

Godtgørelser inden for ansættelsesretten - med særligt fokus på kumulation af godtgørelser og godtgørelsesniveauet

Af PERNILLE PRIMDAL KVIST

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	1
1. Indledning	3
1.1. Problemformulering	3
1.2. Disposition	4
2. Begrebsfastlæggelse af forskellige sanktioner	4
2.1. Erstatning	4
2.2. Godtgørelse	5
2.3. Kompensation	5
2.4. Bod	5
3. Saglighedsregler	5
4. Godtgørelsesbestemmelser i den ansættelsesretlige lovgivning	6
4.1. Funktionærloven og sømandsloven	7
4.1.1. Fratrædelsesgodtgørelse efter FUL § 2a og SL § 42.....	7
4.1.2. Godtgørelse for usaglig afskedigelse efter FUL § 2b og SL § 43	7
4.1.2.1. Kumulation	8
4.1.2.2. Godtgørelsesniveau	8
4.2. Ligestillingslove - Kønsdiskrimination	10
4.2.1. Ligebehandlingsloven.....	10
4.2.1.1. Seksuel chikane.....	11
4.2.1.2. Kumulation	12
4.2.1.3. Godtgørelsesniveau	12
4.2.1.3.1. LBL § 14	13
4.2.1.3.2. LBL §§ 15 og 16	13
4.2.2. Lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger	16
4.2.3. Ligelønsloven.....	16
4.2.3.1. Kumulation	17
4.2.3.2. Godtgørelsesniveau	17
4.3. Diskriminationslove - Anden diskrimination	18
4.3.1. Forskelsbehandlingsloven/Diskriminationsloven	18
4.3.1.1. Kumulation	18
4.3.1.2. Godtgørelsesniveau	18
4.3.2. Foreningsfrihedsloven.....	19
4.4. Love indeholdende en oplysningspligt	20
4.4.1. Ansættelsesbevisloven.....	20
4.4.1.1. Kumulation	21
4.4.1.2. Godtgørelsesniveau	21
4.4.2. Aktieoptionsloven/Aktielønlov	23
4.4.3. Helbredsoplysningsloven.....	24
4.4.4. Forslag til lov om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler	25
4.5. Love vedrørende tidsmæssige aspekter	26

4.5.1. Arbejdstidsloven	26
4.5.2. Deltidsloven	26
4.5.3. Lov om tidsbegrænset ansættelse	27
4.6. Love om orlov	28
4.6.1. Børnepasnings-, sygepasnings- og værnepligtsorlovsloven	28
4.7. Anden ansættelsesretlig lovgivning	29
4.7.1. Lov om kollektive afskedigelser	29
4.7.2. Virksomhedsoverdragelsesloven	29
4.7.3. Arbejds miljøloven	30
4.7.4. Forslag til lov om røgfri miljøer	31
5. Andre mulige retsgrundlag for godtgørelser	31
5.1. Tortgodtgørelse efter erstatningsansvarslovens § 26	31
5.1.1. Æresforærmelser og krænkelse af privatlivets fred, herunder godtgørelsesniveau	32
5.1.2. Seksuel chikane, herunder godtgørelsesniveau	33
5.1.3. Kumulation	34
5.2. Kommunestyrelsesloven	36
5.3. Overenskomster	36
5.3.1. Hovedaftalen mellem DA og LO	36
5.3.2. Lederaftalen og Pengeinstitutoverenskomsten	37
6. Ulovbestemt ret til godtgørelse og kompensation	38
6.1. Retsgrundsætning om generelt saglighedskrav	38
6.2. Kompensation i forbindelse med offentligretlige ansættelsesforhold	39
6.2.2. Sanktioner og kompensationsniveau	39
6.2.3. Kumulation	41
7. Sammenfattende afsnit	41
7.1. Kumulation	41
7.2. Sammenholdning af godtgørelsesniveauet efter funktionærloven og Hovedaftalen	43
7.3. Sammenholdning af niveauet efter de generelle regler og særreglerne om usaglig afskedigelse	43
7.4. Kritik af de mange saglighedsregler	44
7.5. Retsudviklingen	45
7.6. Sammenfattende konklusion	45
7.7. Skematisk oversigt	46
8. Forkortelser	48
9. Litteraturfortegnelse	49
10. Afgørelser	52
10.1. Domme fra Ugeskrift for Retsvæsen	52
10.2. Domme fra Forsikrings- og Erstatningsretlig Domssamling	54
10.3. Utrykte domme	54
10.4. Afgørelser fra Ligestillingsnævnet	54
11. Artikler fra Ugeskrift for Retsvæsen	55
12. Direktiver	55

1. Indledning

Ansættelsesretlig lovgivning er omfangsrig, og i en stor del af denne lovgivning findes der godtgørelsesbestemmelser. En lang række af disse godtgørelsesbestemmelser kompenserer medarbejderen i tilfælde af, at der er sket en usaglig afskedigelse. Andre vedrører arbejdsgiverens tilsidesættelse af oplysningsforpligtelser, mens endnu andre sanktionerer forskelsbehandling i forskellige henseender.

De mange regelsæt supplerer hinanden og overlapper på nogle områder hinanden. Specialet tilsigter at give en samlet fremstilling af de mange ansættelsesretlige love indeholdende godtgørelsesbestemmelser og deres indbyrdes sammenhæng.¹ Formålet er at skabe et overblik over den omfangsrige og undertiden uoverskuelige regulering.² Overenskomster er inddraget i begrænset omfang.

En medarbejder vil undertiden være krænket efter flere regelsæt, og herved opstår spørgsmålet, om medarbejderen kan tilkendes godtgørelse efter flere regelsæt på samme tid. Fokus er særligt lagt på denne problemstilling om muligheden for kumulation af godtgørelser. Endvidere er niveauet af godtgørelserne søgt fastlagt, og nogle sammenholdt indbyrdes for at udlede, hvilken lovgivning, der giver medarbejderen den bedste beskyttelse. Der er særligt lagt fokus på godtgørelse for usaglig afskedigelse. Praksis på ligebehandlingslovens område er dybdegående behandlet med inddragelse af de seneste afgørelser og generelle retningslinjer for godtgørelsesniveauet udledes.

Spørgsmålene er besvaret via en analyse af retspraksis og forarbejder³ og under inddragelse af litteraturen, herunder med nogle bemærkninger af mere retspolitisk karakter.

Inden for den offentlige ret gælder det særlige forvaltningsretlige system, som også influerer på ansættelsesretten. Højesteret har udviklet et særligt kompensationsbegreb i U.1999.1337H i stedet for den klassiske ugyldighedsvirkning. På det område er der formentligt sket en udvikling med U.2007.537H, hvilket diskuteres nærmere.

Ansættelsesretten er under stadig udvikling, og specialet søger tillige at skitsere udviklingstendenser, der efter min opfattelse, kan udledes af den seneste lovgivning.

1.1. Problemformulering

Specialet skal give en samlet fremstilling af ansættelsesretlig lovgivning indeholdende godtgørelsesbestemmelser og lovgivning med godtgørelsesbestemmelser influerende på ansættelsesretten.

Formålet med specialet er herudfra at undersøge i hvilket omfang, det er muligt at kumulere godtgørelser indenfor ansættelsesretten. Derudover er formålet at undersøge niveauet af godtgørelserne og

¹ Dog med udeladelse af godtgørelse for personskade og godtgørelse som kompensation for indkomstab efter lov om arbejdstageres opfindelser, handelsagentloven og funktionærlovens regler om kunde- og konkurrenceklausuler.

² Godtgørelsesbestemmelserne er opstillet skematisk under afsnit 7.7.

³ Forarbejderne er fundet via Thomson, hvorfor der ikke er foretaget præcise henvisninger.

dermed hvilken lovgivning, der yder medarbejderen den bedste beskyttelse.

Ud over godtgørelsesbestemmelser skal specialet i begrænset omfang belyse den særlige kompensationsmulighed, som gør sig gældende på det offentligretlige område.

1.2. Disposition

Specialet er opbygget med en kort begrebsfastlæggelse for at klarlægge de ansættelsesretlige sanktioners sammenhæng og indbyrdes forskelle (afsnit 2), hvorefter følger en introduktion til de mange saglighedsregler (afsnit 3).

Dernæst følger en gennemgang og analyse af den ansættelsesretlige lovgivning og sammenhængen mellem bestemmelserne og analyse af muligheden for kumulation af godtgørelser og godtgørelsesniveauet (afsnit 4). Andre regelgrundlag, som influerer på ansættelsesrettens område, er analyseret herefter (afsnit 5). Særligt sammenhængen med erstatningsansvarslovens tortgodtgørelse, og Hovedaftalen og andre overenskomster er inddraget. Det undersøges tillige, om der kan gives godtgørelse på ulovbestemt grundlag. Efterfølgende ses på sammenhængen mellem offentligretlige og privatretlige ansættelsesforhold, og det særlige kompensationsbegreb udviklet af Højesteret. (afsnit 6)

Som konkluderende afsnit sammenholdes reglerne om usaglig afskedigelse og de øvrige godtgørelsesbestemmelser, og jeg foretager en sammenligning af niveauet efter funktionærloven og Hovedaftalen med en deraf følgende kritik. Derudover skitseres retsudviklingen. (afsnit 7)

2. Begrebsfastlæggelse af forskellige sanktioner

2.1. Erstatning

Erstatning kræver, at der foreligger en skade, som har medført et økonomisk tab. Kan et sådant ikke påvises, kan der som udgangspunkt ikke tilkendes en erstatning. Derudover skal en række grundlæggende betingelser være opfyldt.⁴

Skadelidte har bevisbyrden for, at betingelserne for erstatning er til stede. I mange ansættelsesretlige love er der i forhold til godtgørelsesbestemmelserne indført særlige bevisbyrderegler til fordel for medarbejderen. Derfor kan det være en fordel, såfremt det er muligt at gøre et godtgørelseskrav gældende frem for et erstatningskrav.

Da erstatningsbeføjelsen har en helt anden karakter end godtgørelsesbeføjelsen, er der ikke noget til hinder for, at der ved siden af en godtgørelse, eller alene, ydes erstatning efter de almindelige erstatningsregler, og der kan således ske kumulation.

I en lang række ansættelsesretlig lovgivning er der direkte hjemmel til at give erstatning som for eksempel i FUL § 3 og LLL § 2.

⁴ Der skal foreligge et ansvarsgrundlag, være årsagsforbindelse og adækvans, og ingen egen skyld. Se nærmere i Von Eyben og Isager s. 3.

2.2. Godtgørelse

En godtgørelse har karakter af en ydelse, som tilkendes uanset, at der ikke foreligger bevis for et konkret økonomisk tab.⁵ Godtgørelse skal dække den ikke-økonomiske skade, som den ansatte må antages at have lidt. Herved adskiller godtgørelse sig fra erstatning. En anden forskel mellem godtgørelse og erstatning er, at en godtgørelse kun kan tildeles, såfremt visse kriterier i lovgivningen eller de kollektive overenskomster er opfyldt.⁶

Sanktionen godtgørelse behandles yderligere i afsnit 4.

2.3. Kompensation

Kompensation er et udtryk for en ydelse, der gives for at afhjælpe eller opveje tab, smerte eller lignende.⁷ En kompensation må ses som en samlebetegnelse for forskellige ydelser, såsom godtgørelse og erstatning, og ordet har ikke noget selvstændigt juridisk indhold, men er et udtryk for, at der kompenseres for noget.

På det offentligtretlige område har Højesteret skabt mulighed for en særlig kompensation i tilfælde af en retsstridig afskedigelse.

En kompensation udmåles skønmæssigt, men under hensyn til nogle særlige momenter, som vil blive skitseret nærmere under afsnit 6.2 om offentlige forhold.

2.4. Bod

Inden for den kollektive arbejdsret findes en særlig type sanktion, som betegnes bod. Det følger af ARL § 12, at Arbejdsretten kan idømme dem eller de, som har deltaget i overenskomststridige forhold en bod, der skal tilfalde klageren.

Sanktionen bod har en helt anden karakter end godtgørelse og erstatning. De overtrædelser, der kan føre til bod beror på aftaler (overenskomster), hvorimod de overtrædelser, der fører til udbetaling af godtgørelse, som regel er fastlagt ved lov.

Den arbejdsretlige bod er en kombination af erstatning og straf. Bodden har som et af sine formål at kompensere for et tab, men herudover har den som formål at afholde parterne fra at begå overenskomstbrud.⁸

Godtgørelsesbestemmelser findes dog også i det kollektive system og kan gives uafhængigt af, om der udbetales bod, og der vil således kunne ske en kumulation.

3. Saglighedsregler

Saglighedsregler om afskedigelse er relevante i forhold til spørgsmålet om kumulation af godtgørelser og størrelsen heraf, idet der er en lang

⁵ Juridisk Ordbog s. 118.

⁶ Paulsen s. 152.

⁷ Nudansk Ordbog s. 635.

⁸ Kristiansen s. 195.

række forskellige regelsæt, der indeholder hjemmel til godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Udgangspunktet er, at arbejdsgiveren i kraft af ledelsesretten og den almindelige obligationsret har en fri afskedigelsesret. Men dette er blevet væsentligt modificeret med Hovedaftalen mellem DA og LO i 1960. Efterfølgende er tilsvarende bestemmelser indført på stort set alle andre kollektive aftaleområder. I 1964 blev en lignende regel indsat i funktionærloven. I praksis er hovedparten af danske lønmodtagere omfattet af en regel om, at arbejdsgiverens opsigelse skal være rimeligt begrundet.⁹

Reglerne i speciallovgivningen, såsom forskelsbehandlingsloven, er specielle saglighedsregler forstået på den måde, at de angiver nogle bestemte saglighedskriterier, som opsigelsen skal overholde.¹⁰ Denne type af regler gælder for alle medarbejdere. FUL § 2b og HA § 4, stk. 3 indeholder derimod generelle saglighedskriterier, men gælder kun for henholdsvis funktionærer og de medarbejdere, der er omfattet af Hovedaftalen. Det er væsentligt hvilket regelsæt, der regulerer en konkret opsigelse, da der er stor forskel på sanktionerne. Nogle regler hjemler mulighed for genansættelse, og der er stor forskel på, hvilket godtgørelsesniveau, der hjemles, og hvor store godtgørelser, der udmåles i praksis.¹¹

4. Godtgørelsesbestemmelser i den ansættelsesretlige lovgivning

Der findes i dansk ansættelsesret en lang række forskellige retsgrundlag, som hjemler mulighed for en godtgørelse, når arbejdsgiveren handler i strid med lovgivningen.

Godtgørelsesbestemmelserne i ansættelsesretten kan i store træk inddeles i fire kategorier:

- Godtgørelser for usaglig afskedigelse efter henholdsvis FUL § 2b, Hovedaftalen og særbestemmelser
- Godtgørelser for krænkelse af medarbejderen
- Godtgørelser for tilsidesættelse af en oplysningspligt
- Fratrædelsesgodtgørelser

Lovgiver har fundet sanktionen godtgørelse passende i ansættelsesretlige sager, hvilket må formodes at skyldes, at godtgørelse er et smidigt instrument, som overlader et skøn til domstolene i forbindelse med udmålingen. Samtidig indeholder en godtgørelse et vist pønalt element og er et incitament for arbejdsgiveren til at overholde lovgivningen.

Da godtgørelse ikke dækker et direkte tab, vil udmålingen bero på et skøn og ske efter sagens omstændigheder. Ofte indeholder loven

⁹ Kristiansen s. 338-339.

¹⁰ I specialet er denne type regler benævnt "særbestemmelser" eller "særregler". Begrebet "usaglig afskedigelse" er brugt om afskedigelser efter både generelle regler og særbestemmelser.

¹¹ Bille Tvedt s. 117.

retningslinjer for godtgørelsens udmåling i form af tilkendegivelser om, at der skal tages hensyn til sagens omstændigheder og medarbejderens anciennitet, som for eksempel i FUL § 2b. Derudover indeholder lovgivningen ofte maksimumsbestemmelser som for eksempel i ansættelsesbevisloven og i foreningsfrihedsloven også en minimumsbestemmelse.

Nedenfor gennemgås godtgørelsesbestemmelserne i ansættelsesretlig lovgivning.

4.1. Funktionærloven og sømandsloven

Funktionærloven er den mest relevante ansættelsesretlige lovgivning, hvorfor udgangspunktet tages i denne lov.

For at være omfattet af funktionærloven skal lønmodtageren være funktionær, jf. FUL § 1, eller det skal være aftalt, at funktionærloven skal finde anvendelse.

Funktionærloven indeholder flere godtgørelsesbestemmelser, hvoraf to behandles herunder.

Sømandsloven er inddraget i dette afsnit, da godtgørelsesbestemmelserne efter sømandsloven, svarer til funktionærlovens, jf. forarbejderne til sømandsloven, men de skal kun omtales kort.

4.1.1. Fratrædelsesgodtgørelse efter FUL § 2a og SL § 42

FUL § 2a, stk. 1 hjemler en godtgørelse til medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i 12, 15 eller 18 år. Godtgørelsen er på 1, 2 eller 3 måneders løn efter anciennitet. Den gives ikke til funktionærer, der vil oppebære folkepension eller alderspension fra arbejdsgiveren, jf. FUL § 2a, stk. 2 og 3. Det kan ses som et udtryk for, at det ikke er muligt at kumulere med pension.

Godtgørelsens formål er ifølge forarbejderne, at mildne overgangen til anden beskæftigelse for ældre funktionærer, der opsiges efter at have været ansat samme sted i mange år. Det spiller dog ingen rolle for godtgørelseskravet, om funktionæren straks får andet arbejde.¹²

Godtgørelsen gives på objektivi grundlag, når anciennitetskriteriet er opfyldt.¹³

En fratrædelsesgodtgørelse efter FUL § 2a kan kumuleres med godtgørelser efter anden lovgivning, herunder med en godtgørelse efter FUL § 2b. At en fratrædelsesgodtgørelse kan kumuleres skyldes, at bestemmelsen tilgodeser et særligt formål, nemlig at lette overgangen til anden beskæftigelse for ældre funktionærer. I U.2000.1221V blev en funktionær tilkendt godtgørelse efter FUL § 2a og 2b.

Efter SL § 42 er der mulighed for en tilsvarende godtgørelse.

4.1.2. Godtgørelse for usaglig afskedigelse efter FUL § 2b og SL § 43

Efter FUL § 2b skal funktionæren tilkendes en godtgørelse, hvis den afskediges usagligt. Bestemmelsen er obligatorisk, jf. formuleringen ”skal”. Formuleringen forhindrer dog ikke, at kravet udvandes ved tilkendelse af symbolske godtgørelser, men retspraksis viser ingen

¹² Kristiansen s. 338.

¹³ Bille Tvedt s. 115.

eksempler herpå.¹⁴ For at være omfattet af bestemmelsen, skal funktionæren have været uafbrudt beskæftiget i et år.

Ved en usaglig afskedigelse forstås efter bestemmelsen en afskedigelse, der ikke kan begrundes i funktionærens eller virksomhedens forhold.

Bestemmelsen blev ifølge forarbejderne til funktionærloven indført på baggrund af udviklingen på det overenskomstdækkede arbejdsmarked, hvor der på store overenskomstområder var blevet indgået aftaler om værn mod usaglige afskedigelser. Forarbejderne giver ikke nærmere forklaring på indførelsen af bestemmelsen.

SL § 43 indeholder en tilsvarende bestemmelse.

4.1.2.1. Kumulation

En medarbejder vil ofte være beskyttet af flere lovgivninger. En afskedigelse i strid med en af diskriminationslovene vil samtidig være usaglig. Såfremt medarbejderen er funktionær, vil det betyde, at afskedigelsen både er i strid med den pågældende diskriminationslov og tillige FUL § 2b. I en situation, hvor lovgivningen er tiltænkt at sikre medarbejderen mod usaglig afskedigelse, er det som udgangspunkt ikke muligt at opnå godtgørelse efter flere bestemmelser, da det vil medføre en overkompensation. Det vil dog være muligt at kumulere med godtgørelse for en krænkelse efter anden lovgivning. Det synspunkt uddybes under afsnittet om tidsbegrænset ansættelse og U.2007.614V.

Det vil være muligt at kumulere med godtgørelser efter lovgivning med et andet sigte end usaglig afskedigelse. Som for eksempel U.2004.2821V, hvor der gives godtgørelse efter FUL § 2b og ansættelsesbevisloven.

