et godtgørelsesmaksimum på 26 uger til 13 uger skal endvidere ses i lyset af, at godtgørelserne, der udmåles i henhold til loven, er skattefri, jf. Ligningsvejledningens almindelige del 2006-4 punkt a.b.4.4.1.4 om godtgørelse for arbejdsgivers manglende underretning om vilkårene for ansættelsesforholdet. ...

Den nuværende praksis bevirker, at der i dag udbetales relativt høje godtgørelser for forhold, der i visse tilfælde ikke har haft nogen betydning for ansættelsesforholdet. Og i de tilfælde hvor manglen har haft betydning, da vil evt. konsekvenser af manglen foruden at skulle behandles efter ansættelsesbevisloven, også skulle behandles efter det for ansættelsesforholdet relevante retsgrundlag fx funktionærlov eller den relevante overenskomst."

I Beskæftigelsesministeriets høringsnotat af 1. november 2006 vedrørende lovforslaget hedder det bl.a.:

"Vedr. spørgsmålet om forholdet til overenskomsterne

Indledningsvis skal centret bemærke, at i forbindelse med implementeringen

af ansættelsesbevisdirektivet i 1992, blev det tillagt betydning, at der var parallelitet mellem godtgørelsesniveauet i det civilretlige og det fagretlige system. Dette fremgår også af bemærkningerne til loven fra 1992. Godtgørelsesniveau på op til 26 uger blev således fastlagt af den siddende minister efter forhandling med parterne.

Ansættelsesbevisloven finder ikke anvendelse, hvis der ved kollektiv overenskomst er indført tilsvarende forpligtelser som efter direktivet. Lovforslaget vedrører derfor det ikke-overenskomstdækkede arbejdsmarked, samt dele af det ellers overenskomstdækkede område, som har valgt ikke at implementere direktivet ved aftale. Afhængig af hvordan parterne har valgt at implementere ved aftale, kan lovforslaget dog få afsmittende virkning også for den del af overenskomstdækkede arbejdsmarked, der har implementeret direktivet ved aftale. Men i modsætning til den hidtidige godtgørelsesbestemmelse, er det ikke efter lovforslaget et krav, at der bliver parallelitet mellem godtgørelsesniveauet i det civile og fagretlige system.

...

Vedr. 1000 kr. godtgørelse

...

I bemærkningerne til lovforslaget er undskyldeligheden illustreret med et forkert husnummer i forbindelse med virksomhedens flytning fra nummer 2 til nummer 6 på X-vej. Eksemplet illustrerer, at 1000 kr. reglen skal gælde for banaliteter.”

Forslaget er vedtaget som lov nr. 174 af 27. februar 2007 med ikrafttrædelse den 1. marts 2007. Loven har ifølge dens § 2 ”virkning for krav på godtgørelse, der rejses efter lovens ikrafttræden.”

2. Udviklingen i det fagretlige system og sagsforløbet i Arbejdsretten

Efter bekendtgørelsesændringerne i 2004 om godtgørelsesniveauet opstod der uenighed mellem DA og LO om betydningen heraf i det fagretlige system. Sagerne kunne herefter ikke løses forligsmæssigt med udgangspunkt i retningslinjerne i Højesterets 1997-dom, ligesom der var uenighed om muligheden for at graduere under hensyn til særligt formildende eller skærpende omstændigheder. Bekendtgørelsesændringerne og de heraf afledte drøftelser afdækkede i øvrigt uenighed om, hvad der skal til for at tilkende godtgørelse i det fagretlige system, og om der skal tilkendes såvel bod som godtgørelse.

Denne uenighed medførte, at adskillige sager om manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis blev indbragt for Arbejdsretten. Sagerne nr. A2004.620, A2005.020, A2005.221 og A2005.349 blev af parterne udvalgt som egnede til ved en samlet behandling at få afklaret de nævnte uoverensstemmelser på en sådan måde, at sagerne i øvrigt kunne løses af parterne selv.

Der blev afholdt domsforhandling i sagerne den 7. december 2005. I samtlige sager nedlagde klager påstand om anerkendelse af, "at bekendtgørelse nr. 941 af 16. september 2004 ikke kan få virkning i det fagretlige system".

I den sag, hvori Højesteret afsagde dom den 16. maj 2006, var domsforhandling oprindelig berammet til foretagelse den 26. januar 2006. Den 25. januar 2006 blev der imidlertid afholdt et retsmøde i sagen, og i retsbogsudskriften herfra hedder det:

"I retsmødet deltog dommerne: Torben Melchior, Wendler Pedersen, Per Sørensen, Per Walsøe, Børge Dahl, Lene Pagter Kristensen og Vibeke Rønne.

Efter votering besluttede Højesteret at udsætte domsforhandlingen og at opfordre parterne til i deres sammenfattende processkrifter at belyse hjemmelsgrundlaget for bekendtgørelse nr. 551 af 8. juni 2004 og bekendtgørelse nr. 941 af 16. september 2004 i lyset af forarbejderne til lov nr. 392 af 22. juni 1993 om ansættelsesbevis (Folketingstidende 1992/1993 tillæg A, sp. 6330)."

På et herefter i Arbejdsretten den 10. februar 2006 afholdt retsmøde blev det besluttet at genoptage behandlingen af de nævnte sager og foreløbigt udsætte dem på Højesterets dom i den nævnte sag.

Efter Højesterets dom den 16. maj 2006 er forberedelsen genoptaget og sag nr. A2006.289 inddraget i komplekset. Sagerne er herefter domsforhandlet den 30. november 2006.

De spørgsmål, som nu søges afklaret, angår, om godtgørelse i det fagretlige system forudsætter særlig overenskomstmæssig hjemmel, om der kan tilkendes såvel bod som godtgørelse, og desuden mulighederne for størrelsesmæssig graduering af godtgørelse.

3. Påstande

- 1) I sag nr. A2005.221 har Landsorganisationen i Danmark for Dansk Funktionærforbund – Serviceforbundet nedlagt påstand om, at Renidan ApS til Dansk Funktionærforbund skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis til Jytte N. Thorn (tidligere Bulkaz) med tillæg af sædvanlig procesrente fra den 11. marts 2005 samt betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod for overenskomstbrud.

Dansk Arbejdsgiverforening for HTS Arbejdsgiverforeningen for Renidan ApS har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært om betaling af en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod eller godtgørelse.

- 2) I sag nr. A2005.020 har Landsorganisationen i Danmark for Blik- og Rørarbejderforbundet nedlagt påstand om, at Oscar Petersen & Søn A/S til Blik- og Rørarbejderforbundet

skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat godtgørelse for manglende ansættelsesbevis til Karsten H. Jensen med tillæg af sædvanlig procesrente fra den 5. januar 2005 samt for overenskomstbrud betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod, subsidiært at Oscar Petersen & Søn A/S til Blik- og Rørarbejderforbundet skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ Installatørernes Organisation for Oscar Petersen & Søn A/S har nedlagt påstand om betaling af en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod og frifindelse for klagers påstand om betaling af godtgørelse.

