

ARBEJDS- OG ANSÆTTELSESRRET

Nr. 3 | Marts 2010

Indhold

- 1 Aktieoptionsloven – anvendelsesområde og kompensation
- 2 Tre afgørelser om afskedigelse af medarbejdere beskyttet af ligebehandlingsloven
- 3 Ikke ulovlig forskelsbehandling at lægge vægt på sprogkundskaber
- 4 Afskedigelse i strid med deltidsloven
- 5 DA/LO's samarbejdsaftale i overensstemmelse med direktivet om information og høring af lønmodtagere
- 6 En arbejdsgiver skal have styr på medarbejdernes opholds- og arbejdstilladelser
- 7 Frit skøn ved opsigelser på grund af arbejdsmangel



1 Aktieoptionsloven – anvendelsesområde og kompensation

Af advokat **Henriette Stakemann**



Betingede aktier - restricted stock options – er omfattet af aktieoptionsloven, også selvom arbejdsgiveren i visse situationer kan opfylde tildelingerne ved kontantbetaling. En medarbejder havde derfor ikke ret til økonomisk kompensation ved egen opsigelse, men havde dog ret til kompensation efter aktieoptionsloven, da arbejdsgiveren ikke havde opfyldt lovens oplysningskrav ved tildelingerne. Det fandt Østre Landsret i sin dom af 15. januar 2010.

Medarbejderen havde under sin ansættelse i en international concerns danske datterselskab fået tildelt både aktieoptioner og betingede aktier. For begge typer aktieafløbning fandt tildelinger sted således, at medarbejderen fik tildelt en portion aktieoptioner, respektive betingede aktier, som herefter modnedes over en fastsat periode. Aktieoptionerne kunne først udnyttes efter udløbet af modningsperioden. For så vidt angik de betingede aktier blev disse – efter udløbet af modningsperioden – enten konverteret til aktier og overdraget til medarbejderen, eller medarbejderen modtog kontant betaling svarende til markedsværdien.

De tildelinger af aktieoptioner og betingede aktier, som sagen vedrørte, havde alle fundet sted, efter at aktieoptionsloven trådte i kraft den 1. juli 2004.

Da medarbejderen selv opsagde sin stilling, opstod der uenighed mellem arbejdsgiveren og medarbejderen om, hvorvidt aktieoptionerne og de betingede aktier var omfattet af aktieoptionsloven, eller om disse skulle behandles efter funktionærlovens § 17a. Hvis aktieafløbningen var omfattet af loven, ville endnu ikke modnede aktieoptioner og betingede aktier bortfalde, mens medarbejderen ville bevare retten hertil, såfremt de var omfattet af funktionærlovens § 17a.

For så vidt angik aktieoptionerne var det medarbejderens synspunkt, at arbejdsgiverens brug af differenceafregning, hvor medarbejderne i praksis blot fik udbetalt en eventuel gevinst på aktieoptionerne, men ikke blev ejere af aktierne, indebar, at aktieoptionerne ikke var omfattet af aktieoptionsloven. Betingede aktier var efter medarbejderens opfattelse pr. definition slet ikke omfattet af loven. Under alle omstændigheder kunne de ikke være omfattet af loven, idet arbejdsgiveren efter aftalegrundlaget havde mulighed for at betale kontant kompensation i stedet for at overdrage aktierne til medarbejderne.

Østre Landsret gav ikke medarbejderen medhold. I forhold til aktieoptionerne lagde Landsretten vægt på, at arbejdsgiveren ikke havde ret til at foretage differenceafregning i henhold til aftalegrundlaget. Aktieoptionerne var derfor omfattet af aktieoptionsloven.

I forhold til de betingede aktier lagde Landsretten vægt på, at det primære i ordningen var tildelingen af aktier. Herudover blev det lagt til grund, at arbejdsgiveren ikke kontantafregnede for aktierne mod medarbejdernes vilje, og at arbejdsgiveren var i besiddelse af tilstrækkeligt med aktier til at kunne opfylde tildelingerne. Muligheden for kontantafregning indebar derfor ikke, at de betingede aktier ikke var omfattet af aktieoptionsloven.

Østre Landsret gav dog medarbejderen medhold i, at medarbejderen ikke i en særskilt meddelelse på dansk havde modtaget de oplysninger om aktieaflønningsprogrammerne, der er anført i aktieoptionslovens § 3, stk. 1. Landsretten tilkendte derfor medarbejderen en godtgørelse på kr. 3.000 efter aktieoptionsloven. Ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse tillagde Landsretten det vægt, at de manglende erklæringer ikke havde givet anledning til tvist i sagen, at koncernsproget var engelsk, og at hovedparten af de påkrævede oplysninger havde fremgået af de engelsksprogede tildelingsmeddelelser.

