

**UDSKRIFT
AF
HØJESTERETS DOMBOG**

HØJESTERETS DOM
afsagt tirsdag den 16. maj 2006

Sag 390/2004

(1. afdeling)

Grundafg. 046004 01 0000.0075
70000-00000/2006

16.05.2006 RA
175/00 K

Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening som mandatar for A

(advokat Morten Ulrich)

mod

HK Danmark som mandatar for B

(advokat Jacob Goldschmidt)

I tidligere instans er afsagt dom af Sø- og Handelsretten den 19. august 2004.

I pådømmelsen har deltaget syv dommere: Torben Melchior, Wendler Pedersen, Per Sørensen, Per Walsøe, Børge Dahl, Lene Pagter Kristensen og Vibeke Rønne.

Påstande

Appellanten, Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening som mandatar for A, har gentaget sin påstand om frifindelse og subsidiært påstået betaling af et mindre beløb end fastsat af Sø- og Handelsretten.

Indstævnte, HK Danmark som mandatar for B, har nedlagt påstand om, at A skal betale 265.398,48 kr., subsidiært et mindre beløb, med procesrente af 209.048,86 kr. fra den 11. januar 2003 og af 56.349,62 kr. fra modtagelsen i Højesteret den 23. december 2004 af processkrift I.

Påstandsbeløbet er opgjort således:

Godtgørelse efter deltidslovens § 4 a, stk. 3, opgjort til løn svarende til 39 uger á 5.103,81 kr. = 9 mdr. á 22.116,54 kr.	199.048,86 kr.
Godtgørelse for manglende ansættelsesbevis svarende til 13 uger	<u>66.349,62 kr.</u>
I alt	<u>265.398,48 kr.</u>

Anbringender

Godtgørelse efter deltidsloven

A har anført, at B ikke er berettiget til godtgørelse efter deltidsloven, idet afskedigelsen var begrundet i driftsmæssigt betingede ændringer og ikke i Bs afslag på at arbejde på deltid. Deltidsloven er ikke til hinder for, at en arbejdsgiver i et tilfælde, hvor det vil være sagligt at afskedige en medarbejder, i stedet tilbyder den pågældende deltidsansættelse. Medarbejderens afslag på tilbuddet om deltidsansættelse medfører i denne situation ikke, at den pågældende er berettiget til godtgørelse efter deltidsloven.

B har anført, at afskedigelsesbeskyttelsen i deltidslovens § 4 a, stk. 3, og bevisbyrdereglen i § 4 a, stk. 4, er specialbestemmelser, der begrænser arbejdsgiverens ledelsesret, herunder opsigelsesret. Er der årsagsforbindelse mellem afslaget på deltidsansættelse og afskedigelsen, skal arbejdsgiveren føre bevis for, at afskedigelsen hverken helt eller delvis er påvirket af arbejdstagerens beslutning vedrørende deltidsspørgsmålet. Dette bevis er ikke ført.

Godtgørelse efter ansættelsesbevisloven

Parterne er enige om, at praksis i det fagretlige system har fulgt retningslinjerne for godtgørelsens udmåling i Højesterets dom af 30. oktober 1997 (UfR 1997 s. 1702). De har anført, at det fremgår af forarbejderne til bestemmelsen, at hjemlen skal udnyttes til at fastsætte godtgørelsesniveauet for det ikke overenskomstdækkede område, så det modsvarer praksis i det fagretlige system. Begge parter har gjort gældende, at der ikke i ansættelsesbevislovens § 6 er hjemmel til at reducere godtgørelsesniveauet som sket i bekendtgørelse nr. 551 af 8. juni 2004. De har endvidere begge gjort gældende, at ikrafttrædelsesbestemmelsen i § 6, stk. 2, i bekendtgørelse nr. 941 af 16. september 2004 ikke har hjemmel i ansættelsesbevislovens § 6.

Det er parternes fælles opfattelse, at godtgørelsen skal udmåles på baggrund af den retspraksis, der har udviklet sig efter Højesterets dom.