- 3) I sag nr. A2005.349 har Landsorganisationen i Danmark for Blik- og Rørarbejderforbundet nedlagt påstand om, at Jan Gannick VVS Installation A/S til Blik- og Rørarbejderforbundet skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat godtgørelse for manglende ansættelsesbevis til Tommy Jensen og Per Alstrup Jørgensen med tillæg af sædvanlig procesrente fra den 5. januar 2005 samt for overenskomstbrud betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod, subsidiært at Jan Gannick VVS Installation A/S til Blik- og Rørarbejderforbundet skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ Installatørernes Organisation for Jan Gannick VVS-Installation A/S har nedlagt påstand om betaling af en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod og frifindelse for klagers påstand om betaling af godtgørelse.

- 4) I sag nr. A2004.620 har Landsorganisationen i Danmark for Dansk El-Forbund nedlagt påstand om, at Ivan P. El-Service ApS til Dansk El-Forbund skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat godtgørelse for manglende ansættelsesbevis til Henrik Christian Lodberg Andersen med tillæg af sædvanlig procesrente fra den 9. juli 2004 samt for overens-

komstbrud betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod, subsidiært at Ivan P. El-Service ApS til Dansk El-Forbund skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ Installatørernes Organisation for Ivan P. El-Service ApS har nedlagt påstand om betaling af en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod og frifindelse for klagers påstand om betaling af godtgørelse.

- 5) I sag nr. A2006.289 har Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund nedlagt påstand om, at JCS Transport ApS til Fagligt Fælles Forbund skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat godtgørelse for manglende ansættelsesbevis til Michael V. Larsen med tillæg af sædvanlig procesrente fra den 4. april 2006 samt for overenskomstbrud betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Dansk Arbejdsgiverforening for HTS Arbejdsgiverforeningen for JCS Transport ApS har nedlagt påstand om betaling af en efter Arbejdsrettens skøn fastsat godtgørelse.

4. Sagernes omstændigheder

Sag nr. A2005.221

Den indklagede virksomhed, Renidan ApS, er gennem medlemskab af Servicebranchens Arbejdsgiverforening forpligtet af overenskomsten mellem Servicebranchens Arbejdsgiverforening og Dansk Funktionærforbund og Fagligt Fælles Forbund. I denne overenskomst hedder det i § 37 om ansættelsesbeviser bl.a.:

”Virksomheden skal ved ansættelse af medarbejdere handle i overensstemmelse med lov om ansættelsesbeviser.

Ansættelsesbeviset skal indeholde min. bestemmelserne i henhold til EU-direktivet om ansættelsesbeviser ...

...

Hvis ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med gældende tidsfrist, skal virksomheden senest 15 dage efter skriftligt forlangende af medarbejderen udlevere et ansættelsesbevis, med de faktiske oplysninger som dannede grundlag for ansættelsesforholdet. I denne periode kan krav om godtgørelse/bod ikke pålægges virksomheden, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

Såfremt oplysningerne i ansættelsesbeviset efter fremsendelse ikke stemmer overens med det aftale, kan godtgørelse/bod på manglende ansættelsesbevis pålægges virksomheden.”

I forbindelse med ansættelse i Renidan i oktober 2003 fik Jytte N. Thorn (tidligere Bulkaz) udleveret en skriftlig ansættelsesaftale. Der er under sagen enighed mellem parterne om, at denne ansættelsesaftale, der var udfærdiget af Renidan, ikke opfyldte kravene i ansættelsesbevisdirektivet og -loven, idet ansættelsesbeviset bl.a. ikke indeholdt oplysninger om løn, pension, opsigelsesregler, ferieregler eller relevant overenskomst. Jytte N. Thorn blev i september 2004 bortvist fra Renidan, og der opstod herefter uenighed om efterbetaling af løn og pension. Sagen blev indbragt for Arbejdsretten, der traf afgørelse om efterbetalingskravet den 6. oktober 2006. Spørgsmålet om sanktion i form af godtgørelse og bod som følge af, at ansættelsesbeviset ikke opfyldte kravene i ansættelsesbevisdirektivet og -loven, blev udskilt til særskilt afgørelse.

Sag nr. A2005.020

Den indklagede virksomhed, Oscar Petersen & Søn A/S, er gennem medlemskab af Tekniq Installatørernes Organisation forpligtet af overenskomst mellem Tekniq Installatørernes Organisation og Blik- og Rørarbejderforbundet. I denne overenskomst hedder det i punkt 2 om ansættelse bl.a.:

”Stk. 5: Implementering af direktiv om ansættelsesbevis

Organisationerne har indgået aftale om afløsning af den nationale lovgivning, der implementerer EF-direktiv 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.”

Efter klagers opfattelse har parterne – i overensstemmelse med ordlyden – fortolket denne bestemmelse således, at man har implementeret loven ved aftale. Det har endvidere efter klagers opfattelse været fast praksis mellem parterne, at tvister om manglende ansættelsesbeviser er blevet løst ved tilkendelse af en godtgørelse til medlemmerne, hvis de løses forud for indbringelse for Arbejdsretten. Som eksempler herpå har klager henvist til to fællesmødereferater. I fællesmødereferat af 12. september 2003 hedder bl.a.:

”Ved et fællesmøde d.d. i Dansk Arbejdsgiverforening behandledes en af Landsorganisationen i Danmark på vegne af Blik og Rørarbejderforbundet i Danmark rejst klage vedrørende en opstået uoverensstemmelse mellem forbundet og medlem af TEKNIQ Installatørernes Organisation, ..., angående manglende udstedelse af ansættelsesbevis.

Sagen forhandlede.

Fra arbejdsgiverside erkendte man, at der ikke var udleveret et ansættelsesbevis.

Man enedes om, at virksomheden til fuld og endelig afgørelse betaler kr. 5.000 i godtgørelse til forbundets medlem snarest og senest 14 dage fra d.d.”

I fællesmødereferat af 30. marts 2004 hedder det bl.a.:

”Ved et fællesmøde d.d. i Dansk Arbejdsgiverforening behandledes en af Landsorganisationen i Danmark på vegne af Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark rejst klage over ..., der er medlem af TEKNIQ Installatørernes Organisation, vedrørende manglende udstedelse af ansættelsesbevis ...

Sagen forhandlede.

Arbejdsgiversiden erkendte, at der ikke var udleveret et ansættelsesbevis til ... Der var enighed om, at virksomheden til fuld og endelig afgørelse af dette forhold betaler en godtgørelse stor kr. 5.000 ...”