Dommen viser, at der skal ganske meget til, før en ydelse, der i henhold til lovens ordlyd og forarbejder synes at være omfattet af loven, alligevel ikke er omfattet af loven. Det vil i denne forbindelse være afgørende, om det primære i ordningen er tildeling af aktieaflønnings.

Dommen er, så vidt vi er bekendt med, den første dom, hvor der tilkendes godtgørelse grundet tilsidesættelse af lovens oplysningsforpligtelser. Umiddelbart lægger dommen op til et ganske lavt godtgørelsesniveau, men efter præmisserne må det lægges til grund, at dette skyldes, at de fornødne oplysninger alt andet lige var tilgængelige for medarbejderen, selvom kravet om udarbejdelse af en erklæring på dansk ikke var opfyldt. Dette er i tråd

med godtgørelsesniveauet efter ansættelsesbevisloven, når der er tale om uvæsentlige mangler.



2 Tre afgørelser om afskedigelse af medarbejdere beskyttet af ligebehandlingsloven

Af advokat Tina Reissmann og advokat Sussi L. Skovgaard-Holm

Det kræver håndfaste beviser, før en arbejdsgiver kan løfte den omvendte bevisbyrde efter ligebehandlingsloven ved afskedigelse af gravide og medarbejdere, der afholder barsels- eller forældreorlov. Dette illustreres på ny af tre nye afgørelser fra henholdsvis Vestre Landsret og Ligebehandlingsnævnet.

Vestre Landsrets dom af 16. december 2009

Den første sag vedrører en medarbejder, der var ansat hos en guldsmed, og som havde fortalt sin arbejdsgiver, at hun var gravid. Kort tid efter blev hun opsagt af arbejdsgiveren med henvisning til forretningens dårlige økonomi.

Medarbejderens fagforening indbragte sagen for domstolene med påstand om, at opsigelsen var begrundet i medarbejderens graviditet, hvorfor hun var berettiget til godtgørelse efter ligebehandlingsloven.

Arbejdsgiveren anførte under sagen, at han tidligere selv havde stået for butikken med hjælp fra sin mor og en ung pige. Før ansættelsen af medarbejderen havde han i en kort periode haft en anden fuldtidsansat. Kort tid inden ansættelsen af medarbejderen havde arbejdsgiveren mistet synet på det ene øje og havde derfor brug for yderligere assistance. Samtidig havde det været arbejdsgiverens forventning, at medarbejderen ville kunne tiltrække flere nye kunder. Denne forventning blev dog ikke indfriet, da der var en omsætningsnedgang under medarbejderens ansættelse. Arbejdsgiveren havde ikke efterfølgende ansat en afløser for medarbejderen.

For Landsretten blev der fremlagt en erklæring fra arbejdsgiverens revisor, hvoraf det fremgik, at bruttoavance var faldet i det relevante år, selvom omsætningen var steget marginalt i perioden, at arbejdsgiveren havde nedsat sin egen lønudbetaling, og at der ikke var sket nyansættelser.

Vestre Landsret fandt det godtgjort, at opsigelsen af medarbejderen ikke var begrundet i hendes graviditet og henviste i denne forbindelse til oplysningerne om antal ansatte hos arbejdsgiveren før og efter opsigelsen,



virksomhedens karakter, og oplysningerne om forretningens resultat i det pågældende år.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse nr. 2/2010

I den anden sag var medarbejderen ansat som sælger til betjening af et specifikt distrikt. Under afholdelse af barselsorlov blev medarbejderen opsagt, idet arbejdsgiverens samlede sælgerstab skulle reduceres fra 6 til 4 sælgere. Da der var 4 sælgere i Jylland, skulle reduktionen finde sted blandt de jyske sælgere, i hvilken forbindelse arbejdsgiveren valgte at opsiges den medarbejder, der var på barsel.

Få dage efter meddelelsen af opsigelsen underskrev arbejdsgiveren en hensigtserklæring om fusion med et andet selskab, og disse to selskaber fusionerede kort tid

herefter. Efter fusionen var der 6 sælgere i Jylland, herunder en sælger i den opsagte medarbejders tidligere distrikt. Medarbejderen indbragte efterfølgende sagen for Ligebehandlingsnævnet med påstand om, at opsigelsen var begrundet i hendes afholdelse af barselsorlov.