B mener dog, at udviklingen i priser og lønninger giver grundlag for at hæve standardtaksterne på henholdsvis 5.000 kr. og 10.000 kr.

A har heroverfor anført, at praksis i det fagretlige system ikke giver grundlag for en forhøjelse af standardtaksterne. Der er efter de konkrete omstændigheder i øvrigt ikke grundlag for at tilkende B en yderligere godtgørelse.

Supplerende sagsfremstilling

I brevet af 21. oktober 2002 fra As daværende advokat til HK-Roskilde er det yderligere anført:

”Deres medlem har i brev af 15. oktober bedt om en stillingsbeskrivelse for den ny stilling, og det kan oplyses, at arbejdstiden vil være hverdage mellem kl. 8 og kl. 12 og at arbejdet væsentligst vil omfatte telefonpasning og i et vist omfang korrespondance.”

A har supplerende forklaret bl.a., at hun i september 2002, da B var syg, skulle finde ud af, hvordan hun kunne klare sig uden lægesekretær. Hun begyndte at skrive flere ting selv og ændrede også sine telefontider. Det gik faktisk meget godt, selv om hun ikke havde nogen hjælp. Hun fandt derefter ud af, at hendes behov for sekretær ikke var ret stort. Behovet var faldet efter 5 års intensiv forbedring med elektronik. Fra 1998, da hun havde 2.100 patienter, var patientantallet faldet til omkring 1.600 i 2002. Mængden af ydelser faldt også. Hun havde bistand af praksisreservelæger, der ofte var læger, der kun havde været 1 år på hospital. Derudover havde hun bistand af praktiserende amanuenser, der var færdiguddannede læger, som var klar til at gå ud i en praksis. De fleste af dem skrev det hele selv, men der var en enkelt, der dikterede det hele. Hun modtog tidligere alle lægebrev pr. post, hvorefter de skulle skrives ind i hendes eget system. Hun ad vejen fik de flere og flere lægebrev direkte på computer og til sidst stort set alle. Det havde været et kæmpearbejde både for hende som læge og for sekretæren at skrive disse lægebrev ind. Arbejdet havde været meget stort, da B startede. Hun vil tro, at B havde brugt to til tre timer om dagen på lægebrev og bånddiktater.

I dag bruges der under ½ time pr. dag på det samme. Der er ikke noget skrivearbejde fra hendes side eller fra praksisreservelægens side.

Retsgrundlaget

Godtgørelse efter deltidsløven

Det hedder i deltidsløven, lovbekendtgørelse nr. 815 af 26. september 2002, bl.a.:

”§ 1. For lønmodtagere, der ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS, finder bestemmelserne i § 1, stk. 2, §§ 2-5, § 8, stk. 2, og § 9 i aftale af 9. januar 2001 om implementering af direktivet om deltidsarbejde, der er indgået mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening, anvendelse, jf. dog § 2.

...

Stk. 3. Som bilag A til loven er aftrykt aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde indgået den 9. januar 2001 mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening, herefter kaldet Aftalen.

...

§ 4 a.

...

Stk. 3. Afskediges en lønmodtager, fordi lønmodtageren har afslået at arbejde på deltid, eller fordi lønmodtageren har anmodet om at arbejde på deltid, har lønmodtageren ret til en godtgørelse.

Stk. 4. Hvis en lønmodtager påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen skyldes de i stk. 3 nævnte grunde, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen ikke skyldes, at lønmodtageren har afslået at arbejde på deltid, eller at lønmodtageren har anmodet om at arbejde på deltid.”

I lovens bilag A, Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforenings Aftale af 9. januar 2001 om implementering af direktivet om deltidsarbejde, hedder det i § 5 (Muligheder for deltidsarbejde), stk. 3:

”En arbejdstagers afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse, uden at dette berører muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis af andre årsager såsom dem, der måtte opstå som følge af den berørte virksomheds driftskrav.”

Denne bestemmelse svarer helt til § 5, stk. 2, i den europæiske rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, som direktivet af 15. december 1997 iværksætter.