I den foreliggende sag har Oscar Petersen & Søn A/S ikke udstedt ansættelsesbevis i forbindelse med ansættelse af Karsten H. Jensen den 13. oktober 2003. Karsten H. Jensen havde tidligere været ansat hos Oscar Petersen & Søn A/S fra den 10. september 2001 til den 14. februar 2003. I forbindelse med den første ansættelse blev der den 5. september 2001 udstedt ansættelsesbevis, som ikke gav anledning til tvister om vilkårene for ansættelsesforholdet. Da Karsten H. Jensen blev genansat i oktober 2003, var det på de samme vilkår. Han fratrådte den 3. oktober 2004, og der havde heller ikke i denne ansættelsesperiode været uoverensstemmelser om ansættelsesvilkårene.

Sag nr. A2005.349

Den indklagede virksomhed, Jan Gannick VVS-Installation A/S, er gennem medlemskab af Tekniq Installatørernes Organisation forpligtet af overenskomst mellem Tekniq Installatørernes Organisation og Blik- og Rørarbejderforbundet, som er gengivet i uddrag ovenfor under sag nr. A2005.020. Klager har til denne sag også henvist til de to fællesmødereferater, der er gengivet under sag nr. A2005.020.

I forbindelse med ansættelse af Tommy Jensen og Per Alstrup Jørgensen har Jan Gannick VVS-Installation A/S ikke udleveret ansættelsesbeviser. Tommy Jensen blev ansat den 12. januar 2004 og fratrådte den 14. maj 2004. Også Per Alstrup Jørgensens ansættelse var kortvarig. Krav om godtgørelse for manglende ansættelsesbevis blev rejst cirka et halvt år efter, at de var fratrådt.

Sag nr. A2004.620

Den indklagede virksomhed, Ivan P. El-Service ApS, er via sit medlemskab af TEKNIQ forpligtet af den gældende elektrikeroverenskomst, hvori det i § 6 om ansættelse og beskæftigelsens længde bl.a. hedder:

”1. Ansættelsesblanket

1.

Ved ansættelse ud over 1 måned skal elektrikerens oplyses skriftligt om ansættelsesvilkårene.

2.

Ansættelsesblanket udleveres snarest muligt og senest 1 måned efter ansættelse.

...

5.

Ved ændring ... skal elektrikerens skriftligt have besked, som anført i denne §'s stk. 1.2.

...

Manglende ansættelsesblanket

6.

Såfremt ansættelsesblanket ikke er udleveret til elektrikerens inden udløbet af de i denne §'s stk. 1.2, 1.5 ... givne frister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Bod

7.

Bod kan ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet pålæg om at udlevere ansættelsesblanket, har opfyldt dette pålæg, med mindre der foreligger systematisk brud på bestemmelserne i denne paragraf."

I forbindelse med ansættelse i Ivan P. El-Service ApS den 19. marts 2001 fik Henrik Christian Lodberg Andersen udleveret et ansættelsesbevis, hvoraf det bl.a. fremgik, at der var tale om en ansættelse til "Arbejde på projekt H. Lundbeck", som var "tidsbegrænset/opgavebegrænset", og at den forventede varighed af ansættelsen var indtil ca. medio december 2001. Da den tidsbegrænsede ansættelse udløb, fortsatte Henrik Christian Lodberg Andersen imidlertid sin ansættelse, og han var af den opfattelse, at ansættelsesforholdet herefter var tidsubegrænset. Den 15. marts 2002 fik Henrik Christian Lodberg Andersen besked på straks at forlade virksomheden. Han fik i den forbindelse forelagt et ansættelsesbevis, hvoraf det bl.a. fremgik, at han var ansat til arbejde på projekt H. Lundbeck fra den 17. december 2001 til den 15. marts 2002, og at der var underskrevet "Henrik Andersen" som kvittering for modtagelsen af ansættelsesbeviset. Da Henrik Christian Lodberg Andersen ikke mente at have set dette ansættelsesbevis tidligere, endsige have underskrevet ansættelsesbeviset, blev der af forbundet – efter afholdelse af mæglings- og timandsmøde – indgivet politianmeldelse for dokumentfalsk. Københavns Byret afsagde den 27. november 2003 dom i straffes-

gen om dokumentfalsk, hvorved virksomhedens direktør blev dømt for dokumentfalsk efter straffelovens § 172, stk. 2. Det hedder i domsmandsrettens bemærkninger bl.a.:

”Efter tiltaltes forklaring sammenholdt med de foreliggende ansættelseskontrakter og den kriminaltekniske erklæring lægges det til grund, at tiltalte har overført Henrik Andersens underskrift fra den oprindelige tidsbegrænsede ansættelseskontrakt af 26. marts 2001 til den kontrakt om yderligere ansættelse frem til den 15. marts 2002, samt at tiltalte derefter faxede sidstnævnte kontrakt til Dansk El-Forbund på det i anklageskriftet nævnte tidspunkt. Retten har fundet det godtgjort, at tiltalte har gjort sig skyldig efter anklageskriftet i overtrædelse af straffelovens § 171, stk. 1 ved at have gjort brug af de nævnte dokument med overført underskrift for at skuffe i retsforhold, idet tiltalte ellers ikke kunne dokumentere, at Henrik Andersen var ansat på en tidsbegrænset kontrakt frem til den 15. marts 2002, og at tiltalte uden en sådan dokumentation skulle have opsagt Henrik Andersen med et varsel.

Retten finder efter bevisførelsen ikke at kunne afvise tiltaltes forklaring om, at der tidligere var udfærdiget en skriftlig forlængelse af ansættelsesforholdet frem til den 15. marts 2001 [2002], eller at der var indgået mundtlig aftale herom, hvilket støttes af vidnet Henrik Palle-sens forklaring og af det forhold, at Kolding Skatteforvaltning var kommet i besiddelse af forlængelseskontrakten i forbindelse med behandlingen af Henrik Andersens selvangivelse for året 2002.”

På et efterfølgende fællesmøde den 5. januar 2004 var der enighed om, at Ivan P. El-Service ApS skulle betale løn for opsigelsesperioden på 5 dage til Henrik Christian Lodberg Andersen med tillæg af feriegodtgørelse, søn- og helligdagsbetaling og pensionsbidrag. Der kunne ikke opnås enighed om betaling af bod samt godtgørelse for manglende ansættelsesbevis, og arbejdstagersiden forbeholdt sig at videreføre sagen for Arbejdsretten. Parterne er enige om, at virksomheden har overtrådt overenskomstens § 6 ved ikke at have udleveret et ansættelsesbevis for tiden efter medio december 2001.

Den indklagede virksomhed, JCS Transport ApS, er gennem medlemskab af HTS Arbejdsgiverforeningen forpligtet af overenskomst mellem HTS Arbejdsgiverforeningen og Fagligt Fælles Forbund. I denne overenskomst hedder det i § 10 om ansættelsesformular bl.a.:

”I henhold til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet § 1, stk. 3 er underskrevne organisationer enige om, at denne bestemmelse om ansættelsesbeviser opfylder EF-direktiv (91/533/EØF).

Arbejdsgiveren skal ... give medarbejderen følgende oplysninger:

...

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

Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, kan godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 8 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.”