Ligebehandlingsnævnet gav medarbejderen medhold heri, og tilkendte hende en godtgørelse efter ligebehandlingsloven svarende til 9 måneders løn. I sin afgørelse lagde nævnet blandt andet vægt på, at hensigtserklæringen om fusion var underskrevet få dage efter opsigelsen og efter forudgående møder herom. Arbejdsgiveren havde derfor på opsigelsestidspunktet en forhåbning og en ikke-uberettiget forventning om en snarlig fusion og dermed konsolidering. Videre lagde nævnet vægt på, at der ikke var anført saglige grunde til, at valget faldt på den opsagte medarbejder frem for en af de øvrige sælgere, og at der efter fusionen var ansat en anden sælger i medarbejderens distrikt.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse nr. 67/2009

I den tredje sag blev en medarbejder, der var ansat som merchandiser, opsagt den dag, hvor hun vendte tilbage til arbejdet efter endt barselsorlov. Opsigelsen var begrundet i nedskæringer hos arbejdsgiveren, og der blev også afskediget en anden medarbejder i forbindelse med nedskæringerne.

Under sagen anførte arbejdsgiveren, at arbejdsgiveren havde besluttet at afskedige medarbejderen, fordi der var behov for nedskæringer, og medarbejderens kunder ofte havde været utilfredse med hendes indsats og havde klaget til arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren havde imidlertid ikke tidligere orienteret medarbejderen om kundernes klager.

Indledningsvis fandt Ligebehandlingsnævnet, at den omvendte bevisbyrde også fandt anvendelse, når opsi-

gelsen blev meddelt den dag, hvor medarbejderen vendte tilbage til arbejdet.

Arbejdsgiveren havde ikke løftet denne bevisbyrde. Ligebehandlingsnævnet fandt det godtgjort, at der var behov for nedskæringer, men fandt det ikke godtgjort, at afskedigelsen af netop denne medarbejder var sagligt begrundet. Nævnet henviste i denne forbindelse til, at medarbejderen ikke tidligere havde hørt om klagerne fra kunderne, og at det heller ikke i øvrigt var dokumenteret, at medarbejderen var den, der bedst kunne undværes. Nævnet tilkendte medarbejderen en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Afgørelserne viser, at det er afgørende i sager efter ligebehandlingsloven, at arbejdsgiveren kan dokumentere, at en opsigelse ikke skyldes graviditet eller barselsorlov.

I sagen fra Vestre Landsret lykkedes det via regnskabsmateriale og oplysninger om, at der ikke efterfølgende var ansat en afløser, arbejdsgiveren at dokumentere behovet for at afskedige netop den gravide medarbejder.

Dette lykkedes ikke for arbejdsgiverne i de to sager fra Ligebehandlingsnævnet. Disse sager illustrerer særligt, at det i sager efter ligebehandlingsloven ikke er tilstrækkeligt at dokumentere et driftsmæssigt behov for nedskæringer, når arbejdsgiveren kan vælge mellem at afskedige flere forskellige medarbejdere. I sådanne situationer skal arbejdsgiveren også kunne dokumentere, hvorfor det er sagligt at vælge netop den medarbejder, der er gravid/på barselsorlov.

3 Ikke ulovlig forskelsbehandling at lægge vægt på sprogkundskaber

Af advokat **Gitte Westall**

Det er ikke forskelsbehandling at afskedige en hollandsk medarbejder i stedet for en dansk medarbejder på baggrund af en konkret og saglig vurdering af den hollandske medarbejders danskundskaber. Det fastslog Højesteret i en dom af 12. februar 2010.

Den hollandske medarbejder var ansat som projekt- og annoncekonsulent, hvor han oprindeligt betjente det tyske marked og senere det engelske marked. Da afdelingen for det engelske marked skulle nedlægges, blev den hollandske medarbejder opsagt sammen med 5 andre udenlandske medarbejdere. I begrundelsen for opsigelsen anførte arbejdsgiveren: "Virksomheden har derfor afskediget de medarbejdere, der var ansat i afdelingen, bortset fra afdelingslederen samt yderligere en anden medarbejder, der taler flydende dansk." Den medarbejder, der ikke blev opsagt, skulle herefter være beskæftiget med telefonsalg på det danske marked.