I bemærkningerne til forslaget til § 4 a, stk. 2 og 3, hedder det bl.a. (Folketingstidende 2001-02, 2. saml., Tillæg A, s. 2814):

”Afskedigelsesbeskyttelsen dækker fx både den situation, hvor en lønmodtager bliver afskediget, fordi lønmodtageren ikke vil gå på deltid, og arbejdsgiveren i stedet ansætter en anden lønmodtager på deltid, og den situation, hvor lønmodtageren bliver afskediget, fordi arbejdsgiveren i stedet for at have 1 lønmodtager ansat på fuld tid, deler stillingen op på 2 deltidsansatte.

Forslaget om en saglighedsbeskyttelse er i tråd med deltidsdirektivets beskyttelsesbestemmelse, hvoraf det blandt andet fremgår, at lønmodtagerens afslag på at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde ikke i sig selv bør repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse. I deltidsdirektivet tages der urtherover forbehold for, at virksomhedens forhold dog godt kan begrunde en afskedigelse. Forslaget til § 4 a, stk. 2 [lovens § 4 a, stk. 3], er i overensstemmelse hermed. Hvis afskedigelsen ikke er begrundet i lønmodtagerens afslag på at arbejde på deltid, men derimod er begrundet i fx ordredgang, skal arbejdsgiveren som udgangspunkt ikke betale en godtgørelse. En godtgørelse ville dog kunne komme på tale, fx hvis arbejdsgiveren ganske vist var berettiget til at afskedige en af de ansatte, men som et usagligt hensyn valgte netop den person, der har afslået at gå på deltid.”

I Folketingets Arbejdsmarkedsudvalgs betænkning anføres det bl.a. (Folketingstidende 2001-02, 2. saml., Tillæg B, s. 968):

”Der har været udbredt bekymring for, om beskyttelsesbestemmelsen mod afskedigelse i lige netop disse sager om afslag på eller anmodning om deltid i tilstrækkeligt omfang sikrer lønmodtageren. På baggrund af denne bekymring foreslås det at indføre den såkaldte delte bevisbyrde i disse sager. Formålet med ændringsforslaget er at lempe beviskravene for lønmodtageren, således at der sker en forskydning af bevisbyrden til lønmodtagerens fordel. Ændringsforslaget svarer til den delte bevisbyrde, der i folketingsåret 2000-01 blev indført i kønsligestillingssager med lov nr. 440 af 7. juni 2001.

Delt bevisbyrde efter dette ændringsforslag vil sige, at lønmodtageren i en konkret tvist vil skulle påvise de faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at lønmodtageren er blevet afskediget, fordi lønmodtageren har afslået eller anmodet om at arbejde på deltid. Herefter påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen ikke skyldes dette.

Det er sagens parter, der afgør, hvilket og hvor omfattende et bevismateriale de ønsker at fremlægge for retten. Hvis retten skønner det nødvendigt, kan den opfordre til, at yderligere bevis forelægges, eller retten kan afskære bevisførelse, der skønnes at være

uden betydning for sagen. Retten træffer afgørelse på baggrund af parternes bevisførelse. Bevisbedømmelsen i dansk ret er fri, jf. retsplejelovens § 344, og domstolene stiller derfor hverken formelle eller materielle krav til beviset.

Det er således domstolene, der bedømmer, hvornår lønmodtageren har påvist sådanne faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at afskedigelsen var begrundet i afslaget på eller anmodningen om deltid. Faktiske omstændigheder kan f.eks. være, at lønmodtageren bliver afskediget i umiddelbar tidsmæssig sammenhæng med, at lønmodtageren har afslået eller anmodet om at gå på deltid. Det vil være op til domstolene at fastlægge den bevismæssige validitet af de faktiske omstændigheder, som lønmodtageren anfører, herunder at tage hensyn til, at formålet med den foreslåede bestemmelse er at forskyde bevisbyrden til lønmodtagerens fordel.”

Godtgørelse efter 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.

...

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.”

I bemærkningerne til § 6 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. 6330):

”Ved overvejsen 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.”

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.”