I forbindelse med ansættelse i JCS Transport ApS fik Michael V. Larsen ikke udleveret et ansættelsesbevis. På et mæglingsmøde den 28. november 2005 vedrørende manglende frihedsbetaling og indbetaling af pension blev JCS Transport ApS pålagt at betale et skyldigt beløb på 20.857 kr. i frihedsopsparing og at indberette og indbetale skyldig pension med 24.166,98 kr. Det fremgår af referat fra mæglingsmødet, at der ikke kunne opnås enighed om betaling af godtgørelse for manglende ansættelsesaftale og eventuelt bod for de konstaterede brud på overenskomsten.

Sagen blev efterfølgende indbragt for Arbejdsretten, der den 14. juni 2006 traf afgørelse om, at JCS Transport ApS skulle betale en bod på 60.023,98 kr. indeholdende efterbetaling af 45.023,98 kr. i manglende betaling af fridage og pensionsbidrag til Michael V. Larsen, mens afgørelse om spørgsmålet vedrørende manglende ansættelsesbevis blev udsat.

5. Parternes argumentation

Om sagernes generelle problemstillinger

Efter Højesterets dom af 16. maj 2006 er der ikke mere i de foreliggende sager spørgsmål om, hvilken betydning der i det fagretlige system kan tillægges 2004-bekendtgørelsesændringerne vedrørende godtgørelsesniveau. Uoverensstemmelserne angår herefter, om krav på godtgørelse forudsætter udtrykkelig overenskomstmæssig hjemmel, og om der kan idømmes såvel bod som godtgørelse. Parterne er endvidere uenige om, hvor meget manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis skal koste. I sag nr. A2005.221 er der endelig uenighed om, hvorvidt en Nachfrist vedrørende manglende ansættelsesbevis også gælder for mangelfulde ansættelsesbeviser.

Parterne er enige om, at det foreliggende sagskompleks ikke omfatter tilfælde, hvor der er udleveret et ansættelsesbevis med en fejl, som er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning.

Om de nævnte generelle problemstillinger er parterne argumentation:

Klager har anført, at tilkendelse af godtgørelse ikke kræver udtrykkelig hjemmel i en overenskomst. Efter Højesterets dom af 30. oktober 1997 har der udviklet sig en fuldstændig fast praksis med godtgørelse til den enkelte lønmodtager efter dommens takster, dvs. i almindelighed 5.000 eller 10.000 kr. Der er på alle niveauer i det fagretlige system indgået forlig i overensstemmelse hermed.

Det gælder også på områder, hvor det i overenskomsten udtrykkeligt er angivet, at manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis er sanktioneret med bod. Klager har således fremlagt en række forlig indgået på overenskomstområder med udtrykkelige bestemmelser om sanktionering med bod som i overenskomster med Gartneribrugets Arbejdsgiverforening, HTS-A og Dansk Industri, herunder 14 mæglingssmødereferater vedrørende Industriens overenskomst med betaling af godtgørelse efter de nævnte takster for manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis. De fremlagte forlig afslutter alle enkeltsager – i nogle af dem er det anført, at opgørelsen er ”uden præjudice”. Denne praksis er cementeret i Arbejdsretten, som har truffet afgørelse om bod indeholdende en godtgørelse på 5.000 eller 10.000 kr. for manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis i bl.a. sagerne nr. 1998.597 (AT 1999 s. 85 – bod på 15.000 kr. indeholdende godtgørelse), 1998.420 (godtgørelse på 5.000 kr. og bod på 1.500 kr.), 1999.145 (bod på 10.000 kr. indeholdende godtgørelse på 5.000 kr.), 1999.565 (AT 2000 s. 100 – godtgørelse på 5.000 kr., hvorimod der ikke blev udmålt nogen bod), 2000.206 (AT 2001 s. 87 – bod på 20.000 kr. indeholdende godtgørelse på 5.000 kr.), 2000.968 (AT 2001 s. 97 – bod på 25.000 kr. omfattende godtgørelse på 5.000 kr.), 2001.218 (godtgørelse på 5.000 kr., ingen bod) og 2003.350 (AT 2003 s. 101 – bod på 75.000 kr. indeholdende godtgørelse på 10.000 kr.). Der er ikke noget eksempel på protest mod krav om godtgørelse for manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis i perioden fra Højesterets 1997-dom til bekendtgørelsesændringerne i 2004. En så længe uden indsigelser fast fulgt praksis er bindende.

I hvert fald kan der ikke stilles krav om udtrykkelig angivelse af, at manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis giver krav på godtgørelse. En overenskomstbestemmelse om afløsning af ansættelsesbevisloven eller en på området dokumenteret praksis må tages som udtryk for parternes fælles forståelse af overenskomsten som hjemlende godtgørelse.

Når ansættelsesbeviskravene er gjort til en del af overenskomsten, udgør manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis et overenskomstbrud, som uanset det enkelte medlems krav på godtgørelse over for forbundet som overenskomstpart udløser bodsansvar, jf. arbejdsretslovens § 12. Den omstændighed, at der i det fagligretlige system har udviklet sig en praksis for at kompensere det krænkede medlem med en godtgørelse, kan ikke føre til, at forbundets berettigede krav på bod for brud på overenskomsten bortfalder. Forholdet er helt parallelt med overenskomstbrud på overenskom-

stens lønbestemmelser, som giver den enkelte lønmodtager et efterbetalingskrav og forbundet et krav på bod. Det følger da også af en række af de nævnte afgørelser fra Arbejdsretten, at bod tillige kan pålægges. Af disse afgørelser kan særligt peges på afgørelsen af 18. maj 1999 i sag nr. 1998.420, som alene angik mangelfuldt ansættelsesbevis, og hvor der blev fastsat en godtgørelse på 5.000 kr. og en bod på 1.500 kr. I den af indklagede påberåbte arbejdsretsafgørelse af 22. november 2001 i sag nr. 2001.612, hvor der udelukkende blev pålagt bod for manglende udstedelse af ansættelsesbeviser, var der alene nedlagt påstand om bod. Det kan derfor ikke på baggrund af denne afgørelse siges, at der ikke er praksis for udmåling af såvel godtgørelse som bod. Der kan pålægges bod, uanset om der er udtrykkelig hjemmel i overenskomsten hertil eller ej – ganske som for alle andre slags overenskomstbrud.

Hvad sanktionsniveauet angår, er det klagers opfattelse, at der ikke er oplyst omstændigheder, som giver grundlag for en halvering af de hidtil anvendte takster, sådan som det nu alene med virkning for fremtiden er tilsigtet af beskæftigelsesministeren med 2006-lovforslaget. Takstsystemet udelukker ikke fornøden hensyntagen til særligt formildende eller skærpende forhold, og der er i praksis eksempler på afgørelser, som går under 5.000 kr. og over 10.000 kr.

Såfremt godtgørelse skulle forudsætte udtrykkelig hjemmel i overenskomsten, bør der udmåles en bod, så der skal betales det samme, hvad enten der er tale om en bod indeholdende godtgørelse, hvor dette er hjemlet, eller bod uden godtgørelse, fordi der ikke er krav derpå.