Sammenhængen i øvrigt mellem de forskellige lovgivninger behandles under gennemgangen af særreglerne nedenfor.

4.1.2.2. Godtgørelsesniveau

Godtgørelse efter FUL § 2b fastsættes under hensyn til funktionærens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt. Funktionærens anciennitet tillægges altså ikke alene betydning efter FUL § 2a, men også efter FUL § 2b. Ud over funktionærlovens egne forskrifter er det ikke muligt at give faste retningslinjer for udmålingen af godtgørelsen. Udmålingen sker undertiden med anvisning af, at det svarer til et antal måneders løn, men ofte er det blot til et skønsmæssigt udmålt beløb.¹⁵

Godtgørelsen efter FUL § 2b kan maksimalt være løn for en periode svarende til halvdelen af det opsigelsesvarsel, der tilfalder funktionæren efter FUL § 2, stk. 2 og 3, jf. § 2b, stk. 1, 2. pkt.. Ifølge forarbejderne til funktionærloven har man valgt at fastsætte et maksimum for godtgørelsen, fordi godtgørelsen ikke fastsættes efter almindelige erstatningsretlige regler, fordi den ikke skal modsvare et tab.

En funktionær, der har været ansat 1 år, har et opsigelsesvarsel på 3 måneder, jf. FUL § 2, stk. 2, nr. 2, hvorfor godtgørelsen ved 1 års ansættelse maksimalt kan udgøre 1½ måneders løn. Opsigelsesvarslet

¹⁴ H.K. Nielsen 2 s. 230.

¹⁵ Carlsen s. 337 og Hasselbalch 2 s. 272.

kan maksimalt være 6 måneder, jf. FUL § 2, stk. 3, og derfor kan godtgørelsen højst svare til tre måneders løn, jf. FUL § 2b, stk. 1, 2. pkt..

Dog kan godtgørelsen efter henholdsvis 10 og 15 års ansættelse, være på indtil 4 eller 6 måneders løn, jf. FUL § 2b, stk. 2. Det fremgår af forarbejderne, at bestemmelsen er indsat under hensyn til, at en eventuel usaglig afskedigelse vil kunne have særligt alvorlige følger for ældre funktionærer med betydelig anciennitet. Hvis medarbejderen er fyldt 30 år kan godtgørelsen udgøre indtil 3 måneders løn, jf. FUL § 2b, stk. 1 in fine.

Godtgørelsen for usaglig afskedigelse efter sømandsloven kan ikke overstige 3 måneders hyre, jf. SL § 43, stk. 1, hvilket er en anden formulering end efter funktionærloven, og det vil i nogle tilfælde kunne føre til en højere godtgørelse. I U.1997.1S fik en sømand med 3 måneders anciennitet tilkendt en godtgørelse på 1½ måneders løn. En godtgørelse af denne størrelse kan ikke tilkendes efter funktionærloven i denne situation, da det ville kræve, at medarbejderen havde været ansat i 6 måneder. Bestemmelserne er således ikke helt ens, selv om det fremgår af forarbejder til sømandsloven, at bestemmelserne heri svarer til funktionærlovens.

Carlsen har analyseret perioden fra 1984 til 2002 og konkluderer, at det ikke har været muligt at opstille nogen sikre holdepunkter for, hvordan udmålingen i funktionærsager sker. Ofte henviser domstolene blot til ”*omstændighederne i øvrigt*” og undertiden til anciennitet og alder.¹⁶

I syv tilfælde er der i perioden udbetalt fuld godtgørelse og i en enkelt afgørelse 85% af maksimum. Herudover er der i en række tilfælde tilkendt godtgørelser på 67-75% af maksimum. Carlsen udleder heraf, at det er blevet tillagt betydning, når ansættelsesforholdet har været over 8 år. Dog er der også undtagelser, hvor der henses til ansættelsesforholdets varighed ved kortere ansættelser på 1-2 år. Der er en række afgørelser, hvor der tilkendes godtgørelser på 44-53% og yderligere nogen, hvor der tillægges godtgørelser på under 40% og helt ned til 24%, under henvisning til ansættelsesforholdets kortere varighed på ikke over 2-3 år.¹⁷

Svenning Andersen anfører, at det næppe er forkert at hævde, at der navnlig i de senere år i lyset af den øgede beskyttelse af ansættelsen har lejret sig et niveau på op mod 2/3 af maksimum, medmindre der er tale om kortere ansættelsesforhold.¹⁸ Måden at opgøre godtgørelserne på er lidt pudsigt henset til, at maksimum varierer efter ansættelsesforholdets varighed, men en opgørelse i måneder vil naturligvis ikke bibringe et bedre overblik.

Andersen, Nielsen og Precht anfører, at godtgørelse efter FUL § 2b sjældent overstiger mere end 2 måneders løn.¹⁹

Det kan herudaf udledes, at niveauet ved usaglig afskedigelse efter FUL § 2b ligger på omkring 2 måneders løn, om end der ikke

¹⁶ Carlsen s. 338 og se også Rønnow Bruun 1 s. 252.

¹⁷ Carlsen s. 338-339.

¹⁸ Svenning Andersen s. 613.

¹⁹ Andersen m.fl. 2 s. 131.

kan udledes faste retningslinjer af praksis.²⁰ Der udbetales undertiden fuld godtgørelse, men det må holdes for øje, at fuld godtgørelse alene er 3-6 måneders løn, hvilket, som det vil fremgå af det følgende, er en relativt lav godtgørelse.

4.2. Ligestillingslove - Kønsdiskrimination

Ligestillingslovene bygger på et fælles princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af køn. Ligebehandlingsloven, lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger og ligelønsloven behandles i de følgende afsnit. Lovene indgår i et nært samspil, men lovene adskiller sig også fra hinanden på en række punkter, herunder med hensyn til retshåndhævelse og sanktionering.²¹ Hovedvægten i min gennemgang er lagt på ligebehandlingsloven, da den udgør et meget væsentligt supplement til FUL § 2b.²²

4.2.1. Ligebehandlingsloven

Ligebehandlingsloven fastslår en pligt til at behandle mænd og kvinder lige, og loven omfatter også indirekte forskelsbehandling, jf. LBL § 1, stk. 1. Ligebehandlingsloven har som et af de væsentlige formål at beskytte gravide kvinder og kvinder og mænd på barsel mod afskedigelse, og lovens effektivitet har været størst i forbindelse med sager om afskedigelse på grund af graviditet og barselsorlov.²³

Ligebehandlingsloven er en implementering af ligebehandlingsdirektivet og indeholder tre godtgørelsesbestemmelser. Godtgørelsesbestemmelserne har til formål at sikre den krænkede en effektiv kompensation.²⁴

Ifølge LBL § 14 kan personer, hvis rettigheder er krænket efter lovens §§ 2-5, tilkendes en godtgørelse. LBL §§ 2-5 foreskriver, at der på forskellig vis skal ske ligebehandling af mænd og kvinder. Efter LBL § 2 skal arbejdsgiveren behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflytninger og forfremmelser, og LBL § 4 foreskriver, at mænd og kvinder skal behandles lige i forhold til arbejdsvilkår og afskedigelser.

Arbejdsgiveren ”skal” ifølge LBL § 15 betale en godtgørelse, hvis medarbejderen bliver afskediget efter fremsættelse af krav efter LBL §§ 2-4. Det står i modsætning til LBL § 14, hvorefter lønmodtageren ”kan tilkendes” en godtgørelse. LBL § 15 svarer til LLL § 3.

²⁰ Se en række afgørelser i Hasselbalch 2 s. 272 n. 301.

²¹ Kristiansen s. 256.

²² Ligestillingsloven er ikke inddraget, da det ikke er en decideret ansættelsesretlig lovgivning, men pligtsubjekterne efter loven kan være en arbejdsgiver, jf. LSL § 2, stk. 1. Efter LSL § 3c kan personer, hvis rettigheder er krænket efter LSL §§ 2, 2a og 2b, tilkendes en godtgørelse. Det fremgår af LSL § 2, stk. 4, at ligebehandlingsloven inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger og ligebehandlingsloven finder anvendelse på de områder, der er omfattet af disse love, hvorfor de er lex specialis. Ansættelsesretlige sager vil derfor ikke blive bedømt efter ligestillingsloven. Der er ifølge Andersen m.fl. 1 s. 135 endnu ikke tilkendt godtgørelser efter ligestillingsloven.

²³ Andersen m.fl. 2 s. 23.

²⁴ Andersen m.fl. 2 s. 131.

Godtgørelsesbestemmelsen i LBL § 15 har endnu ikke været anvendt i praksis.²⁵

Ydermere kan en afskedigelse begrundet i graviditet, barsel eller adoption efter LBL § 9 underkendes efter LBL § 16, medmindre det findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt. Hvis der ikke sker en underkendelse, har medarbejderen i stedet krav på en godtgørelse, jf. LBL § 16, stk. 2.

Ligebehandlingsloven regulerer forholdet mellem arbejdsgiveren og den ansatte. Såfremt en af arbejdsgiverens ansatte overtræder ligebehandlingsloven, vil det bero på grundsætningen i DL 3-19-2, om arbejdsgiveren kan gøres ansvarlig for sine ansattes handlinger.

En lønmodtager kan søge godtgørelse for usaglig afskedigelse enten efter ligebehandlingsloven eller efter funktionærloven, men ifølge Karnov er der ikke tilsigtet nogen reel forskel i retstilstanden, og hensynene ved godtgørelsens udmåling svarer til funktionærlovens.²⁶ Men det synes noget misvisende i og med, at der er en væsentlig forskel i godtgørelsesniveauet, jf. nedenfor, og der ikke gælder noget anciennitetskriterium efter ligebehandlingsloven.

4.2.1.1. *Seksuel chikane*

Loven beskytter mod alle mulige former for kønsdiskriminering. Sager om seksuel chikane er inddraget, fordi der er et interessant samspil mellem ligebehandlingsloven og erstatningsansvarsloven.

Nu fremgår det direkte af LBL § 1, stk. 4, at sexchikane, jf. LBL § 1, stk. 6, er forskelsbehandling og retsstridigt.

Pligtssubjektet efter ligebehandlingsloven er arbejdsgiveren, men denne pådrager sig kun ansvar, såfremt han kendte til chikanen eller selv har udøvet den. Ansvar efter DL 3-19-2 kan næppe forekomme, da arbejdsgiveren ikke hæfter for arbejdstagerens abnorme handlinger, hvilket sexchikane må anses som.²⁷

U.1993.331SH viser, hvordan de forskellige regelsæt spiller sammen i forhold til de forskellige pligtssubjekter. En skibsstewardesse fik tilkendt en godtgørelse på kr. 25.000. Arbejdsgiveren hæftede efter LBL § 14, jf. § 4 og hovmesteren, der udøvede den seksuelle chikane, hæftede efter EAL § 26. Godtgørelsen blev udmålt under hensyn til, at det passerede skete på et skib, hvor kvinden også skulle bo, hvilket blev set som en skærpende omstændighed. Samtidig var det dog kun sket i et forholdsvist kort tidsrum (cirka 3 uger), hvilket blev set som en formildende omstændighed. Godtgørelsens størrelse må sammenholdes med, at hun havde en månedsløn på kr. 10.000, hvorfor godtgørelsen svarede til 2½ måneds løn. Der gives altså en samlet godtgørelse, som hovmesteren og arbejdsgiver hæfter solidarisk for, og der er dermed ikke tale om en kumulation. Det er blot et udtryk for, at ligebehandlingsloven vedrører forholdet mellem medarbejderen og arbejdsgiveren, og hvis medarbejderen ønsker at gøre et krav gældende

²⁵ Andersen m.fl. 2 s. 130-131.

²⁶ Karnov LBL § 15 n. 36 og Andersen m.fl. 2 s. 131.

²⁷ Til støtte herfor se U.1994.215Ø. Se for en diskussion af pligtssubjektet Carlsen s. 228 og U.1995 B 57.

mod den person, der har udøvet chikanen, må det ske efter anden lovgivning.

U.1992.18SH illustrerer tillige forholdet mellem ligebehandlingsloven og erstatningsansvarsloven. I sagen blev en kvindelig kontorassistent tilkendt erstatning efter FUL § 3 og godtgørelse efter LBL § 14 efter at være blevet groft chikaneret af sin nærmeste foresatte. Kvinden havde nedlagt påstand om tortgodtgørelse efter EAL § 26 og godtgørelse efter LBL § 14, hvorom retten, efter at have tilkendt kr. 100.000 i godtgørelse efter LBL § 14, jf. § 4, udtalte: ”*Derimod findes der ikke grundlag for tillige at tillægge sagsøgeren erstatning efter erstatningsansvarslovens § 26, idet ligebehandlingsloven må anses for at omfatte et særligt tilfælde af retsstridig krænkelse.*”. Herefter synes det ikke muligt, at få tilkendt godtgørelse både efter LBL § 14 og EAL § 26 fra samme sagsøgte. Nyere retspraksis peger dog i retning af, at kumulation mellem de to bestemmelser er mulig. Det synspunkt er uddybet under afsnit 5.1.2. om EAL § 26 og kumulation.

4.2.1.2. Kumulation

Der ses eksempler på, at domstolene tilkender godtgørelse efter FUL § 2b, hvor betingelserne for at yde godtgørelse efter LBL § 16, stk. 3 ikke har været til stede.²⁸

Det er imidlertid ikke sædvanligt, at der gives godtgørelse efter FUL § 2b og ligebehandlingsloven samtidigt, da det vil udgøre en dobbeltkompensation. Der findes dog et eksempel, hvor Vestre Landsret tilkendte 8 måneders godtgørelse efter LBL § 16 og en måneders godtgørelse efter FUL § 2b for afskedigelse af en gravid.²⁹ Der synes ikke at være andre eksempler på kumulation af ligebehandlingsloven og funktionærloven, og dommen må derfor betegnes som en enlig svale.

Kumulation vil kunne ske i forhold til lovgivning med et andet sigte. I U.2001.192V gives godtgørelse svarende til 3 måneders løn efter LBL § 14, og en godtgørelse på kr. 5.000 for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Af Karnov fremgår, at der med bestemmelsen i LBL § 14 er tale om en fravigelse af EAL § 26, der ikke vil kunne påberåbes ved siden af.³⁰ Se nærmere herom i afsnit 5.1.2.

4.2.1.3. Godtgørelsesniveau

Godtgørelse efter LBL § 15 kunne tidligere ikke overstige 39 ugers løn, jf. daværende LBL § 15, stk. 2, og godtgørelse efter LBL § 16, stk. 2 kunne ikke overstige 78 ugers løn, jf. daværende LBL § 16, stk. 3. Der gjaldt ikke noget maksimum efter LBL § 14, hvilket kan undre, når der gjaldt maksimumsbestemmelser efter LBL §§ 15 og 16, som vedrører afskedigelse, hvilket må opfattes som det mest indgribende i en ansættelsessituation.

Maksimumsbestemmelserne blev ophævet ved lov nr. 1385 af 21. dec. 2005, hvor ændringen af ligebehandlingsdirektivet blev ind-

²⁸ Andersen m.fl. 2 s. 140.

²⁹ VLD af 19. jan. 2000. Andersen m.fl. 2 s. 67.

³⁰ Karnov LBL § 14 n. 35.

ført.³¹ Ændringsdirektivet er en kodifikation af EF-Domstolens praksis, hvori er fastslået, at forudgående fastsættelse af et maksimum kan udelukke en effektiv erstatning. Der er ikke tilsigtet en ændring af domstolens og Ligestillingsnævnets udmålingspraksis, men alene at sikre at loven ikke er til hinder for, at der i enkeltstående tilfælde, hvor der vil være behov for det, kan udmåles en høj godtgørelse uden at være begrænset af fastsatte maksimumsgrænser.³² Men at der ikke er sat et loft for godtgørelsens størrelse kendetegner dog en udvikling mod et højere godtgørelsesniveau.

4.2.1.3.1. LBL § 14

Godtgørelserne efter LBL § 14 overstiger sjældent kr. 25.000, og det kritiseres ofte.³³ Det er da også bemærkelsesværdigt, at niveauet er så markant lavere, end efter LBL § 16, som diskuteres nedenfor.

I U.1997.946V blev en kvinde tilkendt kr. 20.000 i godtgørelse efter, at arbejdsgiveren havde forsøgt at undgå at betale løn under kvindens barselsorlov.

I U.2001.192V tilkendtes en godtgørelse svarende til 3 måneders løn. Her var kvinden afskediget, men afskedigelsen fandtes ikke omfattet af LBL § 9. Det må formodes, at det har spillet ind på godtgørelsens størrelse, at kvinden blev afskediget, og der henvises da også til, at ansættelsesperioden var kort.

Der findes også eksempler på minimale godtgørelser. I en sag for Ligestillingsnævnet blev en mand tilkendt en godtgørelse på kr. 2.000, efter at han var blevet afvist til et job som fritidssælger af dametøj ved homeparties på grund af sit køn.³⁴ Den mindre godtgørelse kan begrundes i, at det er mindre indgribende at blive udelukket fra et job end at blive afskediget og lide et indkomsttab.

I sager om seksuel chikane har Breum og Wolf analyseret niveauet i starten af 90'erne. Ud af 20 domme blev der tilkendt godtgørelser i 16 tilfælde, og niveauet af godtgørelserne var på mellem kr. 8.000 og kr. 100.000 med en gennemsnitlig godtgørelse på omkring kr. 26.600 med flest godtgørelser på kr. 25.000.³⁵ Herudfra kan det på et lidt forældet grundlag konkluderes, at en overtrædelse af ligebehandlingsloven ved seksuel chikane vil give en godtgørelse på omkring kr. 26.000, hvilket for de fleste lønmodtagere svarer til 1 måneds løn.

4.2.1.3.2. LBL §§ 15 og 16

Godtgørelsesbestemmelsen i LBL § 15 har som nævnt endnu ikke fundet anvendelse.³⁶

Det tidligere maksimum efter § 16, stk. 3 på 78 ugers løn vil formentligt stadig være en retningslinje for domstolene, og det kan næppe forventes, at niveauet vil stige markant efter lovændringen. Af

³¹ Karnov LBL § 15 n. 37 og § 16 n. 40. Andersen m.fl. 2 s. 23 og 65.

³² Karnov LBL § 15 n. 37 og Andersen m.fl. 2 s. 134.

³³ Andersen m.fl. 2 s. 55.

³⁴ Ligestillingsnævnets afgørelse nr. 20/2001.

³⁵ U.1995 B 57.

³⁶ Andersen m.fl. 2 s. 131.

forarbejderne fremgår, at godtgørelsen må fastsættes ud fra niveauet i foreningsfrihedsloven, fordi der ikke ses at være nogen begrundelse for at behandle disse tilfælde forskelligt.

I de første afskedigelsessager efter LBL § 16 udgjorde godtgørelserne et beløb på ikke over 3 måneders løn, og i adskillige år har det hyppigste godtgørelsesniveau været 6 måneders løn, men efter 2002 er godtgørelsesniveauet blevet yderligere hævet med U.2002.2435H.³⁷ Ifølge Andersen, Nielsen og Precht har godtgørelsens størrelse været stigende i de seneste år.³⁸

På dette område synes der nu at kunne udledes nogle generelle retningslinjer og disse vil blive fremdraget i det følgende via en analyse af retspraksis.

I U.2002.2435H tildelte Højesteret en godtgørelse på 6 måneders løn efter en kortvarig vikaransættelse på 3 måneder. Højesteret udtalte: *”Efter EF-Domstolens afgørelse finder Højesteret, at der ved udmålingen af godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 16 til Marianne Brandt-Nielsen ikke bør ske fravigelse af de retningslinjer, der har udviklet sig i retspraksis vedrørende godtgørelse ved afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven § 9 i relation til arbejdsaftaler indgået for et ubestemt tidsrum – hverken i opadgående eller nedadgående retning. Henset til Marianne Brandt-Nielsens ansættelsestid på 3 måneder fastsættes godtgørelsen herefter til 87.000 kr., svarende til 6 måneders løn.”* Det må betragtes som et meget højt niveau taget i betragtning, at afskedigelse i vikarforhold er knap så indgribende for medarbejderen, fordi denne netop kun er ansat for en kortere periode. Efter dommen betragtes en godtgørelse på 6 måneders løn som et minimum.