I Højesterets dom af 30. oktober 1997 (UfR 1997 s. 1702) hedder det om udmåling af godtgørelse bl.a.:

”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 compensation 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.”

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 ændredes 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.”

Ved bekendtgørelse nr. 551 af 8. juni 2004 om ændring af bekendtgørelse nr. 417 af 23. juni 1993 blev § 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.”

Denne ændringsbekendtgørelse indeholdt i § 2 følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

”Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. juli 2004.”

Om baggrunden for ændringen 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 lønmodtageren.

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 sænkning af godtgørelsesniveauet i forhold til EU-retten skal Beskæftigelsesministeriet bemærke, at sænkningen 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.”

Efter Sø- og Handelsrettens afgørelse i den indankede dom, hvorefter ændringsbekendtgørelsen ikke kunne finde anvendelse på krav om godtgørelse opstået inden bekendtgørelsens ikrafttræden, har Beskæftigelsesministeriet udstedt en ny bekendtgørelse til afløsning af bekendtgørelse nr. 417 af 23. juni 1993 som ændret ved bekendtgørelse nr. 551 af 8. juni 2004. § 5 i denne bekendtgørelse – nr. 941 af 16. september 2004 – som ifølge § 6, stk. 1, ”træder i kraft den 29. september 2004”, er indholdsmæssigt uændret, men bekendtgørelsen indeholder i § 6, stk. 2, følgende særlige ikrafttrædelsesbestemmelse:

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

Højesterets begrundelse og resultat

Godtgørelse efter deltidsløven

Efter formålet med, baggrunden for og forarbejderne til deltidsløven finder Højesteret, at loven ikke begrænser en arbejdsgivers ret til at foretage afskedigelse ud fra et sagligt skøn over behovet for arbejdskraft. A, der var praktiserende læge med en enkelt lægesekretær ansat på fuld tid, ønskede at begrænse sekretærbistanden til 20 timer om ugen. Højesteret finder, at dette var sagligt begrundet i ændringerne i arbejdets omfang og karakter. Deltidsløven var derfor ikke til hinder for at gennemføre denne omlægning ved afskedigelse. B har herefter ikke krav på godtgørelse efter deltidsløven.

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.

Pligten til at give fyldestgørende oplysninger om ansættelsesvilkårene i et ansættelsesforhold ophører ikke ved, at der er betalt godtgørelse for manglende opfyldelse af oplysningspligten.

Fortsat tilsidesættelse af oplysningspligten kan derfor som udgangspunkt udløse et nyt krav på godtgørelse.

Den 19. september 2002 betalte A efter krav fra HK en godtgørelse på 5.000 kr. til B i anledning af, at hendes ansættelsesbevis ikke opfyldte lovens krav. Efter at A den 28. september havde opsagt B og tilbudt hende deltidsansættelse, anmodede B den 15. oktober om en stillingsbeskrivelse for den nye stilling, og As daværende advokat gav i brev af 21. oktober HK oplysning om stillingen. Den 29. oktober afslog B tilbuddet om at arbejde på deltid. Hun havde været sygemeldt fra den 8. september og blev den 26. november sygemeldt til udløbet af opsigelsesperioden den 31. januar 2003. HK, der ikke havde rykket for ansættelsesbeviset, rejste den 12. december 2002 krav om ny godtgørelse for manglende udstedelse af korrekt ansættelsesbevis. Under disse omstændigheder finder Højesteret ikke grundlag for at pålægge A at betale en sådan godtgørelse til B.

Højesteret frifinder herefter A.

Thi kendes for ret:

A frifindes.

I sagsomkostninger for Sø- og Handelsretten og Højesteret skal HK Danmark som mandatar for B inden 14 dage efter denne højesteretsdoms afsigelse betale 75.000 kr. til Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening som mandatar for A. Sagsomkostningsbeløbet forrentes efter rentelovens § 8 a.

--oo0oo--

Udskriftens rigtighed bekræftes.

Højesteret, den 16. maj 2006.


Hanne Reichgruber

kontorfuldmægtig