Indklagede har anført, at EF-direktiv nr. 91/533 om arbejdsgivers pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet ikke indeholder bestemmelser om, at overtrædelse af forpligtelsen skal være sanktioneret med godtgørelse. I de tilfælde, hvor direktivet er implementeret ved en kollektiv overenskomst, således at ansættelsesbevisloven ikke finder anvendelse, er der ikke hjemmel til at pålægge en arbejdsgiver at betale godtgørelse for manglende/mangelfuldt ansættelsesbevis, medmindre dette udtrykkeligt fremgår af overenskomsten. I så fald er det nemlig ikke lovens sanktionsvalg, men overenskomstens som finder anvendelse, jf. her-

ved Jens Kristiansen, Den kollektive arbejdsret (1. udg. 2004) s. 633. I Arbejdsrettens afgørelse af 22. november 2001 i sag nr. 2001.612 blev der da også kun pålagt bod for manglende udstedelse af ansættelsesbeviser.

I de konkrete sager bør der ikke udmåles både bod og godtgørelse, idet virksomhederne ikke uden særlig hjemmel bør pålægges en dobbelt sanktion. Klager har ikke dokumenteret, at der i Arbejdsretten er en entydig og fast praksis for at udmåle såvel bod som godtgørelse vedrørende manglende/mangelfuldt ansættelsesbevis i samme sag. Der er også stor variation i de beløb, som er blevet tilkendt. I de fleste sager er idømt bod for en flerhed af overenskomstbrud. I ingen af de fremlagte sager er der oplysninger om, hvad overenskomsterne bestemte om ansættelsesbeviser. Der skal meget til for at lægge til grund, at der har udviklet sig en ikke blot fast, men bindende praksis, jf. her ved eksempelvis Arbejdsrettens dom af 30. januar 2003 i sag nr. 2002.718 (AT 2003 s. 53) om betaling af procesrenter af efterbetalings- og godtgørelseskrav, hvor Arbejdsretten fandt, at anvendelse af renteloven på disse krav ikke kunne anses for udelukket som følge af sædvane. De fremlagte forlig er indgået på lokalt niveau, og hvert forlig må stå for sig selv. Der er i øvrigt forlig på meget forskellige beløb, f.eks. 1.000, 1.700, 2.500 og 2.900 kr.

Det forekommer urimeligt, hvis arbejdsgivere dømmes til både at betale godtgørelse og bod for overtrædelse af en overenskomstbestemmelse om ansættelsesbevis, i hvert fald hvis det samlede beløb derved overstiger det beløb, som arbejdsgiveren ville være forpligtet til at betale efter ansættelsesbevisloven. Det ville derved komme arbejdsgiveren til skade, at denne er omfattet af en overenskomst. Spørgsmålet om tilkendelse af godtgørelse kræver hjemmel i overenskomsten i de tilfælde, hvor direktivet er implementeret i overenskomsten, ses ikke tidligere at have foreligget til afgørelse i Arbejdsretten. I det omfang, Arbejdsretten måtte finde grundlag for at udmåle såvel bod som godtgørelse, bør en eventuel bod indeholdende en godtgørelse ikke udmåles til et større samlet beløb, end en godtgørelse i henhold til ansættelsesbevislovens § 6 i sig selv ville have udgjort.

Selvom beskæftigelsesministerens bekendtgørelse fra 2004 om ændring af godtgørelsesniveauet er ophævet, er det stadig arbejdsgiversidens opfattelse, at godtgørelsesniveauet er for højt og urimeligt højt i mange tilfælde. I mange sager, hvor der har været tale om bagatelagtige, ubetydelige mangler ved ansættelsesbeviset, er arbejdsgivere blevet pålagt at betale 5.000 kr. i godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, og der er derfor behov for en justering af godtgørelsesniveauet. Dertil kommer, at der stilles stadig større krav til indholdet af ansættelsesbeviser, og det er derved lettere for arbejdsgiveren at komme til at lave fejl. I forbindelse med udmåling af bod og/eller godtgørelse bør Arbejdsretten tage intentionerne om reduktion af godtgørelsesbeløbene i det nye lovforslag fra 2006 i betragtning. Forslaget om, at godtgørelsesniveauet nedsættes fra 26 til 13 uger, må opfattes som en halvering af godtgørelsen i disse sager. Om godtgørelsesniveauet henvises desuden til Retten i Thisteds dom af 1. november 2006 i sag nr. BS 190/2006, hvor en manglende stillingsbetegnelse i ansættelseskontrakten fandtes at være så bagatelagtig, at den ikke berettigede til godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Ved rene formaliaovertrædelser som f.eks. den situation, hvor lønmodtagerens navn er forkert, fordi vedkommende er blevet gift og har fået tilføjet et Jensen, bør godtgørelsen – som fremhævet af beskæftigelsesministeren i dennes afsluttende bemærkninger under Folketingets 1. behandling af 2006-lovforslaget – højst kunne udgøre 1.000 kr.

Om de enkelte sager

Sag nr. A2005.221

Klager har anført, at det følger af § 37 i overenskomsten mellem Servicebranchens Arbejdsgiverforening og Dansk Funktionærforbund og Fagligt Fælles Forbund, at sanktionen i relation til manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis efter ordlyden af bestemmelsen er såvel godtgørelse som bod. Nachfristen i overenskomstens § 37, stk. 4, vedrører efter sin ordlyd alene den situation, hvor der slet ikke er udleveret ansættelsesbevis, og omfatter derfor slet ikke den situation, hvor det udleverede ansættelsesbevis er mangelfuldt. Krav på godtgørelse og bod kan derfor ikke afvises med henvisning til overenskomstens § 37.

Ansættelsesbeviset har haft væsentlige mangler, idet der manglede oplysninger om løn, pension og overenskomst mv. Manglerne har haft betydning for den mellem parterne opståede tvist, bl.a. for så vidt angår pension. Godtgørelsen bør derfor fastsættes til 10.000 kr. i overensstemmelse med gældende praksis.

Indklagede har anført, at overenskomstens § 37 indeholder en bestemmelse om en Nachfrist på 15 dage. Inden for denne frist har virksomheden efter skriftlig forlangende mulighed for at udlevere et ansættelsesbevis. Denne Nachfrist finder også anvendelse i et tilfælde som det foreliggende, hvor ansættelsesbeviset er mangelfuldt. Rådets direktiv nr. 91/533 sonderer ikke mellem tilfælde, hvor der er udstedt et mangelfuldt ansættelsesbevis, og tilfælde, hvor det helt er undladt at udstede ansættelsesbevis. En virksomhed, der har udstedt et mangelfuldt ansættelsesbevis, bør naturligvis ikke være stillet ringere, end en virksomhed, der slet ikke har udstedt et ansættelsesbevis. Spørgsmålet om bod og/eller godtgørelse i anledning af et manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis er derfor efter overenskomsten ikke aktuelt, medmindre der foreligger en forgæves skriftlig anmodning fra medarbejderen om udstedelse af et (korrekt) ansættelsesbevis.