Sagerne, hvor der tilkendes en godtgørelse på kun 6 måneders løn er ofte kendetegnet ved, at der er tale om medarbejdere med kort anciennitet eller godtgørelser til fædre på orlov. Fra praksis kan nævnes U.2003.603H, hvor en medarbejder blev opsagt efter 3 måneders ansættelse på grund af behandling for ufrivillig barnløshed. Hun fik tilkendt en godtgørelse på 6 måneders løn. I U.2004.2701H blev der udmålt en godtgørelse på 6 måneders løn efter alene 2½ måneders ansættelse.

I VLD af 12. april 2007 blev en kvinde med 15 måneders anciennitet tilkendt en godtgørelse på 6 måneders løn.

I praksis tilkendes en uberettiget afskediget barslende eller gravid medarbejder med op til 15 måneders anciennitet som minimum en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.³⁹

For medarbejdere med lidt længere anciennitet tilkendes der som hovedregel en godtgørelse på 9 måneders løn. En af de seneste afskedigelsessager om gravide er Ligestillingsnævnets afgørelse af 24. april 2007. Her blev en kvindelig galleribestyrer tilkendt en godtgørelse på kr. 230.000, svarende til 9 måneders løn, efter at hun var blevet afskediget under sin barsel.

³⁷ Andersen m.fl. 2 s. 134. Se for en gennemgang af praksis U.1993 B 368.

³⁸ Andersen m.fl. 2 s. 23 og 134.

³⁹ Kristiansen s. 346.

I U.2000.2249H blev en kvinde med 2½ års anciennitet tilkendt en godtgørelse på 39 ugers løn svarende til knap 9 måneders løn. Landsretten begrundede godtgørelsens størrelse med medarbejderens anciennitet, og at afskedigelsen fandt sted på et utilstrækkeligt grundlag uden sikre oplysninger om prognosen for sagsøgers helbred og var urigtigt begrundet i såvel retlig som faktisk henseende. Højesteret fandt ikke det fornødne grundlag for at ændre godtgørelsens størrelse. Dommen er et eksempel på, at godtgørelsen ud fra konkrete omstændigheder fastsættes højt.

I VLD af 1. sep. 2006 fik en kvinde med 20 måneders anciennitet tilkendt 9 måneders løn af Vestre Landsret, hvorimod byretten alene havde tilkendt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn. Hun blev tillige tilkendt kr. 10.000 efter ABL § 6 for mangelfuldt ansættelsesbevis. Dommen illustrerer således også, at der kan ske kumulation efter ligebehandlingsloven og ansættelsesbevisloven.

Af den sidstnævnte dom kan udledes, at selv korterevarende ansættelsesforhold på 20 måneder kan føre til en godtgørelse på 9 måneders løn.

I sager med en betydelig anciennitet er der set eksempler, hvor der udmåles godtgørelser på 12 måneders løn. Fra praksis kan nævnes U.2005.805V, hvor medarbejderen havde været ansat i 10 år og fik en godtgørelse svarende til 12 måneders løn. Ligestillingsnævnet har i afgørelse nr. 10/2004 fastsat en godtgørelse svarende til 12 måneders løn, hvor medarbejderen havde 16 års anciennitet. Arbejdsgiveren fulgte ikke afgørelsen og blev stævnet, hvorefter der blev indgået forlig med 9 måneders løn.⁴⁰

I Ligestillingsnævnets afgørelse af 27. nov. 2006 blev en kvinde med kun 15 måneders anciennitet tilkendt en godtgørelse på 12 måneders løn. Den godtgørelse er meget høj i forhold til hendes relativt lave anciennitet, men må bero på, at kvinden var ansat i USA og nødsaget til at tage tilbage til Danmark som højgravid med de deraf følgende store problemer med at finde nyt job, og at der i sagen forelå meget håndfaste beviser på den uberettigede afskedigelse. Kvinden havde ved en fejl modtaget en mail fra den administrerende direktør til den HR-ansvarlige med følgende ordlyd: *"(...) vil du venligst undersøge hvilke muligheder og omkostninger der vil være såfremt vi siger [klageren] op."*

Retten i Brødstrup har den 11. dec. 2006 tilkendt en godtgørelse svarende til 15 måneders løn efter 10 års anciennitet, hvilket er den højeste godtgørelse efter ligebehandlingsloven, der hidtil er set i dansk ret.

På trods af at godtgørelsesniveauet ligger nogenlunde fast, indbringes stadig en del sager for Ligestillingsnævnet og domstolene.

Carlsen har også analyseret godtgørelsesniveauet og kommer til tilsvarende resultater. Carlsen forholder sig kritisk til det høje godtgørelsesniveau, og anfører blandt andet, at lovningen muligvis ikke er i medarbejderens interesse, fordi det kan få virkninger til at overve-

⁴⁰ Andersen m.fl. 2 s. 135 og 137.

je, om de ønsker at ansætte kvinder i den fødedygtige alder.⁴¹ Heri kan der være en vis sandhed.

Det kan konkluderes, at der ved korterevarende ansættelsesforhold (omkring 15 måneders ansættelse og derunder) tilkendes godtgørelser på 6 måneders løn. Ved længere ansættelsesforhold tilkendes godtgørelser på 9 måneders løn. I nogle få sager tilkendes en godtgørelse på 12 måneders løn ved længere anciennitet eller grove forhold og i en enkelt afgørelse 15 måneders løn i godtgørelse.⁴²

4.2.2. Lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger

Denne lov er udtryk for endnu en detailregulering på ligebehandlingsområdet.

De erhvervstilknyttede sikringsordninger, der er omfattet af loven er blandt andet ordninger vedrørende arbejdsulykker, erhvervs sygdomme og sygdom, jf. LES § 4.

Efter LES § 11 skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse, hvis arbejdsgiveren afskediger en medarbejder, fordi denne har fremsat krav efter LES §§ 7, 8, 9 eller 10, hvorefter der ikke må gøres forskel på mænd og kvinder i forbindelse med ordningerne.

LES § 11 svarer til LBL § 15,⁴³ hvorfor der henvises hertil.

4.2.3. Ligelønsloven

Ligelønsloven udspringer også af EU-retten og skal sikre, at der ikke finder lønmæssig forskelsbehandling sted på grund af køn, jf. LLL § 1, stk. 1.

I medfør af LLL § 3, stk. 3 kan en medarbejder nedlægge påstand om godtgørelse i sager, hvor en afskedigelse er sket, fordi medarbejderen har fremsat krav om ligeløn eller videregivet oplysninger om sin løn efter lovens § 3, stk. 1, og hvor underkendelse af afskedigelsen ikke ønskes. Ved ulighed i lønnen har kvinden efter LLL § 2 alene krav på forskellen og ikke en godtgørelse.

Ligelønsloven indeholder ifølge Andersen, Nielsen og Precht ingen bestemmelser om tildeling af godtgørelser i forbindelse med overtrædelse af ligelønsloven. De anfører, at hvis der skal tildeles en godtgørelse i ligelønssager, må LBL § 4 om ligebehandling i forbindelse med arbejdsvilkår påberåbes.⁴⁴ Henset til, at LLL § 3, stk. 3 indeholder en hjemmel for godtgørelse, synes det forkert at anføre, at ligelønsloven ikke indeholder en bestemmelse om godtgørelse for overtrædelse af pågældende lov. Men det må formodes, at de mener, at der alene findes en godtgørelsesbestemmelse ved afskedigelse, og at der dermed ikke findes en generel godtgørelses hjemmel. En godtgørelse efter LLL § 3, stk. 3 må også betegnes som en godtgørelse for overtrædelse af loven, nemlig af lovens § 3, stk. 1. Det er altså lidt misvisende formuleret af Andersen, Nielsen og Precht.

⁴¹ Carlsen s. 344-345.

⁴² Se yderligere praksis i Hasselbalch 2 s. 340-341 n. 508.

⁴³ Karnov LES § 11 n. 19.

⁴⁴ Andersen m.fl. 2 s. 63 og 154.

Det følger af det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv, som blandt andet indeholder ligelønsdirektivet, at der i ligelønsloven skal indføres en godtgørelsesbestemmelse svarende til LBL § 14. Efter retspraksis gives godtgørelser i sager om ligeløn efter LBL § 14, stk. 4.⁴⁵

Det kan udledes af forarbejderne, at bestemmelsen er indført for at sikre de medarbejdere, der ikke er beskyttet af funktionærloven eller på overenskomstbasis, og at der ikke skulle være nogen reel forskel i retstilstanden. Der er dog nu den væsentlige forskel, at maksimum efter ligelønsloven er højere end efter funktionærloven.

4.2.3.1. Kumulation

Godtgørelser efter ligelønsloven gives i tilfælde af en usaglig afskedigelse. Der vil ikke være mulighed for at kumulere denne godtgørelse med godtgørelse efter FUL § 2b, men efter omstændighederne vil der være mulighed for kumulation med godtgørelser af anden karakter.

4.2.3.2. Godtgørelsesniveau

Godtgørelsen for overtrædelse af LLL § 3, stk. 1 kan udgøre indtil 78 ugers løn, jf. LLL § 3, stk. 3, 3. pkt.. I 1992 blev godtgørelsesniveauet ændret fra 39 til de nugældende 78 ugers løn. Ved tidligere ændringer har ligelønsloven fulgt niveauet i Hovedaftalen mellem LO og DA, men den sammenhæng er nu ophørt, da niveauet i Hovedaftalen nu er på 52 uger.

Det følger af det omarbejdede ligestillingsdirektiv, at maksimumsbestemmelsen i LLL § 3, stk. 3 skal fjernes.⁴⁶ Det er bemærkelsesværdigt, at der tidligere var forskel på niveauerne i den tidligere LBL § 15, stk. 2 og LLL § 3, stk. 3, som vedrører samme forhold. I forarbejderne til ligelønsloven anføres, at godtgørelsesniveauet må fastsættes ud fra det niveau, ligebehandlingsloven fastlægger, da der ikke er nogen begrundelse for, at tilfældene behandles forskelligt.⁴⁷ Efter direktivændringerne vil lovene dog komme til at ligne hinanden.⁴⁸

I praksis synes godtgørelser givet efter LBL § 14, stk. 4 i ligelønssager at være relativt små, hvilket må formodes at skyldes, at kvinderne stadig har deres job, men blot er blevet diskrimineret i forhold til løn. Der ses eksempler på godtgørelser på cirka kr. 5.000 til kr. 10.000.

I afgørelsen 35/2005 fra Ligestillingsnævnet blev en kvindelig medarbejder tilkendt en godtgørelse på kr. 10.000, efter at hun ikke havde fået del i en årlig lønforhøjelse, fordi hun var på barsel. I Ligestillingsnævnets afgørelse nr. 22/2003 blev en kvinde tilkendt kr. 5.000, efter at hun havde fået udskudt sin forhandling om lønregulering til efter udløbet af hendes barselsorlov.

⁴⁵ Andersen m.fl. 2 s. 228 og Karnov LLL § 3 n. 11.

⁴⁶ Andersen m.fl. 2 s. 233-234.

⁴⁷ Og Karnov LLL § 3 n. 11.

⁴⁸ Andersen m.fl. 2 s. 233-234.

4.3. Diskriminationslove - Anden diskrimination

Den ansættelsesretlige regulering indeholder også regelsæt, der forbyder diskrimination i andre henseender end kønslig diskrimination, og som sanktionerer overtrædelser med godtgørelsesbestemmelser.⁴⁹

I det følgende skal forskelsbehandlingsloven og foreningsfrihedsloven diskuteres.

4.3.1. Forskelsbehandlingsloven/Diskriminationsloven

Lovens formål er at hindre direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Loven er bygget op på samme måde som ligebehandlingsloven.⁵⁰ FBL § 7 hjemler mulighed for godtgørelse for overtrædelse af FBL §§ 2-4. Ifølge forarbejderne til forskelsbehandlingsloven svarer bestemmelsen i FBL § 7 til LBL § 14.

Godtgørelse kan for eksempel opnås, hvis medarbejderen på en eller anden måde er blevet forskelsbehandlet i forbindelse med ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår, jf. FBL § 2.

4.3.1.1. Kumulation

Det er ikke muligt at kumulere en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven med en godtgørelse for usaglig afskedigelse efter FUL § 2b. Med hensyn til særregler se afsnit 7.1. Det vil være muligt at kumulere med godtgørelser begrundet i andre beskyttelseshensyn.

4.3.1.2. Godtgørelsesniveau

I forskelsbehandlingsloven er ikke fastsat noget maksimum for godtgørelsen, hvorfor godtgørelsen må fastsættes efter den enkelte sags omstændigheder og under iagttagelse af det EU-retlige effektivitetsprincip.⁵¹

I en byretsdom af 26. marts 2007 fik en bagersvend tilkendt en godtgørelse på kr. 100.000, svarende til 4 måneders løn, da der var sket forskelsbehandling i strid med FBL § 2, jf. § 1, stk. 4. Bagersvenden var homoseksuel og efter, at han oplyste sin arbejdsgiveren herom, kom arbejdsgiveren i bagersvendens fravær med ydmygende og nedværdigende udtalelser. Der var ikke tale om en afskedigelsessag, og derfor synes kr. 100.000 som en høj godtgørelse.

I U.2000.235Ø fik en erhvervspraktikant med tørklæde tilkendt en godtgørelse på kr. 10.000. Erhvervspraktikanten blev under hen-

⁴⁹ Ifølge lov om etnisk ligebehandling § 9 kan personer, der er krænket ved overtrædelse af LEL §§ 3 og 8 tilkendes en godtgørelse for ikke-økonomisk skade. Efter LEL § 3 må ingen udsættes for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. Loven gælder for al offentlig og privat virksomhed for så vidt angår social beskyttelse, jf. LEL § 2, stk. 2. Den etniske ligebehandlingslov finder ikke anvendelse, hvor forskelsbehandlingsloven finder anvendelse, jf. LEL § 2, stk. 2. Ansættelsesretlige forhold omfattet af loven vil derfor skulle behandles efter forskelsbehandlingsloven, hvorfor loven ikke behandles yderligere.

⁵⁰ Kristiansen s. 264.

⁵¹ Karnov FBL § 7 n. 43.

visning til forretningens almindelige beklædningsvejledning, afvist fra Magasin, da hun mødte med tørklæde. Landsretten fandt, at det var udtryk for indirekte diskrimination. Magasin havde ikke kunnet påvise særlige forhold, der kunne gøre afskedigelsen sagligt begrundet, da beklædningsreglementet havde en rummelig karakter. Godtgørelsen er efter min opfattelse høj taget i betragtning, at pigen ikke lider tab af indtjening, men alene udelukkes fra en uges ulønnet erhvervspraktik.⁵²

I U.2001.207V blev en musikleder afskediget på grund af sin tilknytning til Jehovas Vidner, og han blev tilkendt en godtgørelse på kr. 75.000. Bestyrelsen begrundede afskedigelsen i, at musiklederen manglede lederevner og ikke var synlig nok ud ad til. Afskedigelsen skete umiddelbart efter, at bestyrelsen var blevet bekendt med musiklederens religiøse overbevisning. Musiklederen nåede kun at være ansat i et halvt år, hvilket landsretten tog hensyn til ved udmålingen af godtgørelsen. I sagen kunne påvises en direkte sammenhæng mellem musiklederens religiøse tilhørsforhold og afskedigelsen. Derfor kunne man forvente, at godtgørelsen var endnu højere, henset til at der ikke er fastsat noget maksimum i forskelsbehandlingsloven og henset til det høje godtgørelsesniveau efter ligebehandlingsloven.

Sagen om bagersvenden peger i retning af en forøgelse af godtgørelsesniveauet.

4.3.2. Foreningsfrihedsloven

Foreningsfrihedsloven beskytter både den positive og negative foreningsfrihed, hvilket vil sige retten til at stå uden for en forening. Efter FFL § 4, stk. 1 skal en afskedigelse i strid med loven underkendes, jf. FFL § 4, stk. 1, men i en lang række tilfælde vil omstændighederne tale imod en sådan underkendelse, og denne vil ikke ske, hvor det er åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt, jf. FFL § 4, stk. 1, 2. pkt.. Underkendelse sker i praksis ikke i private ansættelsesforhold.⁵³

Foreningsfrihedsloven hjemler en godtgørelse i de tilfælde, hvor medarbejderen afskediges i strid med loven, og afskedigelsen ikke underkendes, jf. FFL § 4a, stk. 1. Det er ifølge FFL § 1 i strid med loven, at afskedige en medarbejder, fordi han eller hun er medlem af en bestemt forening samt efter FFL § 2, fordi medarbejderen ikke er medlem af en bestemt forening.

Foreningsfrihedsloven blev ændret ved lov nr. 359 af 26. april 2006 efter, at Danmark blev dømt ved EU-domstolen, og brugen af eksklusivaftaler blev underkendt. Efter lovændringen er det nu også muligt at få en godtgørelse, såfremt arbejdsgiveren undlader at ansætte en medarbejder, fordi denne er med i en forening eller ikke er med i en forening, jf. FFL § 4, stk. 2, jf. §§ 1 og 2. Godtgørelsen skal dække den ikke-økonomiske skade, som den pågældende ansøger har lidt ved tilsidesættelsen af rettighederne efter EMRK.⁵⁴

⁵² Se om tørklædesagerne U.2004 B 189 og U.2005 B 235.

⁵³ Bille Tvedt s. 121.

⁵⁴ Karnov FFL § 4 n. 5.

Generelt gælder, at funktionærer ikke kan få godtgørelse efter foreningsfrihedsloven og funktionærloven samtidigt.⁵⁵ Kumulation er mulig med godtgørelser givet for tilsidesættelse af oplysningsforpligtelser.

Foreningsfrihedsloven er bemærkelsesværdig derved, at den indeholder minimumsbestemmelser, således at en medarbejder ved krænkelse efter loven som minimum har krav på 1 måneds løn og 2 måneders løn efter 2 års ansættelse, jf. FFL § 4a, stk. 2. Godtgørelsen kan ikke overstige 24 måneders løn, jf. FFL § 4a, stk. 2, og der er således mulighed for en meget stor godtgørelse. Der gives væsentligt højere godtgørelser efter foreningsfrihedsloven end efter funktionærloven.⁵⁶ Den betydelige godtgørelse må ifølge Carlsen være begrundet i de vanskeligheder, der kan opstå for en funktionær, der har haft grund til at påberåbe sig den.⁵⁷

Af forarbejderne til hovedloven fremgår, at 39 ugers løn er maksimum i overensstemmelse med Hovedaftalen, og der er således skelet til niveauet på overenskomstområdet. Sammenhængen er nu ophørt ved den væsentlige forøgelse af maksimum. Sammenligning bør nærmere ske med den øvrige diskriminationslovgivning.

I foreningsfrihedsloven er anvendt formuleringen: ”*skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse*”, hvor det i en lang række andre lovgivninger er formuleringen ”*kan tilkendes en godtgørelse*”. Formuleringen harmonerer med, at foreningsfrihedsloven indeholder en minimumsbestemmelse.

I U.1998.1020Ø fik en restaurantchef en godtgørelse på kr. 300.000, svarende til knap 11 måneders løn, efter at være blevet afskediget i strid med foreningsfrihedsloven. Der gives således betragtelige godtgørelser efter loven.

4.4. Love indeholdende en oplysningspligt

I en række forskellige lovgivninger påhviler der arbejdsgiveren en oplysningspligt overfor medarbejderen. En tilsidesættelse af denne oplysningspligt vil ofte føre til et godtgørelseskrav for medarbejderen. Der er et nært samspil mellem oplysningsforpligtelserne i de nedenfor nævnte love, og der vil næppe kunne ske kumulation imellem dem. Men det vil være muligt at kumulere denne type godtgørelse med en godtgørelse for usaglig afskedigelse.

4.4.1. Ansættelsesbevisloven

Ansættelsesbevisloven foreskriver, at arbejdsgiveren skriftligt i et ansættelsesbevis, skal give oplysninger om ansættelsesforholdet. Arbejdsgiveren skal oplyse om alle væsentlige vilkår, dog som minimum de opregnede vilkår. Ansættelsesbevisloven er en implementering af ansættelsesbevisdirektivet.

Ifølge ABL § 6 kan medarbejderen tilkendes en godtgørelse, hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt, enten ved

⁵⁵ Karnov FUL § 2b n. 39.

⁵⁶ Svenning Andersen s. 614.

⁵⁷ Carlsen s. 346.

slet ikke at udstede et ansættelsesbevis eller ved at udstede et mangelfuldt ansættelsesbevis.