Jytte N. Thorn har ikke fremsat skriftlig anmodning om udstedelse af et korrekt ansættelsesbevis. Der er derfor ikke grundlag for at pålægge virksomheden at betale en bod og/eller en godtgørelse i sagen.

Hvis Arbejdsretten ikke er enig heri, og hvis der skal betales et beløb som sanktion på grund af udstedelse af mangelfuldt ansættelsesbevis, henvises til, at overenskomsten to steder omtaler spørgsmålet bod og godtgørelse, og det vil være mest naturligt at udmåle en godtgørelse. Hvis der skal betales såvel bod som godtgørelse, bør størrelsen alene svare til det beløb, der ville være blevet fastsat, hvis der alene var udmålt godtgørelse. Udstedelsen af det mangelfulde ansættelsesbevis var uden betydning for Jytte N. Thorn, og en sanktion bør derfor udmåles til ikke over 5.000 kr.

Sag nr. A2005.020

Klager har anført, at det følger af punkt 2 i overenskomsten mellem Tekniq Installatørernes Organisation og Blik- og Rørarbejderforbundet, at man har implementeret lovens bestemmelser, herunder hjemmelen til at tilkende forbundsmedlemmet godtgørelse. Parterne har tillige haft en fast fælles forståelse af, at der var en sådan hjemmel til godtgørelse, jf. herved fællesmødereferater af 12. september 2003 og 30. marts 2004 i to andre sager om manglende udlevering af ansættelsesbevis.

Den indklagede arbejdsgiver Oscar Petersen & Søn A/S har undladt at udstede ansættelsesbevis, hvilket er en væsentlig mangel. Undladelse af at udstede ansættelsesbevis kan aldrig være undskyldelig. Den manglende udstedelse af ansættelsesbevis har ikke givet anledning til en konkret tvist. Godtgørelsen til Karsten H. Jensen bør derfor fastsættes til 5.000 kr.

Til støtte for den subsidiære påstand har klager anført, at bod – i fald bod er forskyldt – bør udmåles under hensyntagen til sagernes samlede omstændigheder og herunder med skelen til den hidtidige praksis på området. Bod bør under hensyn til hidtidig praksis fastsættes indeholdende et beløb modsvarende godtgørelsen på 5.000 kr.

Indklagede har anført, at der ikke er hjemmel til, at Arbejdsretten kan tilkende det klagende forbund en godtgørelse. Arbejdsretten må allerede af den grund frifinde virksomheden for klagers påstand om godtgørelse. Der er ikke i overenskomsten mellem Tekniq Installatørernes Organisation og Blik- og Rørarbejderforbundet hjemmel til at tilkende godtgørelse for manglende/mangelfuldt ansættelsesbevis, idet det af punkt 2, stk. 5, fremgår, at direktiv nr. 91/533 afløser den danske lov om ansættelsesbeviser. Det fremgår klart efter ordlyden af overenskomsten, at overenskomsten implementerer direktivet.

I forbindelse med Karsten H. Jensens første ansættelse hos den indklagede virksomhed blev der udarbejdet et ansættelsesbevis, som blev udleveret til Karsten H. Jensen, der kvitterede for modtagelsen. Ansættelsesbeviset gav ikke anledning til tvister vedrørende vilkårene for ansættelsesforholdet. Karsten H. Jensen blev ved sin genansættelse ansat på samme vilkår som under den første ansættelse. Der gik ikke lang tid fra Henrik Andersen havde været ansat og til, han igen blev ansat hos den indklagede virksomhed. Ansættelsesvilkårene var de samme som i det tidligere ansættelsesforhold, og der har ikke været tvivl om disse vilkår. Sagen er rejst efter afslutning af ansættelsesforholdet, og manglen har ikke haft konkret betydning for Karsten H. Jensen. Det var en fejl fra den indklagede virksomheds side, men ikke en graverende fejl. Det var en førstegangsovertrædelse, og manglen er undskyldelig.

Hvis der skal fastsættes en sanktion for manglende udstedelse af ansættelsesbevis følger det af overenskomsten, at sanktionen skal fastsættes som en bod, og denne bør højst være på 2.500 kr. svarende til halvdelen af den hidtidige godtgørelsestakst på 5.000 kr. Om niveauet henvises i øvrigt til Arbejdsrettens afgørelse af 22. november 2001 i sag nr. 2002.612, hvor udmålingen af en samlet bod på 100.000 kr. svarede til en bod på ca. 2.000 kr. pr. medarbejder.

Sag nr. A2005.349

Klager har gjort de samme anbringender gældende som i sag nr. A2005.020 og bestridt, at der er udvist retsfortabende passivitet.

Indklagede har ligeledes gjort de samme anbringender gældende som i sag nr. A2005.020. Dertil kommer, at nærværende sag først blev rejst ved fremsættelse af fællesmødebegæring på grund af

manglende ansættelsesbevis cirka et halvt år efter ansættelsesforholdenes afslutning. Der er derfor indtrådt rettighedsfortabende passivitet.

Sag nr. A2004.620

Klager har anført, at der foreligger sådanne skærpende omstændigheder, at der bør udmåles en godtgørelse i betydelig nærhed af det i den hidtidige bekendtgørelses § 5 fastsatte loft svarende til 26 ugers løn. Ansættelsesbeviset har givet anledning til tvist om medarbejderen Henrik Christian Lodberg Andersens opsigelsesvarsel, og den manglende løn i opsigelsesperioden blev først betalt efter afslutning af straffesagen ved Københavns Byrets dom af 27. november 2003.

Til støtte for den subsidiære påstand har klager anført, at der er forskyldt en meget betydelig bod, idet den indklagede virksomhed gennem et forsætligt kriminelt forhold har søgt bl.a. at unddrage sig betaling af løn i opsigelsesperioden til forbundets medlem Henrik Christian Lodberg Andersen.

Indklagede har anført, at der ikke er hjemmel i den pågældende overenskomst til at tilkende godtgørelse for manglende ansættelsesbevis, jf. bestemmelsen i § 6, stk. 7, der alene omtaler bod.

Der er alene tale om en formel overtrædelse af overenskomstens § 6. På baggrund af Københavns Byrets dom af 27. november 2003 må det lægges til grund, at det i forbindelse med forlængelse af ansættelsesforholdet mellem parterne var aftalt, at Henrik Andersen skulle fratræde den 15. marts 2002. Den manglende udlevering af ansættelsesbevis i henhold til overenskomstens § 6 i forbindelse med forlængelsen af ansættelsesforholdet burde derfor ikke have givet anledning til tvivl om tidspunktet for ansættelsesforholdets ophør. Uanset om der foreligger strafbart forhold, jf. Københavns Byrets dom af 27. november 2003, har dette forhold ikke haft konkret betydning for Henrik Andersen.

Der er ikke grundlag for at udmåle en skærpet bod (eventuelt indeholdende en godtgørelse). Hvis der skal betales et beløb som en sanktion, følger det af den relevante overenskomst, at en sanktion alene kan være bod. Omstændighederne i denne sag er ikke værre, end hvis der ikke havde været udstedt ansættelsesbevis, og der er derfor ikke grundlag for en at fastsætte en skærpet bod. Bod bør maksimalt udmåles til 5.000 kr.

Sag nr. A2006.289

Klager har anført, at det manglende ansættelsesbevis har givet anledning til tvist mellem parterne om bl.a. indberetning og indbetaling af pension, som ville have fremgået af et ansættelsesbevis. Godtgørelsen bør derfor fastsættes til 10.000 kr.

Indklagede har anført, at der udelukkende kan blive tale om at udmåle en godtgørelse. Den indklagede virksomhed har ikke ønsket at medvirke til oplysning af sagen, og det har derfor alene været muligt at konstatere, at der ikke er blevet udstedt et ansættelsesbevis til Michael V. Larsen. Der foreligger ikke oplysninger i sagen, der tyder på, at det manglende ansættelsesbevis har haft nogen betydning, og det kan derfor ikke lægges til grund, at den manglende udstedelse af ansættelsesbevis har haft nogen konkret betydning. Godtgørelse bør fastsættes til ikke over 2.500 kr.

6. Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Generelle bemærkninger

Parterne er enige om, at overenskomsterne i de foreliggende sager implementerer ansættelsesbevisdirektivet (direktiv nr. 91/533/EØF) i overensstemmelse med dettes artikel 9, stk. 1, at overenskomsterne pålægger arbejdsgiveren en oplysningspligt, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktivet, og at ansættelsesbevisloven derfor ikke finder anvendelse i sagerne, jf. lovens § 1, stk. 3.

Oplysningspligten efter ansættelsesbevisdirektivet angår ”de væsentlige punkter” i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, jf. artikel 2, stk. 1, og det er i artikel 2, stk. 2, angivet, hvilke punkter der herefter i det mindste skal gives oplysning om.

Implementeringen af denne oplysningspligt i en kollektiv overenskomst betyder, at en arbejdsgivers tilsidesættelse af oplysningspligten, som gælder i forhold til hver enkelt arbejdstager, udgør et overenskomstbrud omfattet af arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 2. Et sådant overenskomstbrud kan medføre idømmelse af bod efter arbejdsretslovens § 12, stk. 1.

Det er uden videre klart, at en arbejdsgiver tilsidesætter oplysningspligten ved slet ikke at overgive et ansættelsesbevis eller tilsvarende til en ansat. Der er derimod ikke grundlag for at antage, at enhver fejl eller mangel i et udleveret ansættelsesbevis indebærer en krænkelse af oplysningspligten, idet denne alene angår ”de væsentlige punkter” og derfor ikke kan anses for krænkelse, når en fejl eller mangel angår et forhold af uvæsentlig betydning. Arbejdsretten finder imidlertid, at arbejdsgiverens oplysningspligt, også uden særskilt overenskomstbestemmelse herom, giver en lønmodtager en ret til efter påkrav inden rimelig tid at få et ansættelsesbevis uden fejl og mangler.

Det forhold, at en overenskomst giver en lønmodtager et individuelt krav på betaling af en godtgørelse mod arbejdsgiveren ved tilsidesættelse af oplysningspligten, fritager ikke i sig selv arbejdsgiveren for bodsansvar efter arbejdsretsloven § 12, stk. 1. I givet fald kan en afgørelse i Arbejdsretten – ganske som i andre efterbetalingssager – gå ud på betaling af godtgørelse i stedet for bod eller på betaling af en bod indeholdende godtgørelse. Hvis den krænkede arbejdstager har krav på godtgørelse, skal der imidlertid noget særligt til for yderligere at idømme arbejdsgiveren bod.

Arbejdsretten finder, at der ikke er grundlag for at fastslå, at tilkendelse af godtgørelse til en arbejdstager i anledning af arbejdsgivers krænkelse af oplysningspligten forudsætter udtrykkelig hjemmel i overenskomsten. Arbejdsretten finder imidlertid, at der heller ikke er grundlag for ud fra

oplysningerne om praksis i det fagretlige system at fastslå, at der ved denne praksis er opstået en generel pligt til betaling af en sådan godtgørelse. Krav på godtgørelse må herefter bero på en fortolkning af den enkelte overenskomst under inddragelse af sædvanlige fortolkningsfaktorer.

Det følger af praksis i det arbejdsretlige system, at den økonomiske sanktion for tilsidesættelse af oplysningspligten som udgangspunkt er den samme, hvad enten den omfatter godtgørelse eller ej, og at udmåling som udgangspunkt sker i overensstemmelse med de principper, der blev fastlagt ved Højesterets dom af 30. oktober 1997. Arbejdsretten finder endvidere, at ændringen af godtgørelsesniveauet efter ansættelsesbevisloven for krav, der rejses efter den 1. marts 2007, ikke kan tillægges betydning for afgørelse af de foreliggende sager, og at betydningen af denne lovændring må bero på den fremtidige udvikling af praksis i det fagretlige system.

Om de enkelte sager

Sag nr. A2005.221

Efter § 37, stk. 5, i overenskomsten mellem Servicebranchens Arbejdsgiverforening og Dansk Funktionærforbund og Fagligt Fælles Forbund kan der pålægges en virksomhed at betale ”godtgørelse/bod” for manglende ansættelsesbevis under nærmere angivne betingelser. Arbejdsretten finder, at der herved er hjemmel i overenskomsten til at pålægge virksomheden at betale godtgørelse til en krænket arbejdstager.

Efter ansættelsesbevisdirektivets artikel 8 kan det bestemmes, at adgangen til for arbejdstageren at gøre sine rettigheder om underretning om vilkårene for ansættelsesforholdet gældende for retslige instanser skal være betinget af, at arbejdstageren forud herfor forelægger sagen for arbejdsgiveren, og denne ikke svarer inden for en frist på 15 dage efter forelæggelsen. Direktivet angår arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, og der sondres ikke i direktivets artikel 8 mellem tilfælde, hvor arbejdsgiveren har udstedt mangelfuldt ansættelsesbevis, og tilfælde, hvor arbejdsgiveren slet ikke har udstedt ansættelsesbevis.

Efter § 37, stk. 4, i overenskomsten skal virksomheden – hvis ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med gældende tidsfrist – senest 15 dage efter skriftligt forlangende af arbejdstageren udlevere et ansættelsesbevis med de faktiske oplysninger, som dannede grundlag for ansættelsesforholdet. Efter det af klager anførte gælder denne frist tilfælde, hvor arbejdsgiveren slet ikke har udleveret ansættelsesbevis. Arbejdsretten finder, at den fastsatte frist for arbejdsgiveren til at opfylde sin pligt om at oplyse arbejdstageren om de væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet som det mindre i det mere også må gælde i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren har udleveret et ansættelsesbevis, men hvor ansættelsesbeviset ikke opfylder kravene i direktivet.