4.4.1.1. Kumulation

Godtgørelse efter ansættelsesbevisloven kan kumuleres med godtgørelse efter anden lovgivning, som det for eksempel var tilfældet i U.2004.2821V, hvor der både blev givet godtgørelse efter FUL § 2b til to elever på henholdsvis kr. 5.000 og kr. 6.500 og en godtgørelse på kr. 10.000 efter ansættelsesbevisloven.

Endvidere kan nævnes VLD af 25. sep. 1998, hvor en byggeleder fik en godtgørelse på 12 ugers løn efter overtrædelse af den tidligere foreningsfrihedslov og samtidig fik en godtgørelse på 3 måneders løn for manglende ansættelsesbevis. Vestre Landsret hævdede godtgørelsen og udtalte, at *”Ved udmålingen af de to godtgørelsesbeløb har retten anset det for et skærpende moment, at der ikke var udfærdiget en ansættelseskontrakt, idet denne bl.a. skal indeholde oplysninger om, hvilke kollektive overenskomster, der regulerer arbejdsforholdet, hvorefter denne sag formentligt ville være undgået.”*⁵⁸ Herudfra kan konkluderes, at der ikke alene kan kumuleres med godtgørelser efter ansættelsesbevisloven, men at udmålingen af godtgørelsen efter anden lovgivning tillige vil blive påvirket af fejlens grovhed. Det synes bemærkelsesværdigt, at det manglende ansættelsesbevis også skulle spille ind på udmålingen af godtgørelsen efter den øvrige lovgivning. Grovheden af fejlen synes netop at skulle sanktioneres via ansættelsesbevisloven alene.

Det er ikke overraskende, at der kan kumuleres, da ansættelsesbevislovens regler er af en anden karakter, idet de vedrører en oplysningspligt og ikke urimelig afskedigelse, og disse problemstillinger er uafhængige af hinanden.

4.4.1.2. Godtgørelsesniveau

Godtgørelsesbestemmelsen i ansættelsesbevisloven har levet en turbulent tilværelse. I det lovforberedende arbejde gav fastsættelsen af godtgørelsens størrelse anledning til mange overvejelser. Der blev tilstræbt en parallelitet mellem niveauet i det fagretlige system, hvor minimumsboden for overtrædelse af ordensforskrifter var på kr. 25.000.⁵⁹ Niveauet af godtgørelsen blev fastsat i en supplerende bekendtgørelse, som gav mulighed for at udmåle en meget høj godtgørelse på maksimalt 26 ugers løn, jf. § 5 i bekg. nr. 417 af 23. juni 1993.

Efter denne bekendtgørelse blev der i lovens første år udmålt meget store godtgørelser, men udmålingen voldte i det hele taget store problemer, og der blev afsagt en række uens domme.⁶⁰

Højesteret afsagde herefter en meget omdiskuteret dom, hvori Højesteret udstak klare retningslinjer om godtgørelsens niveau ved at angive normtakster på kr. 5.000 og kr. 10.000 afhængig af, om den

⁵⁸ Ansættelsesbevisloven er netop ændret for at sænke det meget høje godtgørelsesniveau i tilfælde af mindre grove overtrædelser af loven, jf. nedenfor.

⁵⁹ Herskind s. 77 og til dels også Hasselbalch 1 s. 80.

⁶⁰ Hasselbalch 1 s. 81.

manglende oplysning havde haft betydning for medarbejderen eller ej, jf. U.1997.1702H. Det blev endvidere udtalt, at ved skærpende omstændigheder kan godtgørelsen fastsættes til et højere beløb.

Højesteret udtalte ved samme lejlighed, at: ”*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.*” Det må umiddelbart betyde, at i sager, som ikke vedrører afskedigelse, skal ikke henses til den pågældendes løn. Ydermere udtalte Højesteret, at: ”*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.*” Der skal således alligevel tages hensyn til godtgørelsesniveauet ved usaglige afskedigelser, hvor maksimumsbestemmelserne er udmålt i løn.

Herskind kritiserer dommen og anfører, at godtgørelsesbestemmelser ikke kan opgøres standardmæssigt, og at bekendtgørelsens udformning med formuleringen ”*efter sagens omstændigheder*” synes at forudsætte, at der udøves et vist skøn i hver enkelt sag. Han anfører endvidere, at udgangspunktet må være, at der er en sammenhæng mellem godtgørelsens størrelse og den ansattes løn og henviser til, at maksimum er helt afhængigt af den ansattes løn. Derudover anfører han, at den praksis, Højesteret henviser til, fortolkes i overensstemmelse med hans synspunkt.⁶¹

Jeg er enig med Herskind i, at dommen er modstridende, når der på én og samme tid fastsættes faste takster og samtidigt henvises til praksis, hvor afgørelserne fastsætter godtgørelser ud fra den ansattes løn.

Der er argumenter for, at opgørelsesmåden skal være forskellig fra godtgørelser ved usaglig afskedigelse. Ved afgørelser om usaglige afskedigelser mister medarbejderen sin indtægt og kan derfor blive økonomisk meget ringe stillet. Der er imidlertid ikke umiddelbart noget økonomisk tab ved at undvære et ansættelsesbevis. Faste takster har den fordel, at medarbejderens retsstilling er klar, og det vil betyde, at retssager kan undgås. Men på den anden side er det klart, at når der i bestemmelsen henvises til sagens omstændigheder, kan godtgørelsen ikke være skemalagt.

Herskind og Hall tager afstand fra de høje godtgørelser og anfører, at godtgørelsen ikke bør overstige en uges løn.⁶² Carlsen forholder sig også kritisk i forhold til godtgørelsesbestemmelsen, og anfører, at der kun bør tilkendes et symbolsk beløb i de sager, hvor ansættelsesforholdet er afviklet uden retstvister.⁶³ Jeg er enig heri, da en godtgørelse på kr. 5.000 for mindre fejl synes høj.

H.K. Nielsen er meget uenig i de tre forfatteres opfattelser.⁶⁴ Lovgiver har dog fulgt Herskind, Hall og Carlsens opfattelse.

⁶¹ Herskind s. 80-81.

⁶² U.1996 B 345.

⁶³ Carlsen s. 90-91.

⁶⁴ H.K. Nielsen 1 s. 129-130.

Efter dommen i 1997 blev der vedtaget en ny bekendtgørelse, hvorefter det maksimale godtgørelsesniveau blev nedsat til 13 uger, og det fremgår, at godtgørelsen ikke kan overstige kr. 1.000 i første gangstilfælde, medmindre det manglende eller mangelfulde ansættelsesbevis har haft konkret betydning, jf. § 5 i bekg. nr. 941 af 6. sep. 2004. Herefter blev stadig tilkendt godtgørelser på kr. 10.000 ved større fejl. I ØLD af 7. dec. 2004 anfører Landsretten: *”Da den manglende opfyldelse har medført betydelig tvivl om indstævntes aflønning og ansættelsesvilkår i øvrigt, foreligger der ikke sådanne undskyldelige omstændigheder, at der er anledning til at fravige det godtgørelsesniveau, der følger af Højesterets dom i UfR.1997.1702 H.”*⁶⁵

I U.2006.2346H fastslog Højesteret, at Beskæftigelsesministeriet ikke havde haft hjemmel til at ændre bekendtgørelsen, og bestemmelsen om godtgørelsesniveauet var derfor ugyldig.

Herefter blev ansættelsesbevisloven ændret med henblik på at justere godtgørelsesniveauet.⁶⁶ Baggrunden for nedjusteringen var blandt andet, at godtgørelsen har en stor økonomisk værdi, fordi den er skattefri, og at godtgørelsens værdi ikke står mål med overtrædelsens grovhed.⁶⁷ Nu fremgår det direkte af ABL § 6, at godtgørelsen ikke kan overstige 13 ugers løn, og at fastsættelsen af godtgørelsen sker efter sagens omstændigheder og under hensyn til, om manglen har haft konkret betydning. Ved skærpene omstændigheder kan godtgørelsen være op til 20 ugers løn. Efter ABL § 6, stk. 2 kan godtgørelsen højst udgøre kr. 1.000, hvis manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Efter min opfattelse er kr. 1.000 et rimeligt leje i forhold til små ubetydelige mangler. Det må erindres, at for mindre virksomheder kan ansættelsesbevislovens krav være vanskelige at opfylde, idet der efter praksis sættes store krav til udformningen af ansættelsesbeviset. Derfor mener jeg, at arbejdsgiveren ikke skal straffes hårdt, hvis der er gjort et ihærdigt forsøg på at opfylde lovens krav. Men det er klart, at et manglende ansættelsesbevis forringer medarbejderens retsstilling, og derfor skal sanktionen heroverfor også have en vis styrke.

4.4.2. Aktieoptionsloven/Aktielønlov

Ifølge AOL § 7 kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse, såfremt arbejdsgiveren ikke overholder sin oplysningspligt efter AOL § 3, hvorefter arbejdsgiveren i en særskilt skriftlig erklæring skal give oplysninger om en række nærmere specificerede forhold. Godtgørelsesbestemmelsen er ifølge forarbejderne indført for at sikre en effektiv overholdelse af AOL § 3. Oplysningspligten vækker associationer til ABL § 2. Det fremgår af AOL § 7, stk. 2, at stk. 1 om godtgørelse ikke finder anvendelse, hvis arbejdsgiveren er blevet pålagt at betale en godtgørelse for manglende overholdelse af oplysningspligten i ansættelsesbevisloven. AOL § 7, stk. 2 er således et eksempel på en lovbestemmelse, der direkte angiver, at der ikke kan ske kumulation mellem de to love, og som gør aktieoptionsloven sekundær i forhold til

⁶⁵ Juel Hansen s. 180.

⁶⁶ Lov nr. 174 af 27. feb. 2007.

⁶⁷ Karnov ABL, n. *).

ansættelsesbevisloven. Medarbejderen kan dog selv vælge om sagen rejses efter ABL § 6 eller AOL § 7.

Størrelsen af godtgørelsen fastsættes ud fra en konkret afvejning af sagens omstændigheder i hver enkelt sag.⁶⁸ I modsætning til ansættelsesbevisloven har lovgiver ikke valgt at opstille retningslinjer for udmålingen af godtgørelsen.

Der foreligger endnu ikke trykte domme om sager vedrørende arbejdsgiverens manglende overholdelse af oplysningspligten efter aktieoptionsloven. Men det må formodes, at domstolene ved fastlæggelsen af godtgørelsesniveauet vil lægge sig tæt op ad praksis for godtgørelse for manglende ansættelsesbevis.⁶⁹

Juel Hansen argumenterer for, at godtgørelsesniveauet efter aktieoptionsloven bør være lavere end efter ansættelsesbevisloven. Det begrundes han med, at det er vanskeligt at indpasse alle typer af aktieoptionsordninger under de 6 punkter i ansættelsesbevisloven⁷⁰, hvilket Christiansen, Kildegaard og Moalem er enige i. De anfører, at hvor arbejdsgiveren loyalt har bestræbt sig på at beskrive den foreliggende aktieaflønningsordning i en arbejdsgivererklæring, bør der ikke pålægges nogen godtgørelse eller i hvert fald alene en beskedent godtgørelse på maksimalt kr. 1.000.⁷¹

Ansættelsesbevisloven omfatter alle væsentlige vilkår, jf. ABL § 2, hvorfor det kan overvejes, om ikke alle forhold om aktieoptioner er væsentlige vilkår. Hvis det er tilfældet, vil medarbejderen altid kunne rejse en sag efter ansættelsesbevisloven og opnå godtgørelse herefter, hvorfor det er uinteressant at diskutere niveauet efter aktieoptionsloven. En sådan udlægning vil gøre godtgørelsesbestemmelsen i aktieoptionsloven illusorisk, og det må næppe antages at have været hensigten.

4.4.3. Helbredsoplysningsloven

Helbredsoplysningslovens formål er at sikre, at helbredsoplysninger ikke uberettiget anvendes til at begrænse lønmodtagerens mulighed for at opnå eller bevare ansættelse, jf. HOL § 1. Helbredsoplysningsloven spiller sammen med persondataloven, men helbredsoplysningsloven er en specifik arbejdsretlig lov, og dens regler giver generelt en bedre beskyttelse af medarbejderen end persondataloven gør,⁷² idet persondataloven ikke indeholder en godtgørelsesbestemmelse.

HOL § 12 hjemler en godtgørelse for overtrædelse af lovens § 2 og § 9. Efter HOL § 2 må arbejdsgiveren alene anmode om helbredsoplysninger, når det er af væsentlig betydning for medarbejderens arbejdsdygtighed, og arbejdsgiveren må ikke indhente oplysninger om muligheden for, at medarbejderen udvikler en sygdom. HOL § 9 foreskriver, at arbejdsgiveren skal indhente informeret samtykke og heri ligger, at medarbejderen skal have en række oplysninger.

⁶⁸ Karnov AOL § 7 n. 18 og Christiansen m.fl. s. 88.

⁶⁹ Christiansen m.fl. s. 88-89.

⁷⁰ Juel Hansen s. 180-181.

⁷¹ Christiansen m.fl. s. 90-91.

⁷² Kristiansen s. 271.

På grund af de mange forskelligartede forhold, der kan henføres under helbredsoplysningsloven, har lovgiver fundet det hensigtsmæssigt alene at åbne mulighed for tilkendelse af en godtgørelse og ikke gøre det obligatorisk. Godtgørelsen afhænger af overtrædelsens grovhed.⁷³

Det fremgår af forarbejderne, at der er tale om en fravigelse af EAL § 26, og at denne ikke vil kunne påberåbes ved siden af.⁷⁴

I U.1999.1927Ø blev ansættelsen af en lærer trukket tilbage, fordi arbejdsgiveren fandt ud af, at læreren led af sklerose. Læreren fik tilkendt en godtgørelse på kr. 25.000 efter HOL § 12 for overtrædelse af HOL § 4, stk. 4, hvorefter arbejdsgiveren ikke i forbindelse med ansættelse må gøre brug af helbredsoplysninger med det formål at få belyst lønmodtagerens risiko for at udvikle eller pådrage sig sygdommen.

Retspraksis er yderst begrænset, men i de foreliggende afgørelser, hvor domstolene når til, at loven er overtrådt, fastsættes godtgørelsen til kr. 0.⁷⁵ Det må derfor konkluderes, at helbredsoplysningsloven ikke har haft effekt. Loven kan dog have haft præventiv effekt.

4.4.4. Forslag til lov om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler

Beskæftigelsesministeren fremsatte i april et lovforslag⁷⁶ om erhvervsbegrænsende aftaler og oplysningspligt i forbindelse hermed. Lovforslaget blev trukket tilbage i maj efter stor modstand fra lønmodtagerorganisationerne.

Lovforslaget medtages alligevel i specialet, fordi det kendetegner udviklingen i forhold til godtgørelser indenfor ansættelsesretten.

Ved en erhvervsbegrænsende aftale forstås en aftale, som arbejdsgiveren har indgået, og som begrænser medarbejderens mulighed for frit at skifte job.

Lovforslaget lagde op til, at arbejdsgiveren skriftligt skulle oplyse om en erhvervsbegrænsende aftales indhold, jf. § 2, stk. 1. Hvis denne oplysningspligt blev forsømt kunne medarbejderen tilkendes en godtgørelse, jf. § 5.

En godtgørelse, som den var udformet i § 5, kunne tænkes kumuleret med andre typer af godtgørelser, for eksempel ville den kunne kumuleres med en godtgørelse for usaglig afskedigelse. Det må antages, at kumulation med ansættelsesbevisloven var udelukket, da det er samme hensyn, der gør sig gældende, og der ikke bør ske en dobbelt-dækning. Det var overladt til domstolene at fastlægge godtgørelsesniveauet.

Lovforslaget og den seneste års udvikling peger i retning af en stadig større beskyttelse af lønmodtageren i form af nyttilkomne godtgørelsesbestemmelser. I vidt omfang kommer udviklingen fra EU, som de seneste år har vedtaget en række direktiver på området.

⁷³ Karnov HOL § 12 n. 36 og Preisler s. 65.

⁷⁴ Preisler s. 65-66.

⁷⁵ Gräs Lind s. 32, U.2000.1405V.

⁷⁶ Lovforslag nr. 212 af 18. april 2007.

4.5. Love vedrørende tidsmæssige aspekter

En række love vedrører tidsmæssige aspekter og indeholder godtgørelsesbestemmelser. Nogle af godtgørelserne tilkendes, hvis medarbejderen er blevet afskediget efter at have fremsat krav efter loven. Herved er der stor lighed med de godtgørelser, som gives efter diskriminations- og ligebehandlingslovgivningen, og her vil der ikke ske kumulation, heller ikke med funktionærloven. Men der vil kunne ske kumulation med godtgørelser for tilsidesættelse af en oplysningspligt og tillige med godtgørelser for krænkelse efter anden lovgivning.

4.5.1. Arbejdstidsloven

Arbejdstidsloven er indført på baggrund af arbejdstidsdirektivet.

Efter ATL § 8 er der mulighed for en godtgørelse, hvis medarbejderens rettigheder efter loven er blevet krænkede. En rettighed efter loven er for eksempel retten til pause efter 6 timers arbejde, jf. ATL § 3.

Endvidere er der mulighed for en godtgørelse efter ATL § 8, stk. 2, såfremt en medarbejder afskediges, fordi han eller hun har rejst krav efter loven.

ATL § 8, stk. 2 vedrørende afskedigelse giver ikke medarbejderen ret til godtgørelse for usaglig opsigelse i medfør af flere regelsæt,⁷⁷ jf. forarbejderne.

Loven blev ifølge forarbejderne gennemført, fordi kommissionen fremkom med en åbningsskrivelse, som et indledende skridt til retssag, fordi den ikke fandt, at en implementering alene ved kollektive overenskomster var tilstrækkelig.⁷⁸

Der foreligger ingen trykt praksis efter arbejdstidsloven, hvorfor loven ikke behandles yderligere.

4.5.2. Deltidsloven

Deltidsloven er en implementering af deltidsskemaet og har blandt andet til formål at lette udviklingen af deltidsskema på frivillig basis og i øvrigt at hindre forskelsbehandling af deltidsansatte, jf. aftalen om implementering af direktivet om deltidsskema § 2 (herefter Aftalen, jf. DTL § 1, stk. 3).

Deltidsloven indeholder hjemmel for godtgørelse ved brud på Aftalen. Ifølge DTL § 4, stk. 2 kan en medarbejder tilkendes en godtgørelse, hvis dennes rettigheder efter loven er krænkede. Efter DTL § 4, stk. 4 kan en medarbejder, der er blevet afskediget, fordi han eller hun har fremsat krav efter loven, tilkendes en godtgørelse.

Efter DTL § 4a, stk. 3 har medarbejderen mulighed for en godtgørelse, hvis medarbejderen afskediges, fordi han eller hun har afslået at arbejde på deltid eller har fremsat ønske om at arbejde på deltid.

Deltid volder adskillige problemer i forhold til ligebehandlingsprincippet i ligebehandlingsdirektivet. Når deltidsansatte har ringere arbejdsvilkår, behandles det som et ligebehandlingsproblem, fordi

⁷⁷ Karnov ATL § 8 n. 24.

⁷⁸ Karnov ATL n. *).

langt flere kvinder end mænd er på deltid.⁷⁹ Der er altså en meget nær sammenhæng mellem deltidsloven og ligebehandlingsloven.

Bestemmelserne i DTL § 4, stk. 4 og § 4a, stk. 3 supplerer de øvrige bestemmelser om generel beskyttelse mod usaglig afskedigelse, som stadig gælder ved siden af reglerne i deltidsloven. Men det medfører dog ikke, at en usaglig afskedigelse kan føre til godtgørelse i medfør af flere regelsæt samtidig.⁸⁰ Der kan kumuleres med godtgørelse efter DTL § 4, stk. 2, jf. princippet i U.2007.614V, som behandles nedenfor.

4.5.3. Lov om tidsbegrænset ansættelse

Lov om tidsbegrænset ansættelse regulerer, som navnet indikerer, ansættelsesforhold, som er af midlertidig karakter, og som afsluttes på et tidspunkt fastsat efter objektive kriterier, såsom til en bestemt dato eller efter udførelsen af den stillede opgave eller ved indtræden af en bestemt begivenhed, jf. LTA § 3, stk. 2. I sådanne ansættelsesforhold er medarbejderen ikke så godt beskyttet, da der for eksempel ikke gælder opsigelsesvarsler eller noget rimelighedskrav. Derfor skal loven sikre, at der ikke sker omgåelse ved blot at foretage flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser, og at medarbejderen i øvrigt opnår samme vilkår som de fastansatte, jf. LTA § 1.

Lov om tidsbegrænset ansættelse beror på et EU-direktiv, og sanktionerne fastsættes ifølge forarbejderne af medlemsstaterne med respekt af effektivitets-, ækvivalens- og proportionalitetsprincippet.⁸¹

LTA § 8, stk. 1 hjemler en godtgørelse i tilfælde, hvor lønmodtagerens rettigheder efter loven er blevet krænket. Såfremt lønmodtageren er blevet afskediget, fordi denne har rejst krav i henhold til loven, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse, jf. LTA § 8, stk. 3.

Godtgørelsen for usaglig afskedigelse indebærer ikke ret til godtgørelse efter flere regelsæt, såfremt lønmodtager tillige opfylder betingelserne efter anden lovgivning.⁸²

Hasselbalch anfører om sanktioner på andet grundlag, at det er en selvfølge, at overtrædelsessituationer, der tillige implicerer overtrædelse af andre regler eller principper, kan få de deraf følgende konsekvenser, så længe det ikke implicerer en dobbeltdækning i forhold til loven.⁸³ Heraf fremgår tydeligt, at kumulation kun kan ske i det omfang, der ikke herved sker en dobbeltdækning, hvilket i øvrigt ikke er overraskende.

I U.2007.614V gives imidlertid godtgørelser efter FUL § 2b, LTA § 8, stk. 1 og ABL § 6.

Medarbejderens advokat gjorde gældende, at lov om tidsbegrænset ansættelse ikke udelukker, at der samtidig gives godtgørelse efter FUL § 2b, da disse godtgørelser ikke kompenserer for samme krænkelser.

⁷⁹ Se om sammenhængen og praksis, Andersen m.fl. 2 s. 58-61.

⁸⁰ Karnov DTL § 4a n. 14.

⁸¹ Karnov LTA § 8 n. 26.

⁸² Hasselbalch 4 s. 76 og Karnov LTA § 8 n. 28.

⁸³ Hasselbalch 4 s. 76.

Vestre Landsret tilkendte en godtgørelse på: "(...) i alt 80.000 kr., svarende til ca. 1 ½ måneds løn efter funktionærlovens § 2b, samt en samlet skønsmæssigt godtgørelse efter ansættelsesbevisloven og lov om tidsbegrænset ansættelse § 8, stk. 1, med udgangspunkt i praksis for tvivlstilfælde for så vidt angår godtgørelsen, der angår lov om ansættelsesbeviser." Godtgørelsen efter FUL § 2b udgør cirka kr. 55.000 (1½ måneds løn) og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven i tvivlstilfælde er kr. 10.000, hvorefter de resterende kr. 15.000 gives efter lov om tidsbegrænset ansættelse. Landsrettens dom må tages som udtryk for, at der sker en kumulation, da det alene er en samlet skønsmæssig godtgørelse efter ansættelsesbevisloven og lov om tidsbegrænset ansættelse. Det må bemærkes, at godtgørelsen gives efter ABL § 8, stk. 1, som vedrører en krænkelse, men som altså ikke angår afskedigelse. Der er således ikke sket kumulation af godtgørelser for usaglig afskedigelse. Her er sket kumulation af en godtgørelse for usaglig afskedigelse, en for krænkelse af rettighederne efter lov om tidsbegrænset ansættelse og en efter ansættelsesbevisloven.

Dommen er yderst central i forhold til spørgsmålet om kumulation. Den må kunne tages til indtægt for, at der generelt kan ske kumulation mellem godtgørelse for usaglig afskedigelse efter FUL § 2b og en godtgørelse for selve krænkelsen efter anden lovgivning.

4.6. Love om orlov

Der findes tre ansættelsesretlige love om orlov, og de skal kort behandles i det følgende afsnit.

4.6.1. Børnepasnings-, sygepasnings- og værnepligtsorlovsloven

Børnepasningsorlovsloven er under udfasning og gælder kun for forældre, der har fået børn før den 27. marts 2002, og loven ophæves den 1. juni 2011, hvorfor loven ikke skal behandles yderligere.⁸⁴

1. april 2006 trådte sygepasningsorlovsloven i kraft og giver medarbejderen ret til fravær af særlige familiemæssige årsager. Såfremt arbejdsgiveren afskediger medarbejderen, fordi medarbejderen har været eller er fraværende eller fremsætter krav herom, har medarbejderen krav på en godtgørelse, jf. SOL § 4, stk. 2, jf. stk. 1. Bestemmelsen er ifølge forarbejderne indført for at give medarbejderen en reel beskyttelse mod afskedigelse.

Bestemmelsen supplerer den generelle beskyttelse mod usaglig afskedigelse, dog uden fastsættelse af anciennitetskrav for opnåelse af beskyttelsen. At årsagen til afskedigelsen er usaglig efter flere regelsæt, giver ikke medarbejderen ret til godtgørelse for usaglig afskedigelse efter flere regelsæt samtidigt,⁸⁵ jf. forarbejderne. Godtgørelsen vil kunne tænkes kumuleret med godtgørelse for overtrædelse af oplysningsforpligtelser.

Loven fastsætter ikke niveauet af godtgørelsen, og det må således fastsættes af domstolene.

⁸⁴ Nu reguleres reglerne om fraværsret og dagpengeret i barselloven, jf. Karnov, BL, n. *) og ligebehandlingslovens godtgørelsesbestemmelser finder anvendelse. Se U.2002 B 324.

⁸⁵ Karnov SOL § 4 n. 12.

Værnepligtsorlovsloven indeholder også en godtgørelsesbestemmelse. Efter VPO § 9 skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse, hvis medarbejderen afskediges, fordi han udnytter retten til fravær på grund af aftjening af værnepligt eller har været fraværende af denne grund, eller hvis medarbejderen i øvrigt er blevet afskediget på grund af sin værnepligt, jf. VPO § 2. Beskyttelsen indtræder efter 9 måneders uafbrudt ansættelse, jf. VPO § 1, nr. 1.

Med hensyn til kumulation gælder det samme som anført om sygepasningsorlovsloven.

Godtgørelsen kan ikke overstige 26 ugers løn jf. VPO § 9, stk. 2. Da maksimum efter Hovedaftalen er 52 ugers løn er godtgørelse efter Hovedaftalen formentligt mere fordelagtig, Søgsmål kan derfor med fordel anlægges med påstand efter Hovedaftalen, hvor medarbejderen er beskyttet heraf.

4.7. Anden ansættelsesretlig lovgivning

4.7.1. Lov om kollektive afskedigelser

Efter KOA § 11 skal arbejdsgiveren yde lønmodtageren en godtgørelse, såfremt arbejdsgiveren undlader at indlede forhandlinger med lønmodtageren om afskedigelsesordninger med videre eller sende meddelelse til det regionale beskæftigelsesråd.

Godtgørelse efter denne lov vil kunne kumuleres med alle øvrige godtgørelser, fordi der her er tale om en godtgørelse af en helt anden karakter. En kumulation vil ikke medføre en overkompensation.

Godtgørelsens størrelse er direkte fastlagt i loven, hvilket er en sjælden reguleringsform. Det er hensigtsmæssigt her, hvor der ikke er behov for en individuel vurdering på grund af bestemmelsens objektive karakter. Udgangspunktet er, at godtgørelsen udgør 30 dages løn, jf. KOA § 11, stk. 1, 2. pkt.. Hvorimod hvis antallet af afskedigelser udgør 50% af medarbejderne, og virksomheden beskæftiger mindst 100 ansatte, er godtgørelsen 8 ugers løn, jf. KOA § 11, stk. 2, 1. pkt..

Her gælder det særlige, at løn modtaget i en individuel opsigelsesperiode skal fratrækkes godtgørelsen, jf. KOA § 11, stk. 1, 3. pkt. og stk. 2, 2. pkt.. Det medfører, at der er tale om en forholdsvis begrænset sanktionsmulighed set med medarbejderens øjne, men der kan samlet set blive tale om et stort beløb for arbejdsgiveren, hvis denne opsigser mange medarbejdere på én gang.⁸⁶

Efter den tidligere gældende lovs § 23b skulle der ikke betales godtgørelse ved tilsidesættelse af forhandlingspligten. Bestemmelsen er ifølge forarbejderne indført for at skabe økonomisk motivation for, at arbejdsgiveren både overholder forhandling og varslingspligten. Der er således sket en skærpelse, som peger i retning af en bedre beskyttelse af de ansatte, men som dog er indført af effektivitetshensyn.

4.7.2. Virksomhedsoverdragelsesloven

Virksomhedsoverdragelsesloven beror på virksomhedsoverdragelsesdirektivet.

⁸⁶ Court-Payen m.fl. s. 216-217.

Virksomhedsoverdragelsesloven foreskriver, at den, der overdrager en virksomhed, skal underrette lønmodtagerrepræsentanterne om en række nærmere angivne forhold, jf. VOL § 5, stk. 1. Af direktivets art. 3, nr. 2 fremgår, at medlemsstaterne kan træffe passende foranstaltninger for at sikre, at overdrageren giver underretning om alle de rettigheder og forpligtelser, der vil blive overført til erhververen. Tilsidesættelse af underretningspligten i VOL § 5, stk. 1 er i loven alene sanktioneret med bøde, jf. VOL § 7, og ifølge RPL § 937 kan en sag om overtrædelse af VOL §§ 5 og 6 afgøres ved en advarsel.

Forarbejderne forklarer ikke, hvorfor denne sanktionsløsning er valgt. Klingsten anfører, at sanktionen muligvis ikke opfylder EU-rettens krav til en effektiv sanktion ved overtrædelse af informations- og forhandlingspligten.⁸⁷ Indførelsen af en godtgørelsesbestemmelse syntes da også mere oplagt, da det er den typiske måde at sanktionere på i ansættelsesretlige sager.

Virksomhedsoverdragelsesloven indeholder også en regel om afskedigelse. Det fremgår af VOL § 3, at en afskedigelse på grund af virksomhedsoverdragelse ikke anses for rimeligt begrundet i virksomhedens forhold, og dermed er den usaglig.

Der er ikke nogen godtgørelsesbestemmelse til sanktionering af VOL § 3. Af forarbejderne fremgår, at bestemmelsen tager sigte på områder, hvor der ifølge lovgivning eller kollektive overenskomster findes regler om godtgørelse for usaglig afskedigelse. En afskedigelse i strid med VOL § 3 vil give ret til en godtgørelse efter FUL § 2b eller Hovedaftalen.⁸⁸ Det betyder, at medarbejdere, der ikke er omfattet af FUL § 2b eller en overenskomsthjemlet godtgørelse for usaglig afskedigelse, ikke er beskyttet mod afskedigelse i strid med virksomhedsoverdragelsesloven. Det kan undre, at lovgiver ikke har fastsat sanktioner ved overtrædelse af VOL § 3.

Det kan diskuteres, om sanktionerne efter virksomhedsoverdragelsesloven er tilstrækkelige i forhold til det almindelige effektivitetsprincip gældende i EU-retten. Danmark har ved flere lejligheder modtaget begrundede udtalelser fra Kommissionen, hvor Kommissionen har været af den opfattelse, at Danmark ikke har implementeret direktiver korrekt. Det er sket i forbindelse med arbejdstidsloven og arbejdsmiljøloven, hvor Danmark har anset direktiver for opfyldt ved gældende lovgivning og overenskomster. Direktivernes ordlyd er dog ikke ens. Hasselbalch anfører i forhold til afskedigelse, at lovens løsning er EU-retligt problematisk.⁸⁹

4.7.3. Arbejdsmiljøloven

Ifølge AML § 17a, stk. 1 har en ansat ret til at forlade sin arbejdsplads eller et farligt område i tilfælde af en alvorlig og umiddelbar fare, som ikke kan undgås, og efter stk. 2 må den ansatte ikke udsættes for en forringelse af sine arbejdsforhold, hvis den ansatte forlader sin farlige arbejdsplads. Såfremt den ansattes rettigheder er krænket, kan denne tilkendes en godtgørelse, jf. AML § 17a, stk. 3.

⁸⁷ Klingsten s. 311.

⁸⁸ Bille Tvedt s. 124, Karnov VOL § 3 n. 13 og forarbejderne.

⁸⁹ Hasselbalch 2 s. 344 n. 521.

En lignende bestemmelse findes i AML § 17b. Af AML § 17b, stk. 1 fremgår, at arbejdsgiveren skal sørge for, at en ansat selv har mulighed for at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger med henblik på at undgå følgen af en alvorlig og umiddelbar fare for sin egen eller andres sikkerhed. Efter stk. 2 må den ansatte ikke udsættes for forringelse af sine forhold, fordi den ansatte har iværksat foranstaltninger efter stk. 1. Af stk. 3 følger, at ansatte, hvis rettigheder efter stk. 2 krænkes, kan tilkendes en godtgørelse.

Bestemmelserne blev indført efter, at Kommissionen i en begrundet udtalelse har tilkendegivet, at den tidligere danske implementering ikke var tilstrækkelig, da ansatte ikke var beskyttet mod alle skadelige og urimelige konsekvenser eller i det hele taget mod, at en ansats handlemåde lægges denne til last.⁹⁰ Sigtet med de nye bestemmelser er at beskytte medarbejderne mod forringelse af deres forhold, for eksempel hvis medarbejderen bliver forflyttet på grund af klager over arbejdsmiljøet.⁹¹

Der synes ikke at være tilkendt godtgørelser efter loven, hvorfor den ikke behandles yderligere.

4.7.4. Forslag til lov om røgfri miljøer

Den 6. juni 2007 blev den nye rygelov vedtaget. Herefter er der som udgangspunkt et forbud mod rygning på indendørs arbejdspladser, jf. § 6, hvortil der dog er nogle undtagelser.

I det oprindelige lovforslags⁹² § 2, stk. 5 var indsat en bestemmelse om, at en lønmodtager, der udsættes for ufordelagtig behandling eller følge, fordi denne har fremsat krav om røgfrit miljø på arbejdspladsen, kan tilkendes en godtgørelse. Denne del af lovforslaget blev imidlertid ikke vedtaget. Nu henvises i forarbejderne til § 25 blot til, at der såvel i funktionærloven som i en række overenskomster og i retspraksis findes et forbud mod usaglig afskedigelse. Her er dog ikke nogen beskyttelse af medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven eller en overenskomst, hvilket er uhensigtsmæssigt.

Arbejdsgiverens chikane af lønmodtagere, der påberåber sig loven, er heller ikke beskyttet, hvilket i og for sig er kritisabelt.

Dette peger i modsat retning i forhold til de udviklingstendenser, der ellers synes at være.

5. Andre mulige retsgrundlag for godtgørelser

5.1. Tortgodtgørelse efter erstatningsansvarslovens § 26

EAL § 26 hjemler godtgørelse for tort. Tort er en krænkelse af en anden persons selv- og æresfølelse,⁹³ og det er ydmygelsen, der begrunder kravet.⁹⁴ Der skal ifølge EAL § 26 være tale om en retsstridig krænkelse af en andens frihed, fred, ære eller person. At krænkelsen

⁹⁰ Forarbejderne og Karnov AML § 17a n. 65.

⁹¹ Karnov AML § 17a n. 65.

⁹² Lovforslag af 12. jan. 2007.

⁹³ Møller og Wiisbye s. 547.

⁹⁴ Von Eyben og Isager s. 278.

skal være retsstridig betyder, at der skal foreligge en culpøs krænkelse, og denne skal have en vis grovhed.⁹⁵ EAL § 26 er en generel bestemmelse og tager således ikke sigte på ansættelsesforhold.

Ansvarssubjektet er ifølge bestemmelsen ”den, der er ansvarlig”. Arbejdsgiveren må antages at kunne pålægges ansvar for sine medarbejderens handlinger efter DL 3-19-2.⁹⁶ En undtagelse til ansvar efter DL 3-19-2 er ansattes handlinger af abnorm karakter, som arbejdsgiveren ikke hæfter for. En retsstridig krænkelse af en anden ansat må antages altid at være af abnorm karakter, hvorfor muligheden for ansvar efter DL 3-19-2 synes at være begrænset. Arbejdsgiveren vil naturligvis kunne blive pålagt ansvar direkte efter EAL § 26, i det omfang han er identisk med den krænkende,⁹⁷ eller i øvrigt kender til krænkelsen uden at gribe ind.

Bestemmelsen er søgt påberåbt i en række ansættelsesretlige sager, men domstolene har kun sjældent anerkendt muligheden for tortgodtgørelse i ansættelsesretlige sager. Det må formodes at skyldes, at der sjældent vil være tale om en decideret krænkelse af frihed, fred, ære eller person i et ansættelsesforhold. Bestemmelsens kerneområde er grov vold og frihedsberøvelser.⁹⁸ I afsnittet nedenfor er gennemgået nogle sager, hvor bestemmelsen har fundet anvendelse i ansættelsesforhold og samtidigt er, for at undgå gentagelser, knyttet nogle bemærkninger til godtgørelsesniveauet.

Det har været afprøvet i retspraksis, om tortgodtgørelse kunne anvendes som godtgørelse for usaglig afskedigelse, hvor medarbejderen ikke var funktionær eller ikke opfyldte tidskriteriet, men det er sket uden held, jf. U.1994.846H, U.2004.720H og U.2003.1570H.⁹⁹ Det synes ikke overraskende, da krænkelsen efter EAL § 26 er grovere end krænkelsen ved at være usagligt afskediget.

Gräs Lind argumenterer for, at tortbestemmelsen har betydning for integritetsbeskyttelsen af medarbejderne, og at der er grundlag for at nyfortolke bestemmelsen i lyset af retsudviklingen og samfundsudviklingen.¹⁰⁰ Det er jeg enig i for så vidt angår de områder, som ikke er søgt beskyttet ved anden lovgivning.

5.1.1. Æresfornærmelser og krænkelse af privatlivets fred, herunder godtgørelsesniveau

Af sager om tortgodtgørelser for æresfornærmelser i ansættelsesforhold kan nævnes U.2005.1131Ø. En kassemedarbejder i et byggemarked fik en godtgørelse på kr. 5.000. Han var blevet bortvist på grund af tyveri, og der var sat et opslag op herom i baglokalet. For landsretten havde arbejdsgiveren erkendt, at opslaget udgjorde en retsstridig krænkelse. Godtgørelsen blev fastsat under hensyn til, at opslaget kun hang i en meget kort periode og kun blev kendt af en meget begrænset

⁹⁵ Møller og Wiisbye s. 548.

⁹⁶ Møller og Wiisbye s. 549.

⁹⁷ Til støtte for disse betragtninger se Paulsen s. 153 og til dels Schioldann s. 222-223.

⁹⁸ Von Eyben og Isager s. 279.

⁹⁹ Schioldann s. 221-222.

¹⁰⁰ Gräs Lind s. 43.

personkreds (kun det øvrige personale), og efter en samlet vurdering af krænkelens beskaffenhed og de omstændigheder, hvorunder krænkelsen fandt sted. Det påståede tyveri blev opdaget ved videoovervågning af medarbejderen, men han fik ikke godtgørelse herfor. Videoovervågningen var i strid med TV-overvågningsloven, da der ikke var skiltet hermed. Det kunne muligvis have udgjort en krænkelse i sig selv, men det fandt Østre Landsret ikke var tilfældet.

Godtgørelsen må betragtes som meget lav, men den er fastsat ud fra en meget konkret begrundelse. Landsretten fik ikke lejlighed til at tage stilling til, om der reelt var tale om en retsstridig krænkelse, da forholdet var erkendt for Landsretten.

I FED 1996.605 fik en medarbejder en godtgørelse på kr. 10.000 på grund af udtalelser fra tidligere til nuværende arbejdsgiver om, at afskedigelsen af medarbejderen skyldtes uhæderlig adfærd, hvilket medvirkede til afskedigelse hos den nuværende arbejdsgiver. Godtgørelsen er lav i ansættelsesretlig sammenhæng. Henset til praksis efter EAL § 26 er den derimod ikke lav. Det er her krænkelsen, der gives erstatning for, og ikke indkomsttabet.