”Nachfristen” i overenskomstens § 37 finder herefter også anvendelse i et tilfælde som det foreliggende, hvor arbejdsgiveren har udleveret et mangelfuldt ansættelsesbevis til arbejdstageren. Der kan således efter overenskomstens § 37, stk. 4, ikke inden fristens udløb pålægges virksomheden krav om godtgørelse/bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

Det er ubestridt, at Jytte N. Thorn ikke har fremsat skriftlig anmodning om udstedelse af korrekt ansættelsesbevis, og at der ikke foreligger systematisk brud.

Efter overenskomsten skal Renidan herefter hverken betale bod eller godtgørelse. Arbejdsretten tager derfor indklagedes principale påstand om frifindelse til følge.

Sag nr. A2005.020

Ifølge overenskomsten på dette område har parterne implementeret direktivet ved en ”aftale om afløsning af den nationale lovgivning”. Efter ordlyden af denne bestemmelse og i mangel af andre oplysninger om indholdet i denne aftale end oplysningerne om dens praktisering i de fremlagte fæl-

lesmødereferater om betaling af godtgørelse finder Arbejdsretten, at aftalen giver den krænkede arbejdstager krav på godtgørelse på samme måde som efter den til enhver tid gældende ansættelsesbevislov.

Da det manglende ansættelsesbevis ikke har haft konkret betydning, fastsættes godtgørelsen til Karsten H. Jensen til 5.000 kr. Efter de i sagen foreliggende omstændigheder findes det ufornuddent derudover at pålægge virksomheden en bod.

Arbejdsretten tager herefter delvist klagers principale påstand til følge, således at Oscar Petersen & Søn A/S dømmes til at betale 5.000 kr. til Blik- og Rørarbejderforbundet i godtgørelse for manglende ansættelsesbevis til Karsten H. Jensen med tillæg af sædvanlig procesrente fra den 5. januar 2005, og således at virksomheden frifindes for kravet om bod.

Sag nr. A2005.349

Af de grunde, der er anført foran under sag nr. A2005.020, og da der ikke er udvist en passivitet, som kan føre til et andet resultat, tager Arbejdsretten klagers påstand om tilkendelse af godtgørelse til Tommy Jensen og Per Alstrup Jørgensen til følge med 5.000 kr. til hver, ligesom virksomheden, Jan Gannick VVS Installation A/S, frifindes for kravet om bod.

Sag nr. A2004.620

Der er efter ordlyden af elektrikeroverenskomstens § 6 ikke hjemmel i overenskomsten til at pålægge den indklagede virksomhed at betale godtgørelse til en krænkede arbejdstager for manglende udlevering af ansættelsesbevis, og der er heller ikke i øvrigt oplyst forhold til støtte for en sådan hjemmel. Arbejdsretten tager derfor indklagedes påstand om frifindelse for betaling af godtgørelse til følge.

Indklagede har taget bekræftende til genmæle over for klagers påstand om betaling af en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Efter det oplyste må det lægges til grund, at den opståede tvist om retsforholdet kunne være undgået, hvis oplysningspligten havde været opfyldt. Det må endvidere lægges til grund, at arbejdsgiveren ved dokumentfalsk bevidst forsøgte at omgå Henrik Christian Lodberg Andersens rettigheder.

På denne baggrund finder Arbejdsretten, at boden passende kan fastsættes til 15.000 kr.

Sag nr. A2006.289

Indklagede har taget bekræftende til genmæle for så vidt angår klagers påstand om betaling af en efter Arbejdsrettens skøn fastsat godtgørelse for manglende udstedelse af ansættelsesbevis til Michael V. Larsen. Efter ordlyden af parternes overenskomst må den da også antages at hjemle krav på godtgørelse for den krænkede arbejdstager.

Det kan lægges til grund, at Michael V. Larsen ikke fik udleveret ansættelsesbevis i forbindelse med sin ansættelse i JCS Transport ApS. Der blev den 28. november 2005 afholdt mæglingsmøde vedrørende manglende betaling af frihedsbetaling og indbetaling af pension, og JCS Transport blev pålagt at betale 20.857 kr. i frihedsopsparing og at indberette og indbetale skyldig pension med 24.166,98 kr. Indklagede har under sagen oplyst, at JCS Transport ikke har ønsket at medvirke til oplysning af sagen.

Under disse omstændigheder lægger Arbejdsretten til grund, at JCS Transports manglende udlevering af ansættelsesbevis i forbindelse med ansættelse af Michael V. Larsen har haft konkret betyd-

ning for Michael V. Larsens ansættelsesforhold, som gav anledning til en fagretlig tvist om frihedsbetaling og indbetaling af pension.

På denne baggrund finder Arbejdsretten, at JCS Transport i godtgørelse for manglende ansættelsesbevis til Michael V. Larsen skal betale 10.000 kr.

Arbejdsretten finder ikke anledning til for dette forhold herudover at idømme virksomheden en bod, hvorfor virksomheden frifindes for påstanden herom. Der er ikke under sagen rejst spørgsmål om bod for manglende medvirken til sagens oplysning.

Thi kendes for ret:

Renidan ApS frifindes.

Oscar Petersen & Søn A/S skal til Blik- og Rørarbejderforbundet betale 5.000 kr. med tillæg af procesrente fra den 5. januar 2005 i godtgørelse for manglende ansættelsesbevis til Karsten H. Jensen. Selskabet frifindes for påstanden om bod.

Jan Gannick VVS Installation A/S skal til Blik- og Rørarbejderforbundet betale 10.000 kr. med tillæg af procesrente fra den 5. januar 2005 i godtgørelse for manglende ansættelsesbeviser til Tommy Jensen og Per Alstrup Jørgensen. Selskabet frifindes for påstanden om bod.

*Ivan P. El-Service ApS skal til Blik- og Rørarbejderforbundet betale 15.000 kr. i bod. Selskabet frifindes for påstanden om betaling af godtgørelse.

JCS Transport ApS skal til Fagligt Fælles Forbund betale 10.000 kr. med tillæg af procesrente fra den 4. april 2006 i godtgørelse for manglende ansættelsesbevis til Michael V. Larsen. Selskabet frifindes for påstanden om bod.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Dansk Arbejdsgiverforening betale 8.000 kr. til Arbejdsretten og Landsorganisationen i Danmark skal betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

De idømte beløb skal betales inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom.

Børge Dahl

*I medfør af retsplejelovens § 221, stk. 1, er ”Ivan P. El-Service ApS skal til Blik- og Rørarbejderforbundet betale 15.000 kr. i bod” rettet til ”Ivan P. El-Service ApS skal til Dansk El-Forbund betale 15.000 kr. i bod.”

14. marts 2007

Børge Dahl