I VLD af 24. april 2007 blev en ansat tilkendt en godtgørelse på kr. 10.000. Arbejdsgiveren havde i strid med persondataloven offentliggjort en række oplysninger, herunder helbredsoplysninger, om den ansatte på en hjemmeside og andre steder. Offentliggørelsen var ifølge Vestre Landsret en krænkelse af den ansattes fred og ære. Dommen er et eksempel på, at offentliggørelse af personoplysninger kan sanktioneres via erstatningsansvarsloven.

I U.2004.273Ø tilkendtes en bagerjomfru ikke godtgørelse i et tilfælde af detektivovervågning af en ansat i det private hjem. Dommen synes vidtgående, men skal ikke diskuteres nærmere her, da der ikke tilkendes godtgørelse.¹⁰¹

5.1.2. Seksuel chikane, herunder godtgørelsesniveau

Erstatningsansvarslovens tortbestemmelse har fundet anvendelse i sager om seksuel chikane. I sexchikanesager kan godtgørelse efter omstændighederne tilkendes i henhold til såvel EAL § 26 som LBL § 14, jf. § 4.¹⁰² Det beror på hvilket subjekt, kvinden ønsker at rette søgsmålet mod. Arbejdsgiveren hæfter efter ligebehandlingsloven og ikke efter EAL § 26. Godtgørelsesniveauet i denne type sager gennemgås alligevel, fordi godtgørelsen udspringer af hændelser i et ansættelsesforhold.

For så vidt angår sager om seksuel chikane findes en række eksempler i både trykt og utrykt retspraksis, hvor godtgørelsen er udmålt til kr. 25.000 efter EAL § 26. Ifølge Breum og Wolf minder niveauet mere om niveauet i sager om voldtægt, end niveauet i ligebehandlingsagerne. Breum og Wolf er af den opfattelse, at det er forkert at lade godtgørelse efter erstatningsansvarsloven og ligebehandlingsloven udmåle i henhold til den praksis, der findes i sager for eksempel vedrørende voldtægt. De anfører, at der i sager om seksuel chikane sker en dobbelt krænkelse af kvinden, dels en krænkelse af hendes ret-

¹⁰¹ For en indgående gennemgang og kritik af dommen, se Gräs Lind s. 307-310.

¹⁰² Møller og Wiisbye s. 571.

tigheder i ansættelsesretlig henseende, dels en krænkelse som individ. Og endvidere at sager om seksuel chikane er nærmere beslægtet med andre ligebehandlingsregler end for eksempel sager om sædelighedsforbrydelser.¹⁰³

Carlsen antager, at der ikke findes grunde til, at godtgørelsen skulle overstige eller være på niveau med godtgørelsen i grove sædelighedsforbrydelser. Han henviser til Sø- og Handelsrettens dom af 26. nov. 1993, hvor retten i præmisserne anførte, at retten under henvisning til niveauet for godtgørelse for tort i tilfælde af voldtægt ikke finder at kunne tilkende et højere beløb. Chikanøren blev dømt i henhold til EAL § 26, men den faglige organisation, som kvinden var ansat i, blev frifundet, idet arbejdsgiveren havde hindret chikanen i det øjeblik, denne blev bekendt med problemet.¹⁰⁴

Efter min opfattelse kan der ikke gives høje godtgørelser til en ansat, der er blevet seksuelt chikaneret, når godtgørelsesniveauet for temmelig grove voldtægter er relativt lavt, og jeg er således enig i Carlsens antagelse. En voldtægt er en væsentlig større krænkelse af kvinden. EAL § 26 er en bestemmelse, der omfatter mange forskellige forhold, og de forskellige forhold, der falder inden for loven, må afvejes i forhold til hinanden ved fastsættelsen af godtgørelsesniveauet. Bestemmelser af en helt anden karakter og med andre pligtsubjekter og godtgørelsesniveau kan ikke inddrages i denne afvejning.

5.1.3. Kumulation

Erstatningsansvarslovens tortbestemmelse er af en anden karakter end godtgørelsesbestemmelserne efter den øvrige lovgivning, og der synes derfor ikke at være noget til hinder for en kumulation. Ifølge bemærkningerne til lovforslaget om tortbestemmelsen gælder særbestemmelserne efter anden lovgivning fortsat¹⁰⁵, hvilket i høj grad taler for, at der kan ske kumulation.

Der synes at være noget uenighed blandt forfatterne om, om der kan tilkendes godtgørelse efter EAL § 26 og ansættelsesretlig lovgivning samtidigt.

I forhold til funktionærloven anfører H.K. Nielsen, at tortbestemmelsen ikke berører FUL § 2b, og at der derfor intet er til hinder for at påberåbe sig begge regelsæt parallelt.¹⁰⁶ Det synspunkt harmonerer ikke med følgende dom.

I VLD af 22. okt. 1992 tilkendte Vestre Landsret en kunstner godtgørelse efter FUL § 2b og udtalte, at der allerede herefter ikke er grundlag for tilkendelse af godtgørelse for tort i medfør af EAL § 26. Carlsen ser dette som et udtryk for en herskende tendens til at anvende FUL § 2b som et smidigt instrument til at imødekomme et behov for økonomisk oprejsning og samtidigt undgå mere vanskelige overvejelser om en mere generel hjemmel.¹⁰⁷

¹⁰³ U.1995 B 57.

¹⁰⁴ Carlsen s. 227-228 og U.1995 B 57.

¹⁰⁵ Møller og Wiisbye s. 550.

¹⁰⁶ H.K. Nielsen 2 s. 231.

¹⁰⁷ Carlsen s. 227.

I praksis påberåbes EAL § 26 sammen med anden lovgivning, men herudaf kan ikke i sig selv udledes, at der kan ske kumulation.

I U.1995.744H var EAL § 26 og FUL §§ 2b og 3 påberåbt, men der blev ikke tilkendt godtgørelse eller erstatning efter nogen af bestemmelserne.

I U.2005.1131Ø om kassemedarbejderen var FUL § 2b og EAL § 26 påberåbt, men bortvisningen fandtes berettiget, hvorfor der ikke blev taget stilling til kumulationsspørgsmålet.

I U.2005.1639V fik en kvinde tilkendt godtgørelse efter FUL § 2b og ABL § 6 og erstatning efter FUL § 3. EAL § 26 var samtidigt påberåbt. Landsretten anfører efter at have tilkendt godtgørelse efter FUL § 2b: *”Det tiltrædes derfor, at der ikke foreligger en krænkelse fra B’s side, som kan danne grundlag for et krav om godtgørelse i medfør af erstatningsansvarslovens § 26 for A.”* Når landsretten tager stilling til EAL § 26, må det tages som udtryk for, at det er muligt at få tilkendt godtgørelse efter begge. Herefter må det konkluderes, at det efter nyere retspraksis er muligt at opnå godtgørelse både efter FUL § 2b og EAL § 26. Men det må erindres, at der skal være tale om en særdeles grov krænkelse af medarbejderen, før EAL § 26 overhovedet kan komme på tale.

Herefter er spørgsmålet om EAL § 26 kan kumuleres med andre godtgørelser.

I forhold til ligebehandlingsloven taler U.1992.18SH imod kumulation. Her slår Sø- og Handelsretten fast, at der ikke kan tilkendes godtgørelse både efter ligebehandlingsloven og erstatningsansvarsloven, da den retsstridige krænkelse ligger implicit i bestemmelsen efter ligebehandlingsloven. Breum og Wolf er af den opfattelse, at dommen er forkert.¹⁰⁸

Forarbejderne til helbredsoplysningsloven angiver, at der er tale om en fravigelse af EAL § 26, der ikke vil kunne anvendes ved siden af.¹⁰⁹ Derfor er det ikke muligt at kumulere godtgørelser efter EAL § 26 og HOL § 12.

Tortgodtgørelse kan ifølge Schioldann som udgangspunkt ikke gives ved siden af anden ansættelsesretlig lovgivning, medmindre der foreligger en handling eller en udtalelse, som er strafbar efter straffeloven, eller at krænkelsen vedrører omstændigheder, som skal betragtes isoleret fra vurderingen af, om afskedigelsen er berettiget.¹¹⁰ Heri er enig, men en lang række krænkelse vil være sanktioneret via særlovgivningen, og så kan der efter min opfattelse ikke ske kumulation, da det vil medføre en dobbeltkompensation.

Der kan anføres argumenter for og imod kumulation med EAL § 26. På den ene side er EAL § 26 et godt værn i situationer, hvor krænkelsen er meget grov og forarbejderne til EAL § 26 taler for en kumulation. På den anden side kan anføres, at særlovgivningen netop er indført for at sikre medarbejderen mod krænkelse, og derfor skal EAL § 26 ikke finde anvendelse ud fra en *lex specialis* tankegang, og fordi det vil medføre en dobbeltkompensation for samme krænkelse.

¹⁰⁸ U.1995 B 57.

¹⁰⁹ Karnov HOL § 12 n. 36 og Preisler s. 65.

¹¹⁰ U.1996 B 324 s. 4 og til dels Schioldann s. 221-222.

Ydermere peger retspraksis i retning af, at der ikke kan ske kumulation. Det må formodes, at EAL § 26 ikke kan kumuleres med godtgørelser efter særreglerne.

Ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse efter særlovgivningen vil kränkelsens karakter indgå i vurderingen. Er der tale om en krænkelser, der har en retsstridig karakter som efter EAL § 26 vil medarbejderen blive kompenseret via usaglighedsgodtgørelsen eller en kränkelsesbestemmelse.

Det må konkluderes, at kumulation med EAL § 26 og FUL § 2b og andre generelle bestemmelser kan ske, men det vil ikke være muligt at kumulere med godtgørelser efter særbestemmelser.

5.2. Kommunestyrelsesloven

Ifølge KSL § 16d, stk. 2 skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse, hvis medarbejderen afskediges, fordi han eller hun er opført på en kandidatliste til et kommunalvalg eller er valgt til kommunalbestyrelsen, som anført i KSL § 16c. Godtgørelsen kan udgøre indtil 78 ugers løn, jf. KSL § 16d, stk. 3. Det fremgår af forarbejderne, at håndhævelsen af retten til fravær fra arbejdet må anses som central af hensyn til en ligelig befolkningsmæssig repræsentation i kommunalbestyrelserne. En tilsidesættelse af loven bør derfor resultere i en betydelig godtgørelse.¹¹¹

I U.2001.493V blev en medarbejder tilkendt en godtgørelse på 39 ugers løn, da det ikke blev anset for godtgjort, at afskedigelsen ikke skyldtes, at han var medlem af kommunalbestyrelsen, jf. KSL § 16d. 39 ugers løn er en betragtelig godtgørelse set i forhold til niveauet efter FUL § 2b.

5.3. Overenskomster

Ud over, at der i en lang række ansættelsesretlige love findes godtgørelsesbestemmelser, er der en lang række overenskomster, som indeholder godtgørelsesbestemmelser. Her skal nævnes Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark, Ledeforfattalen og Pengeinstitutoverenskomsten. De to sidstnævnte er interessante i forhold til kumulationsspørgsmålet.

5.3.1. Hovedaftalen mellem DA og LO

Det følger af HA § 4, stk. 3, at vilkårligheder ved afskedigelser ikke må finde sted. Kriteriet for at være omfattet af beskyttelsen er, at medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i 9 måneder, jf. HA § 4, stk. 3, litra a. Altså en kortere periode end efter funktionærloven.

Klager behandles af Afskedigelsesnævnet, jf. HA § 4, stk. 3, litra d og efter HA § 4, stk. 3, litra e, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den afskedigede medarbejder en godtgørelse, hvis altså ikke nævnet går så vidt som til at underkende afskedigelsen.

Godtgørelse efter HA § 4, stk. 3, litra e kan kumuleres i samme omfang som FUL § 2b kan kumuleres med andre godtgørelser.

¹¹¹ Hasselbalch 2 s. 347.

Godtgørelsen kan maksimalt udgøre 52 ugers løn, jf. HA § 4, stk. 3, litra e. Indtil og med 1992 var niveauet 39 ugers løn.¹¹² Afskedigelsesnævnet har endnu ikke givet maksimumsgodtgørelsen, men godtgørelsesniveauet er blevet øget hver gang, Hovedaftalen er blevet ændret, og det har haft en afsmittende effekt på de godtgørelser, som nævnet tilkender.¹¹³

Ved udmålingen af godtgørelsen skal medarbejderens anciennitet indgå som moment, jf. HA § 4, stk. 3, litra e. Kriterierne for udmålingen fremgår ofte ikke.¹¹⁴

Paulsen anfører, at der som en meget grov tommelfingerregel gives godtgørelser på cirka 1½ uges løn X antal års beskæftigelse, dog således at godtgørelser ved særligt lange ansættelsesforhold reduceres skønsmæssigt. En lang række sager forliges allerede på de forberedende retsmøder og bliver ikke offentliggjort, hvilket er medvirkende til, at det er vanskeligt at vurdere godtgørelsesniveauets størrelse.¹¹⁵

Justesen anfører, at godtgørelsen i normalsagerne udmåles til mellem 10 og 14 ugers løn før forhøjelsen af niveauet.¹¹⁶ LO har lavet en undersøgelse, der viser, at den gennemsnitlige godtgørelse fra forhøjelsen i 1993 til og med 2005 udgør 10¼ uges løn.¹¹⁷

Det kan således konkluderes, at der i gennemsnit gives en godtgørelse på 10¼ uges løn, og at ancienniteten også i meget vidt omfang spiller ind. Godtgørelsen efter Hovedaftalen er hermed en anelse højere end efter FUL § 2b, men ligger på samme niveau.

Hovedaftalens godtgørelsesniveau viger for ligebehandlingslovens regler om godtgørelser, jf. HA § 4, stk. 3, litra f,¹¹⁸ men afgørelse træffes af Afskedigelsesnævnet, jf. LBL § 1, stk. 3.

Bestemmelser meget lig Hovedaftalens vil være at finde i en lang række overenskomster. Da størstedelen af arbejdsmarkedet er dækket af overenskomster, vil det i en konkret tvist altid være relevant at undersøge, om der er favorable overenskomstbestemmelser, der kan påberåbes forud for FUL § 2b.¹¹⁹

5.3.2. Lederaftalen og Pengeinstitutoverenskomsten

Ifølge Lederaftalens § 12 har en leder, som er fyldt 50 år, men ikke er 65 år på fratrædelsestidspunktet, og som har været ansat i 10 år, ret til en godtgørelse svarende til tre måneders løn. Der er tale om et supplement til reglerne i funktionærloven, og beløbet påvirkes ikke af, at der også udbetales et beløb i henhold til FUL § 2a.¹²⁰

Endvidere kan nævnes § 20, stk. 4 i Pengeinstitutoverenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet, hvorefter medarbejderen har ret til en særlig godtgørelse. Udover godtgørelse efter FUL § 2a får funktionærer en yderligere godtgørelse

¹¹² Andersen m.fl. 2 s. 65.

¹¹³ Paulsen s. 142.

¹¹⁴ Hasselbalch 2 s. 288.

¹¹⁵ Paulsen s. 142 herunder n. 78 og 152.

¹¹⁶ Justesen s. 27, (Rønnow Bruun 1 s. 252).

¹¹⁷ Rønnow Bruun 1 s. 252.

¹¹⁸ Andersen m.fl. 2 s. 65.

¹¹⁹ Bille Tvedt s. 119.

¹²⁰ Lederaftalen s. 16 og Klingsten s. 272.

på 1, 2, 3, 5 eller 6 måneders løn, når medarbejderen er fyldt henholdsvis 40, 45, 50, 55 eller 60 år, og herudover kommer i nogle tilfælde et pensionsbidrag. Retsstillingen må formodes at skyldes de mange afskedigelser, der var i finanssektoren en årrække tilbage og et forsøg på at lave fornuftige fratrædelsesordninger for de involverede medarbejdere.

Lederaftalen og Pengeinstitutoverenskomsten er således eksempler på, at der kan ske kumulation af fratrædelsesgodtgørelser på aftaleretligt grundlag.

6. Ulovbestemt ret til godtgørelse og kompensation

6.1. Retsgrundsætning om generelt saglighedskrav

På trods af, at de fleste lønmodtagere er beskyttet af en regel om, at afskedigelse skal være rimeligt begrundet enten via funktionærloven eller på overenskomstniveau, er der ikke tale om nogen almen standard, der gælder for ethvert ansættelsesforhold. Rimelighedskravet gælder kun i det omfang, det har støtte i lovgivning eller overenskomst.¹²¹

Nielsen antager dog, at der i dag på grundlag af retsudviklingen i EU kan opstilles et generelt saglighedskrav også i den private sektor.¹²²

Det er imidlertid fastslået i praksis, at funktionærlovens bestemmelser om godtgørelse for usaglig afskedigelse ikke kan anvendes uden for lovens direkte anvendelsesområde. Det ses af U.1981.355Ø, hvor medarbejderen ikke var funktionær, men hvor retten antog, at hans retsforhold måtte bedømmes efter samme retningslinjer. Medarbejderen fik erstatning, men den særlige godtgørelses hjemmel kunne ikke anvendes uden for dens direkte anvendelsesområde.

U.2003.1570H er også interessant. Sagen omhandlede en medarbejder, der var omfattet af en overenskomst, som indeholdt en godtgørelse ved usaglig afskedigelse efter 9 måneders ansættelse. Medarbejderen blev afskediget af arbejdsgiveren, DFDS, men han havde ikke været ansat i 9 måneder, hvorfor han ikke var omfattet af Hovedaftalens saglighedsregel. Derfor var det interessant, om der kunne udledes en generel grundsætning.

Højesteret udtalte, at: *"(...) tilkendelse af godtgørelse som følge af, at afskedigelsen af en ansat i en privat virksomhed ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller virksomhedens forhold, kun kan ske, hvis der er hjemmel hertil i lov, kollektiv, overenskomst eller anden aftale."*

Efter denne dom synes der efter min opfattelse ikke at herske tvivl om, at der ikke kan opnås godtgørelse på det private arbejdsmar-

¹²¹ Kristiansen s. 339.

¹²² Nielsen s. 424.

ked uden direkte hjemmel.¹²³ Det følger da også af almindelig obligationsret, at parterne frit kan indgå aftaler og opsige dem.¹²⁴

HA § 4, stk. 3 blev i øvrigt indført, netop fordi forhandlingsparterne ikke mente, at der gjaldt en almindelig saglighedsregel.¹²⁵

6.2. Kompensation i forbindelse med offentligretlige ansættelsesforhold

I offentligretlige ansættelsesforhold gælder forvaltningslovens og den almindelige ansættelsesrets regler, hvorfor nogle forfattere taler om et dobbelt retsgrundlag.¹²⁶

Ombudsmanden har i sin praksis anset sager om ansættelse, afskedigelse, tildeling af lokallønsmidler og en række disciplinære foranstaltninger, herunder advarsel og påtale, som afgørelser, og dermed omfattet af forvaltningslovens regler. De forvaltningsretlige principper forsøges dog i vidt omfang tilpasset det arbejdsretlige system, som også er det primære retsgrundlag i offentlige ansættelsesforhold.¹²⁷ Offentligt ansatte er også omfattet af overenskomster, og den gennemgåede lovgivning gælder naturligvis også for offentligt ansatte.

Offentlige arbejdsgivere er i kraft af det forvaltningsretlige system omfattet af et almindeligt saglighedskrav.¹²⁸ Derudover skal en række øvrige forvaltningsretlige grundsætninger overholdes, herunder proportionalitetsprincippet, lighedsgrundsætningen og forbuddet mod skøn under regel.

En række sagsbehandlingsregler skal overholdes ved afgørelser af ansættelsesretlig karakter. Særligt partshøringspligten efter FVL § 19 og den udvidede partshøringspligt, som blev endeligt fastslået i U.1999.1337H, har givet anledning til en lang række sager.

De forvaltningsretlige regler opstiller i praksis langt mere vidtgående krav til den offentlige arbejdsgiver. Det vil derfor i en række tilfælde være mere fordelagtigt for medarbejderen at anfægte en afskedigelse ud fra en forvaltningsretlig synsvinkel frem for en arbejdsretlig.¹²⁹

6.2.2. Sanktioner og kompensationsniveau

Domstolsprøvelse af sagsbehandlingsfejl ved forvaltningsmyndigheders afgørelser sker på en helt særlig måde. En række sagsbehandlingsregler har karakter af garantiforskrifter, og tilsidesættelse heraf fører i almindelighed til ugyldighed. Domstolene foretager en konkret væsentlighedsvurdering. Heri ligger at afgørelsen er ugyldig, medmindre der ud fra en konkret væsentlighedsvurdering nås frem til, at den manglende partshøring ikke har haft betydning for afgørelsens re-

¹²³ Betydningen af dommen er dog omtvistet. Se Nielsen s. 422-424.

¹²⁴ Bille Tvedt s. 136.

¹²⁵ Bille Tvedt s. 119.

¹²⁶ H.K. Nielsen 2 s. 41.

¹²⁷ Kristiansen s. 60 og 63.

¹²⁸ Rønnow Bruun 1 s. 30 og Andersen m.fl. 2 s. 65.

¹²⁹ Kristiansen s. 65.

sultat.¹³⁰ Forvaltningsmyndigheden skal løfte bevisbyrden for dette, og der stilles store krav hertil.

Højesterets praksis er, at sagsbehandlingsfejl ved afskedigelse af en offentlig ansat ikke medfører ugyldighed med fortsat ansættelse til følge, men alene fører til en økonomisk kompensation.¹³¹

Spørgsmålet blev endeligt afklaret ved U.1999.1337H om en overenskomstansat sygeplejerske på Samsø, hvor der forelå væsentlige sagsbehandlingsfejl. Her valgte Højesteret en løsning, der hverken var ugyldighed eller erstatning i traditionel forstand, men som dog minder om erstatning. Løsningen består i en kompensation, der fastsættes under hensyn til de foreliggende mangler, anciennitet, lønniveauet, manglende mulighed for at finde anden beskæftigelse og praksis på ansættelsesrettens område i øvrigt.

Kompensationsmuligheden synes hovedsagligt anvendt ved overenskomstansatte og anvendes både ved formelle og materielle fejl.¹³² Kompensationsløsningen er fulgt i praksis, og som eksempel herpå kan nævnes U.2000.1357H, hvor der tilkendtes kr. 150.000 i kompensation for manglende partshøring.¹³³

Revsbech anfører, at kompensationsløsningen formentlig er valgt for at opnå en vis lighed mellem offentligt og privatansatte, men anfører dog også at udmålingsniveauet kan skabe tvivl herom, da der normalt gives større beløb i kompensation, end der i tilsvarende situationer gives efter FUL § 2b.¹³⁴

I en række domme henvises til niveauet inden for ansættelsesretten, så der tilsigtes et vist sammenfald mellem kompensationsniveauet på det ansættelsesretlige og offentligretlige område. Kristiansen anfører, at der dog næppe er tvivl om, at det forvaltningsretlige kompensationsniveau generelt ligger over det arbejdsretlige.¹³⁵

Efter min opfattelse er der ikke store ligheder mellem godtgørelsesniveauet efter FUL § 2b og kompensationsniveauet, som i praksis er noget højere. Umiddelbart er det svært ud fra en arbejdsretlig synsvinkel at se, hvorfor offentligt ansatte skal stilles bedre end privatansatte via beskyttelsen i sagsbehandlingsreglerne. Set fra en forvaltningsretlig synsvinkel harmonerer retsstillingen med det øvrige forvaltningsretlige system. For så vidt angår det materielle kunne der argumenteres for, at offentligt ansatte alene skulle være beskyttet i samme omfang, som det ville følge af funktionærloven og overenskomster.

Der er netop afsagt en Højesteretsdom med nogle bemærkelsesværdige præmisser. I U.2007.537H om Udenrigsministeriets afskedigelse af en medarbejder anførte Højesteret følgende: ”*Ministeriet be-*

¹³⁰ Se om væsentlighedsvurderingen og tertiære momenter, Mathiassen s. 175-183, Nørgaard s. 321-354, Garde m.fl. s. 391-395 og Gammeltoft-Hansen m.fl. s. 857-862.

¹³¹ Nørgaard m.fl. s. 342-343 og 357 og Emborg og Schaumburg-Müller s. 311.

¹³² Revsbech s. 72-73.

¹³³ I U.2003.1660H tilkendte Højesteret en pædagogmedhjælper en godtgørelse på kr. 30.000 på grund af tilsidesættelse af proportionalitetsprincippet. Højesteret benævnte sanktionen ”godtgørelse”, hvilket kan undre.

¹³⁴ Revsbech s. 73 og n. 58.

¹³⁵ Kristiansen s. 67.

svarede ikke forud for afskedigelsen As anmodning om indsigt i hans personalesag, hvilket ministeriet burde have gjort. Dette forhold kan imidlertid ikke antages konkret at have haft væsentlig betydning og Højesteret tiltræder af de grunde, der er anført af landsretten, at afskedigelsen ikke var usaglig, og at A derfor ikke har krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b.” Heraf ses, at Højesteret har foretaget en konkret væsentlighedsvurdering. Men ud over denne bemærkning kom Højesteret med en mere generel bemærkning om sagsbehandlingsreglerne. ”De forvaltningsretlige regler om sagsbehandling skal i afskedigelsessager bidrage til, at der træffes saglige afskedigelsesbeslutninger. Når afskedigelsen var saglig, kan tilsidesættelsen af sagsbehandlingsreglerne derfor ikke i sig selv udløse et krav på kompensation.” Hermed slår Højesteret fast, at en manglende iagttagelse af sagsbehandlingsreglerne ikke i sig selv kan føre til en godtgørelse, hvilket forekommer fornuftigt.

Det er vanskeligt at afgøre rækkevidden af en sådan udtalelse. Det kan dog konkluderes, at såfremt afskedigelsen er saglig, vil en tilsidesættelse af sagsbehandlingsreglerne ikke alene kunne føre til en kompensation. En konkret væsentlighedsvurdering vil dog føre til samme resultat.

6.2.3. Kumulation

Sager om offentligretlige arbejdsforhold vil typisk blive anlagt med påstand om kompensation for sagsbehandlingsfejl som principal påstand og godtgørelse for usaglig afskedigelse efter en generel bestemmelse som subsidiær påstand, da kompensationsniveauet er højest.

I U.2002.1684Ø skete en dobbelt prøvelse, da sagen både var indbragt for Voldgiftsretten og landsretten. En kvindelig fuldmægtig i Udlændingestyrelsen var blevet afskediget usagligt. Hun fik tilkendt en godtgørelse svarende til en måneds løn efter overenskomstens regel om usaglig afskedigelse. Landsretten tilkendte herudover en kompensation på lidt over en måneds løn, kr. 30.000, for utilstrækkelig høring og begrundelse. Det kunne umiddelbart ligne en kumulation, men Landsretten tog ved udmålingen højde for, at medarbejderen allerede var blevet kompenseret.

Kumulation vil i øvrigt kunne ske som i privatretlige ansættelsesforhold.

7. Sammenfattende afsnit

7.1. Kumulation

Hovedkernen i kumulationsproblematikken er, at medarbejderen på den ene side skal kompenseres ved krænkelse, men på den anden side skal der ikke ske en overkompensation.

Schioldann og Svenning Andersen anfører, at det ikke er muligt at kumulere godtgørelser for usaglig afskedigelse efter FUL § 2b og

andre regelsæt, da der ikke gives godtgørelser efter flere konkurrerende beskyttelseslove samtidigt.¹³⁶

Hasselbalch anfører om kumulationsspørgsmålet, at der formelt set intet er til hinder for, at rejse krav både i henhold til reglerne om usaglig afskedigelse og i henhold til erstatningsreglerne, de specielle lovregler om afskedigelsesforbud eller om arbejdsretlig bod. Men at retten efter dansk tradition må sikre, at der ikke tilkendes dobbelt kompensation for samme krænkelse, blot fordi denne formelt rammes af to eller flere regelsæt. Det gælder i den udstrækning, hvori de øvrige regler tilsigter at kompensere det samme afbræk som godtgørelse for usaglig afskedigelse.¹³⁷ Jeg er enig i, at der ikke kan ske kumulation, hvor det vil medføre en dobbelt kompensation.

Det kan tænkes, at en afskedigelse er usaglig af flere årsager. For eksempel hvis medarbejderen er afskediget, fordi hun er gravid, har fremsat ønske om deltid og er af tyrkisk herkomst. Her er afskedigelsen i strid med tre forskellige regelsæt. Der synes ikke at være eksempler fra praksis på et sådant scenarium. Det kan ikke udelukkes, at den usaglige afskedigelse vil kunne sanktioneres efter flere særbestemmelser, da der er sket en krænkelse i flere henseender, og derved vil der ikke være tale om dobbeltkompensation for samme krænkelse. Men spørgsmålet er ikke afklaret i retspraksis. Det er imidlertid mest af teoretisk interesse, om godtgørelser for usaglig afskedigelse kan kumuleres, da domstolene ved udmålingen af godtgørelsen vil se på grovheden af overtrædelsen af lovgivningen, og hvis der er sket flere krænkelse, vil det påvirke godtgørelsens størrelse.

Hvis medarbejderen i eksemplet er funktionær, er der tillige sket en overtrædelse af FUL § 2b. Det vil ikke være muligt at opnå en godtgørelse efter FUL § 2b og samtidigt godtgørelse for den usaglige afskedigelse efter et af de andre tre regelsæt. Medarbejderen vil med fordel kunne anføre FUL § 2b som subsidiær påstand, da overtrædelse af denne bestemmelse giver den laveste godtgørelse.

U.2007.614V slår fast, at der kan tilkendes godtgørelse efter en generel usaglighedsregel og tillige godtgørelse for krænkelsen efter anden lovgivning, men altså ikke dobbeltkompensation for en usaglig afskedigelse.

Som det fremgår af specialet kan der ske kumulation mellem godtgørelser for usaglig afskedigelse og godtgørelser med et andet formål. Af eksempler på domme kan nævnes U.2001.192V, hvor der blev givet godtgørelse efter LBL § 14 og ABL § 6, U.2004.2821V og U.2005.1639V, hvor der skete kumulation mellem FUL § 2b og ABL § 6. Kumulation må formodes også at kunne ske mellem FUL § 2b eller anden tilsvarende bestemmelse og tortgodtgørelse efter EAL § 26, jf. U.2005.1639V.

Kumulation med EAL § 26 og FUL § 2b kan formentligt ske, men ikke med godtgørelser efter særbestemmelser.

¹³⁶ Schioldann s. 221 og tillige Svenning Andersen s. 614.

¹³⁷ Hasselbalch 2 s. 253.

7.2. Sammenholdning af godtgørelsesniveauet efter funktionærloven og Hovedaftalen

Godtgørelse efter funktionærloven ligger sjældent over 2 måneders løn og godtgørelse efter Hovedaftalen er i gennemsnit på 10¼ uges løn,¹³⁸ jf. ovenfor.

Svenning Andersen anfører, at godtgørelser i afskedigelsesnævnsager (altså sager efter for eksempel HA § 4, stk. 3) ligger beløbsmæssigt højere end efter FUL § 2b. Det skyldes ifølge ham, at der i overenskomstbestemmelser ikke er angivet nogen maksimumsgrænse for godtgørelsen eller er angivet et højere maksimum end funktionærlovens.¹³⁹

Paulsen anfører, at for funktionærer, der er omfattet af funktionærloven, vil sag om godtgørelse kunne anlægges ved såvel de ordinære domstole som ved Afskedigelsesnævnet, og der synes ikke at være en klar praksis, der viser hvor godtgørelsesniveauet er højest, bortset fra, at maksimum er to gange højere efter Hovedaftalen end efter FUL § 2b.¹⁴⁰

Som generelle kriterier for udmålingen af godtgørelserne efter de to bestemmelser er lønmodtagerens anciennitet og sagens omstændigheder i øvrigt.

Det må konkluderes, at niveauet efter Hovedaftalen er en anelse højere end efter funktionærloven,

7.3. Sammenholdning af niveauet efter de generelle regler og særreglerne om usaglig afskedigelse

Som det ses af afsnittet ovenfor er godtgørelsen efter Hovedaftalen generelt på et lidt højere niveau end efter funktionærloven. Niveauet efter de to bestemmelser ligger dog i samme leje, hvorfor det er muligt at sammenholde niveauet efter disse to generelle bestemmelser med niveauet af godtgørelser ved overtrædelser af særlovgivningen. Der hersker ingen tvivl om, at niveauet efter særlovgivningen er højere.

Ligebehandlingsloven er den mest anvendte lov, hvorfor denne er interessant at sammenholde med funktionærloven. En usaglig afskedigelse efter funktionærloven kan som udgangspunkt maksimalt give 3 måneders løn, og godtgørelsen vil ofte være lavere. Til sammenligning giver en usaglig afskedigelse efter ligebehandlingsloven efter praksis altid minimum en godtgørelse på 6 måneders løn. Der er altså en væsentlig bedre beskyttelse efter ligebehandlingsloven. Det kan diskuteres, om niveauet af godtgørelsen for uberettiget afskedigelse efter ligebehandlingsloven har nået et uforholdsmæssigt højt niveau. Efter min opfattelse er en godtgørelse svarende til 6 måneders løn i overkanten ved helt kortvarige ansættelser.

Beskyttelsen er også bedre i den øvrige særlovgivning, hvor maksimumsbestemmelserne er væsentligt højere end funktionærlovens. Selv om rammen for godtgørelsen ikke udnyttes fuldt ud, vil størrelsen af maksimum influere på godtgørelsens størrelse.

¹³⁸ Rønnow Bruun 1 s. 252.

¹³⁹ Svenning Andersen s. 613-614.

¹⁴⁰ Paulsen s. 152.

Særreglerne stiller generelt medarbejderne gunstigere end FUL § 2b og hovedaftalen, og vil derfor blive påberåbt principalt.¹⁴¹

I praksis vil medarbejderens advokat under en eventuel retssag blot påberåbe sig flere bestemmelser som henholdsvis principal og subsidiær påstand.¹⁴² Det er væsentligt, at godtgørelsen med det højeste godtgørelsesniveau påberåbes principalt, da der ikke tages stilling til den subsidiære påstand, hvis der dømmes efter den principale påstand.

Der vil i øvrigt kunne tænkes at være bevismæssige forskelle på to bestemmelser i forhold til, hvor meget, der skal til for at løfte bevisbyrden for, at der er sket en usaglig afskedigelse. I særlovgivningen er der ofte indført regler om omvendt bevisbyrde, hvilket gør det væsentligt lettere for medarbejderen at komme igennem med sit krav.

7.4. Kritik af de mange saglighedsregler

Generelt kan siges, at de specielle saglighedsregler stiller medarbejderen gunstigere end de generelle regler, og derfor påberåbes de ofte principalt og de generelle bestemmelser anføres subsidiært.¹⁴³ Denne retsstilling med forskellige regelsæt er blevet kritiseret af flere, herunder af Rønnow Bruun, som finder reguleringsmåden med en række særbestemmelser helt ulogisk og anfører, at det er særdeles vanskeligt at begrunde, at reglerne har afgørende forskelle.¹⁴⁴

Bille Tvedt er enig i denne kritik og mener, at der i stedet bør være en generelt gældende saglighedsregel.¹⁴⁵

Carlsen anfører, at de nyere regelsæt udviser det klassiske system og sætter sit præg på ansættelsesforholdet i retning af en social funktion. Carlsen retter en kritik af den øvrige lovgivning, som han mener, bærer præg af, at de er blevet til uden tanke på funktionærlovens område og uden en koordinering med denne, og at lovene indbyrdes ikke er afstemt.¹⁴⁶ Jeg er enig i den sidstnævnte kritik, men det må erindres, at langt størstedelen af den nyere ansættelsesretlige lovgivning udspringer af EU-retten, som efter min opfattelse ofte mangler sammenhæng. Efter min opfattelse er det dog ikke nødvendigvis negativt, at ansættelsesforholdet gives en social funktion.

Jeg er enig i Rønnow Bruun, Bille Tvedt og Carlsens kritik, men det må holdes for øje, at hver lovgivning har et forskelligt sigte. Set fra en arbejdsretlig synsvinkel burde der ikke være forskel på sanktionerne ved en usaglig afskedigelse. Er en medarbejder afskediget i strid med foreningsfrihedsloven, er han sikret en høj godtgørelse, men er afskediget ”alene” i strid med funktionærloven kan medarbejderen forvente en lavere godtgørelse. Denne retsstilling er ikke tilfredsstillende.

Men set fra en anden vinkel kan forskellene godt begrundes. EU politikerne har vurderet, at nogle persongrupper har et stort behov for

¹⁴¹ Rønnow Bruun 1 s. 51-52 og Bille Tvedt s. 117.

¹⁴² Se herom Hasselbalch 2 s. 253.

¹⁴³ Bille Tvedt s. 117.

¹⁴⁴ Rønnow Bruun 2 s. 52 og 209.

¹⁴⁵ Bille Tvedt s. 118.

¹⁴⁶ Carlsen s. 340.

beskyttelse, og der synes at være et sådant behov for en særlig beskyttelse, for eksempel af gravide. Det må dog fastholdes, at der ikke burde være forskel på godtgørelsens størrelse alt efter, om medarbejderen er afskediget, fordi hun er gravid eller af anden usaglig årsag.

Indførelsen af en generel saglighedsbestemmelse for alle medarbejdere, som Bille Tvedt foreslår, synes mere hensigtsmæssig.

7.5. Retsudviklingen

Godtgørelsesbestemmelserne i den ansættelsesretlige lovgivning stammer i vidt omfang fra EU. De seneste årtier er der indført en lang række godtgørelsesbestemmelser i ny lovgivning, og beskyttelsen af medarbejderne er altså umiddelbart forbedret. De mange nye godtgørelsesbestemmelser har dog ikke på alle områder været effektive, idet en række bestemmelser ikke er set anvendt i praksis. Der må dog altid forventes at gå et stykke tid, inden ny lovgivning får effekt.

På trods af, at de seneste lovforslag¹⁴⁷ ikke har ført til nye godtgørelsesbestemmelser, må retsudviklingen sammenfattende siges at gå i retning af, at der indføres flere godtgørelsesbestemmelser, og at medarbejderen generelt opnår en bedre beskyttelse.

7.6. Sammenfattende konklusion

I specialet har jeg undersøgt muligheden for at kumulere godtgørelser og niveauet af godtgørelserne efter den omfangsrige ansættelsesretlige lovgivning.

På baggrund af min analyse kan følgende konkluderes:

Kumulation er mulig:

- Mellem godtgørelser for usaglig afskedigelse og godtgørelse for tilsidesættelse af oplysningsforpligtelser
- Mellem godtgørelse for usaglig afskedigelse efter FUL § 2b eller Hovedaftalen og krænkelse efter særbestemmelserne, som ikke har givet sig udslag i en afskedigelse
- Mellem fratrædelsesgodtgørelse efter FUL § 2a eller SL § 42 og godtgørelser efter den øvrige lovgivning
- Mellem godtgørelse efter KOA § 11 og alle øvrige godtgørelser

Kumulation er formentlig mulig:

- Mellem godtgørelser for usaglig afskedigelse efter særbestemmelser, i hvert fald for selve krænkelsen (Domstolene vil formentligt lade grovheden af overtrædelserne influere ved udmålingen)
- Mellem tortgodtgørelse efter EAL § 26 og generelle bestemmelser

Kumulation er ikke mulig:

- Mellem godtgørelser for usaglig afskedigelse efter FUL § 2b eller Hovedaftalen og særbestemmelser
- Mellem tortgodtgørelse efter EAL § 26 og godtgørelser efter særbestemmelser

¹⁴⁷ Lovforslagene om erhvervsbegrænsende aftaler og røgfri miljøer.

Det kan endvidere konkluderes, at niveauet af godtgørelserne for usaglig afskedigelse er forskelligt alt efter, hvilken lovgivning godtgørelsen gives efter.¹⁴⁸ Det er klart mest fordelagtigt at få tilkendt godtgørelse efter særbestemmelserne.

Behovet for beskyttelse af særlige persongrupper har, som det ses af dette speciale, givet sig udslag i et meget omfangsrigt regelsæt, som regulerer ansættelsesretten i meget vidt omfang. De mange regelsæt gør området uoverskueligt, og der mangler sammenhæng mellem de forskellige lovgivninger. Den manglende sammenhæng viser sig blandt andet i forhold til godtgørelsesproblematikken, hvor spørgsmålet om kumulation af godtgørelser opstår, og der er den uheldige virkning, at det bliver altafgørende for godtgørelsens størrelse, hvilket regelsæt der regulerer forholdet.

7.7. Skematisk oversigt

Lov:	Hjemmel:	Kumulation Se side 31, 46-48, 51 og:	Underkendelse:	Min.:	Max.:	Niveau: Se side 48-49, 51 og:
AOL	§ 7	S. 23, 26				Ingen sager, s. 26-27
ABL	§ 6	S. 23-24, 26, 31			13 eller 20 ugers løn	Uvist, s. 24-26, 27
AML	§ 17a, stk. 3 § 17b, stk. 3					Ingen sager, s. 35 Ingen sager, s. 35
ATL	§ 8, stk. 1 § 8, stk. 2	S. 29 S. 29				Ingen sager, s. 29
DTL	§ 4, stk. 2 § 4, stk. 4 § 4a	S. 30 S. 30 S. 30				
EAL	§ 26	S. 13, 28, 39-40				S. 37-38

¹⁴⁸ Se afsnit 7.7. for en skematisk oversigt.

Lov:	Hjemmel:	Kumulation Se side 31, 46-48, 51 og:	Underkendelse:	Min.:	Max.:	Niveau: Se side 48-49, 51 og:
FFL	§ 4, stk. 2 § 4a, stk. 1	S. 22 S. 22, 23	§ 4, stk. 1	1 eller 3 mån. løn	24 mån. løn	S. 22
FBL	§ 7	S. 20			Nok som tidl. LBL > 39 ugers løn	S. 20-21
FUL	§ 2a § 2b	S. 8 S. 9, 13, 20, 22, 29, 31		1 mån. løn	3 mån. løn Løn svarende til løn i halvdelen af opsigelsesperioden = 1 ½ - 3 mån. løn eller 3 (30 år), 4 (10 år) eller 6 mån. løn (15 år)	1, 2 eller 3 mån. løn, s. 8 2 mån. løn, s. 9-11, 41
HOL	§ 12	S. 23, 28				Kr. 0, s. 28
KOA	§ 11	Alle andre, s. 33		30 dage eller 8 ugers løn	30 dage eller 8 ugers løn	30 dage eller 8 ugers løn, s. 33
KSL	§ 16d				78 ugers løn	S. 40-41
LBL	§ 14 § 15 § 16, stk. 2	S. 13 S. 13 S. 13	§ 16, stk. 1	EP 6 mån. løn	Intet max. Tidl. 39 ugers løn Tidl. 78 ugers løn, EP 15 mån. løn	S. 14-15 Ingen sager 6, 9, 12 eller 15 mån. løn, s. 14-17
LES	§ 11				39 ugers løn	
LLL	§ 3, stk. 3	S. 19	§ 3, stk. 3		78 ugers løn	S. 19
LTA	§ 8, stk. 1 § 8, stk. 3	S. 31 S. 31				S. 31
OLL	§ 4, stk. 10 § 4, stk. 11				26 ugers løn	Ophæves
SL	§ 42 § 43	S. 8 S. 9			3 mån. løn 3 mån. løn, eller 4 (10 år) eller 6 mån. løn (15 år)	S. 8 S. 10

Lov:	Hjemmel:	Kumulation	Underkendelse:	Min.:	Max.:	Niveau: Se side 48-49, 51 og:
		Se side 31, 46-48, 51 og:				
SOL	§ 4, stk. 2	S. 32				S. 32
VPO	§ 9	S. 32			26 ugers løn	S. 32
HA	§ 4, stk. 3, litra e	S. 41	§ 4, stk. 3, litra e		52 ugers løn	1 ½ uges løn X antal års ansættelse, s. 41-42

8. Forkortelser

AOL Aktieoptionsloven
 ABL Ansættelsesbevisloven
 AML Arbejdsmiljøloven
 ARL Arbejdsretsloven
 ATL Arbejdstidsloven
 BL Barselloven
 Bekg. Bekendtgørelse
 DTL Deltidsloven
 EP Efter praksis
 EMRK Den Europæiske Menneskerettighedskonvention
 FED Forsikrings- og erstatningsretlig domssamling
 FFL Foreningsfrihedsloven
 FBL Forskelsbehandlingsloven
 FVL Forvaltningsloven
 FUL Funktionærloven
 HOL Helbredsoplysningsloven
 HA Hovedaftalen
 H Højesteretsdom
 KSL Kommunestyrelsesloven
 LEL Lov om etnisk ligebehandling
 KOA Lov om kollektive afskedigelser
 LES Lov om ligebehandling af mænd og kvinder ved de erhvervsstilknyttede sikringsordning
 LTA Lov om tidsbegrænsede ansættelser
 LBL Ligebehandlingsloven
 LLL Ligelønsloven
 LSL Ligestillingsloven
 Max. Maksimum
 M.fl. Med flere
 Min. Minimum
 Mån. Måneds/måneders

N. Note
RPL Retsplejeloven
S. Side
SOL Sygepasningsorlovsloven
SL Sømandsloven
SH SØ- og Handelsretsdom
Tidl. Tidligere
U Ugeskrift for Retsvæsen
V Vestre Landsretsdom
VLD Vestre Landsretsdom
VOL Virksomhedsoverdragelsesloven
VPO Værnepligtsorlovsloven
Ø Østre Landsretsdom
ØLD Østre Landsretsdom

9. Litteraturfortegnelse

A

Agnete Andersen, Ruth Nielsen og Kirsten Precht [citeret som Andersen m.fl. 1]

Ligestillingslovene med kommentarer bind 1, Generelle spørgsmål, ligestillingsloven, forskelsbehandlingsloven og den etniske ligestillingslov, 5. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2005

Agnete Andersen, Ruth Nielsen og Kirsten Precht, [citeret som Andersen m.fl. 2]

Ligestillingslovene med kommentarer bind 2, Ligestillingsloven, ligelønsloven, barselloven og barseludligningsloven, 5. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2006

Lars Svenning Andersen, [citeret som Svenning Andersen]

Funktionærret, 3. udgave, Jurist- Økonomforbundets Forlag 2004

B

Jørgen Rønnow Bruun, [citeret som Rønnow Bruun 1]

Usaglig afskedigelse – en håndbog, 1. udgave, Forlaget Informatics 2006

Jørgen Rønnow Bruun, [citeret som Rønnow Bruun 2]

Usaglig afskedigelse, 1. udgave, GadJura 1996

C

H.G. Carlsen ved Danielle Buhl, [citeret som Carlsen]

Dansk Funktionær Ret, 7. udgave, Forlaget Thomson 2003

Erik Wendelboe Christiansen, Heidi Kildegaard og Dan Moalem, [citeret som Christiansen m.fl.]

Aktieoptionsloven – ansættelsesretlig regulering af aktieafløbning,

1. udgave, Nyt Juridisk Forlag 2006

Lene Court-Payen, Susanne Christensen og Mette Klingsten, [citeret som Court-Payen m.fl.]

Lov om kollektive afskedigelser med kommentarer, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2004

E

Oluf Emborg og Peer Schaumburg-Müller, [citeret som Emborg og Schaumburg-Müller]

Offentlig Arbejdsret, 1. udgave, GadJura 1998

G

Hans Gammeltoft-Hansen, Jon Andersen, Morten Engberg, Kaj Larsen, Karsten Loiborg, Jens Olsen, [citeret som Gammeltoft-Hansen m.fl.]

Forvaltningsret, 2. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2003

Jens Garde, Jørgen Albæk Jensen, Orla Friis Jensen, Helle Bødker Madsen, Jørgen Mathiassen og Karsten Revsbech, [citeret som Garde m.fl.]

Forvaltningsret, Almindelige Emner, 4. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2004

H

Claus Juel Hansen, [citeret som Juel Hansen]

Aktieoptionsloven med kommentarer, 1. udgave, Forlaget Thomson 2005

Ole Hasselbalch, [citeret som Hasselbalch 1]

Ansættelsesbevisloven med kommentarer, 2. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2002

Ole Hasselbalch, [citeret som Hasselbalch 2]

Ansættelsesretten, 3. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2002

Ole Hasselbalch, [citeret som Hasselbalch 3]

Lærebog i Ansættelsesret og Personalejura, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2004

Ole Hasselbalch, [citeret som Hasselbalch 4]

Tidsbegrænset ansættelse, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2003

Herskind under medvirken af Hans-Henrik Queseth og Karina Keller, [citeret som Herskind]

Lov om ansættelsesbeviser, 2. udgave, Forlaget Thomson GadJura 2002

J

Torkild Justesen, [citeret som Justesen]
Afskedigelsesnævnet, 2. udgave, DA Forlag 1993

K

Mette Klingsten, [citeret som Klingsten]
Ansættelsesretlige aspekter af virksomhedsoverdragelse, 1. udgave,
Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2002

Lennart Konow, [citeret som Konow]
Ansættelses- og arbejdsret i det offentlige, 9. udgave, Danmarks For-
valtningshøjskoles Forlag 2000

Jens Kristiansen, [citeret som Kristiansen]
Grundlæggende arbejdsret, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets
Forlag 2005

L

Lederaftalen kommenteret, [Lederaftalen]
3. udgave, 1. februar 2007, Dansk Arbejdsgiverforening Lederaftalen
kan findes på: <http://www.lederne.dk/NR/rdonlyres/B73D7C24-4C56-497C-BBC1-A60F45D71D34/0/Lederaftalen2007.pdf>

Martin Gräs Lind, [citeret som Gräs Lind]
Medarbejderes integritetsbeskyttelse i dansk ret – med særlig fokus på
databeskyttelse, kontrol og overvågning i den private sektor, 1. udga-
ve, Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2006

M

Jørgen Mathiassen, [citeret som Mathiassen]
Forvaltningspersonellet, Tjenestemænd og overenskomstansatte, 2.
udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2000

Jens Møller og Michael S. Wiisbye, [citeret som Møller og Wiisbye]
Erstatningsansvarsloven med kommentarer, 6. udgave, Jurist- og
Økonomforbundets Forlag 2002

N

Henrik Karl Nielsen, [citeret som H.K. Nielsen 1]
Ansættelsesbeviser Lovgivningen med kommentarer, 1. udgave, For-
laget DIKE ApS 1998

Henrik Karl Nielsen, [citeret som H.K. Nielsen 2]
Funktionærloven, 3. udgave, Forlaget Thomson 2004

Ruth Nielsen, [citeret som Nielsen]
Lærebog i Arbejdsret, 9. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag
2005

Carl Aage Nørgaard, Jens Garde og Karsten Revsbech [citeret som Nørgaard m.fl.]
Forvaltningsret, Sagsbehandling, 5. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2001

P

Jens Paulsen, [citeret som Paulsen]
Afskedigelse – Genansættelse, godtgørelse og erstatning, 1. udgave, GadJura 1997

Politikens Store Nye Nudansk Ordbog, [citeret som Nudansk Ordbog]
1. udgave, Politikens Forlag 1996

Merete Preisler, [citeret som Preisler]
Helbredsoplysningsloven med kommentarer, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag 1999

R

Karsten Revsbech, [citeret som Revsbech]
Forvaltningspersonalet, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2006

S

Kim Schioldann, [citeret som Schioldann]
Funktionær og lønmodtager, 1. udgave, Gjellerup/Gads Forlag 2006

T

Pernille Bille Tvedt, [citeret som Bille Tvedt]
Misligholdelse af funktionærkontrakter – Belysning af samspillet mellem obligationsretten og funktionærretten, 1. udgave, Forlaget Thomson 2005

V

Bo og W.E. von Eyben, [citeret som Juridisk Ordbog]
Juridisk Ordbog, 11. udgave, Forlaget Thomson 1999

Bo von Eyben og Helle Isager [citeret som von Eyben og Isager]
Lærebog i erstatningsret, 5. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2003

10. Afgørelser

10.1. Domme fra Ugeskrift for Retsvæsen

2000-2007

U.2007.614V Samlet godtgørelse efter FUL, LTA og ABL, kr. 80.000
U.2007.537H Tilsidesættelse af sagsbehandlingsregler medfører ikke kompensation, når afskedigelsen er saglig

U.2006.2346H Beskæftigelsesministeriet manglede hjemmel til at ændre bekendtgørelsen til AOL, godtgørelsesbestemmelse var ugyldig
U.2005.1639V Kumulation af FUL §§ 2a og 2b og ABL § 6, men ikke med EAL § 26
U.2005.1131Ø Kassemedarbejderen, opslag om tyveri, EAL § 26, kr. 5.000
U.2005.805V 10 års ansættelse, LBL § 16, stk. 3, 12 måneders løn
U.2004.2821V Kumulation mellem FUL § 2b og ABL
U.2004.2701H 2½ måneds ansættelse, LBL § 16, stk. 3, 6 måneders løn
U.2004.720H Kvindelig ansat overfaldet, EAL § 26 kan ikke bruges som FUL § 2b
U.2004.273Ø Detektivovervågningen
U.2003.1660H Pædagogmedhjælperen, proportionalitetsprincippet, godtgørelse kr. 30.000
U.2003.1570H DFDS, Ingen retsgrundsætning
U.2003.603H Ufrivillig barnløshed, 3 måneders ansættelse, 6 måneders løn efter LBL § 16
U.2002.2435H TDC-sagen, Kortvarig vikaransættelse, 6 måneders løn efter LBL § 16
U.2002.1684Ø Udlændingestyrelsen, dobbelt prøvelse, ingen væsentlig kumulation
U.2001.207V Musikleder Jehovas Vidne, FBL, kr. 75.000
U.2001.192V Kumulation af LBL § 14 (3 måneders løn) og ABL (kr. 5.000)
U.2000.2350Ø Erhvervspraktikant med tørklæde, FBL, kr. 10.000
U.2000.2249H Kvinde med 2½ års anciennitet tilkendt 39 ugers løn efter LBL § 16
U.2000.1405V Ingen godtgørelse for overtrædelse af HOL § 2, stk. 1 og 3
U.2000.1357H Offentlig ufaglært medarbejder, FVL § 19, kr. 150.000
U.2000.1221V Kumulation af godtgørelser efter FUL §§ 2a og b

1980-1999

U.1999.1927Ø Sklerosedommen, HOL § 12, kr. 25.000
U.1999.1337H Sygeplejersken på Samsø, kompensation på kr. 200.000
U.1998.1020Ø Restaurantchefen, kr. 300.000, svarende til 11 måneders løn efter FFL
U.1997.1702H Normtakster for godtgørelser efter ABL
U.1997.946V Kvinde tilkendt kr. 20.000 efter LBL § 14
U.1997.1S Sømand, SL § 43, 1½ måneds løn
U.1995.744H Orientering om ophør, EAL § 26, FUL §§ 2b og 3, ingen godtgørelse
U.1994.215Ø Blomsterbindersken, seksuel chikane, DL 3-19-2 i forhold til LBL
U.1993.331SH Skibsstewardessen, seksuel chikane, pligtssubjekterne efter LBL og EAL
U.1992.18SH Kvindelig kontorassistent i fagforening, sexchikane, ingen kumulation mellem LBL og EAL

U.1981.355Ø Ikke-funktionær, ingen godtgørelse

10.2. Domme fra Forsikrings- og Erstatningsretlig Domssamling

FED 1996.605 Udtalelser til arbejdsgiver, EAL § 26, kr. 10.000

10.3. Utrykte domme

Vestre Landsrets dom af 24. april 2007 Offentliggørelse af personoplysninger var en krænkelse af fred og ære, kr. 10.000 efter EAL § 26

Vestre Landsrets dom af 12. april 2007, 15 måneders anciennitet, 6 måneders godtgørelse

Byretsdom af 26. marts 2007 Bagervenden
(referat kan findes på Norrbom Vindings hjemmeside,
<http://www.nv-law.dk/cms/site.asp?p=683&newsitemid=1284&t>)

Retten i Brædstrup, dom af 11. dec. 2006, Højeste godtgørelse efter LBL § 16, 15 måneders løn. Dommen kan findes på www.hkprivat.dk/graphics/Bannere2006/Document.pdf

Vestre Landsrets dom af 1. sep. 2006 20 måneders anciennitet, 9 måneders godtgørelse efter LBL § 16

Østre Landsrets dom af 7. dec. 2004 (6. afd. B-152-04) Fastholdelse af Højesterets niveau for godtgørelser efter ABL (nævnt i Juel Hansen, s. 180)

Vestre Landsrets dom af 19. jan. 2000 (B-3229-98) (refereret kort i Andersen m.fl. bind 2, s. 67) Kumulation af godtgørelser efter ligebehandlingsloven og funktionærloven

Vestre Landsrets dom af 25. sep. 1998 (refereret i Herskind, s. 84) Byggeleder fik 12 ugers løn efter tidligere FFL og 3 måneders løn efter ABL

Vestre Landsrets dom af 22. okt. 1992 (III 1543/1990) (refereret i Carlsen, s. 227), Kunstneren EAL og FUL, ingen kumulation

10.4. Afgørelser fra Ligestillingsnævnet

Afgørelse af 24. april 2007 Galleribestyreren
(referat kan findes på Norrbom Vindings hjemmeside,
<http://www.nv-law.dk/cms/site.asp?p=683&newsitemid=1326&t>)

Afgørelse nr. 30/2006 af 27. nov. 2006, Mail-dommen, 15 måneders anciennitet, 12 måneders godtgørelse efter LBL § 16

Afgørelse nr. 35/2005 Manglende årlig lønforhøjelse, ligeløn efter LBL § 14, kr. 10.000

Afgørelse nr. 10/2004 16 års ansættelse, LBL § 16, stk. 3, 12 måneders løn

Afgørelse nr. 22/2003 Udskudt forhandling om lønregulering til efterbarsel, ligeløn efter LBL § 14, kr. 5.000

Afgørelse nr. 20/2001 Den mandlige dametøjssælger, kr. 2.000 efter LBL § 14 (refereret i Andersen m.fl. 2 s. 36-37)

11. Artikler fra Ugeskrift for Retsvæsen¹⁴⁹

U.2005 B 235

Etnisk ligebehandling, religionsfrihed og ligestilling mellem mænd og kvinder – set i lyset af Føtex-sagen af Kirsten Ketscher
[citeret som U.2005 B 235]

U.2004 B 189

Tørklædediskrimination på arbejdsmarkedet af Lynn Roseberry
[citeret som U.2004 B 189]

U.2002 B 324

De nye regler om barsel af Lise Bardenfleth og Lene Court-Payen [citeret som U.2002 B 324]

U.1996 B 345

Lov om ansættelsesbeviser – udmåling af godtgørelse ved overtrædelse af Peter Herskind og Thomas Hall
[citeret som U.1996 B 345]

U.1996 B 324

Tortgodtgørelse i afskedigelsessager af Kim Schioldann
[citeret som U.1996 B 324]

U.1995 B 57

Seksuel chikane af Peter Breum og Susanne Wolf
[citeret som U.1995 B 57]

U.1993 B 368

Om afskedigelse af gravide medarbejdere af Merete Preisler
[citeret som U.1993 B 368]

12. Direktiver

Ansættelsesbevisdirektivet:

¹⁴⁹ Sidehenvisningerne til artiklerne fra Ugeskrift for Retsvæsen er henvisninger til sidetallet i Thomson Online udskriftsversionen og ikke til sidetallet i Ugeskrift for Retsvæsen.

Rådets direktiv nr. 533 af 14. okt. 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (91/533/EØF).

Arbejdstidsdirektivet:

Rådets direktiv nr. 104 af 23. nov. 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (93/104 EF), som ændret ved direktiv nr. 34 af 22.6. 2000.

Direktiv om rammeaftale om tidsbegrænsede ansættelser:

Rådets direktiv nr. 70 af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (99/70/EF).

Ligebehandlingsdirektivet:

Rådets direktiv nr. 207 af 9. feb. 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (76/207/EØF).

Ændring af ligebehandlingsdirektivet:

Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. sep. 2002 (EF-Tidende 2002 L 269 s. 15) om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår

Omarbejdning af ligebehandlingsdirektivet:

Rådets direktiv nr. 54 af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (2006/54/EF)

Beskæftigelsesdiskriminationsdirektivet:

Rådets direktiv nr. 78 af 27. nov. 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (2000/78/EF)

Deltidsdirektivet:

Rådets direktiv nr. 81 af 15. dec. 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS (97/81/EF).

Diskriminationsdirektivet:

Rådets direktiv nr. 43 af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race og etnisk oprindelse (2000/43/EF).

Ligelønsdirektivet:

Rådets direktiv nr. 117 af 10. feb. 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder.

Virksomhedsoverdragelsesdirektivet:

Rådets direktiv nr. 23 af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter (2001/23/EF).