Hollænderen indbragte sagen for domstolene med påstand om, at han var blevet forskelsbehandlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

Højesteret gav ikke medarbejderen medhold i, at han var blevet forskelsbehandlet – hverken direkte eller indirekte. Da afskedigelsen ikke skete på grund af medarbejderens hollandske oprindelse, afviste Højesteret, at medarbejderen havde været udsat for direkte forskelsbehandling.

I forhold til spørgsmålet om indirekte forskelsbehandling anførte Højesteret – under henvisning til forskelsbehandlingslovens forarbejder – at uforholdsmæssige sprogkrav kan udgøre indirekte forskelsbehandling i strid med forskelsbehandlingsloven. Det beroede derfor på en konkret vurdering, om det var rimeligt, at arbejdsgiveren stillede krav om flydende og fejlfrit dansk.

Under hensyn til, at den tilbageværende danske medarbejder skulle varetage telefonsalg på det danske marked, fandt Højesteret, at arbejdsgiverens sprogkrav var sagligt begrundet. Der var derfor ikke grundlag for at tilside-sætte arbejdsgiverens skøn, hvorefter arbejdsgiveren

fravalgte hollænderen som telefonsælger på det danske marked til fordel for en dansk medarbejder.

Dommen viser, at en arbejdsgiver kan stille krav om, at en medarbejder taler flydende dansk uden derved at handle i strid med forskelsbehandlingsloven, såfremt et sådant sprogkrav er sagligt begrundet i de arbejdsopgaver, som medarbejderen skal bestride.



4 Afskedigelse i strid med deltidsløven

Af advokat **Claus Mikkelsen**

En medarbejder ønskede ikke at gå op i tid fra 24 timer til 37 timer om ugen, hvorfor arbejdsgiveren opsagde medarbejderen. Dette var i strid med deltidsløven og kostede 9 måneders løn.

Retten i Roskilde har den 18. februar 2010 afsagt dom i en sag, hvor ejeren af en tandlægevirksomhed ønskede at opnormere antallet af klinikassistenttimer. En af klinikassistenterne havde siden 1993 arbejdet 24 timer om ugen og ønskede ikke at gå op i tid. Ejeren opsagde herefter klinikassistenten og ansatte en vokselev på fuld tid.

Retten fandt, at ejeren havde handlet i strid med deltidsløven. Retten lagde til grund, at medarbejderen havde påvist faktiske omstændigheder for, at opsigelsen var i strid med deltidsløven, hvorfor ejeren af tandlægevirksomheden skulle bevise, at opnormeringen af klinikassistenttimetallet ikke kunne være gennemført, uden at den pågældende medarbejder blev afskediget.

Retten fandt ikke, at ejeren havde undersøgt dette, f.eks. ved at undersøge, om det var muligt at ansætte en medarbejder alene til de ledige timer, eller om de andre medarbejdere ville gå op eller ned i tid.

Retten udmålte herefter en godtgørelse svarende til 9 måneders løn. Retten lagde vægt på medarbejderens anciennitet på 15 år. Retten bemærkede, at godtgørelsen ikke skulle være helt på niveau med godtgørelser efter ligestillingsloven for godtgørelse i forbindelse med opsigelse af gravide m.fl.

Dommen er efter det oplyste anket.

Dommen viser, at selvom arbejdsgiveren har retten til at vurdere behovet for arbejdskraft, bør arbejdsgiveren før opsigelsen nøje undersøge og vurdere, om der måtte være andre muligheder for at besætte de ledige timer på anden vis.

5 DA/LO's samarbejdsaftale i overensstemmelse med direktivet om information og høring af lønmodtagere

Af advokat **Jacob Falsner** og advokatfuldmægtig **Frederik Waage**

Der er ikke krav om skærpet beskyttelse af medarbejdere, der er valgt til samarbejdsudvalg efter direktivet om information og høring af arbejdstagere. Det fastslog EU-Domstolen i dom af 11. februar 2010 i en sag, der vedrørte DA/LO's samarbejdsaftale.

EU-Domstolen tog stilling til implementeringen af direktivet om information og høring af arbejdstagere i forbindelse med en såkaldt præjudiciel forelæggelse, hvor Vestre Landsret havde stillet spørgsmål vedrørende fortolkningen af direktivet til brug for afgørelse af en verserende sag for Vestre Landsret.

Hovedsagen for Vestre Landsret vedrørte en medarbejder, der var medlem af samarbejdsudvalget, og som var blevet afskediget på grund af personaleindskrænkninger.

Afskedigelsen havde fundet sted med 6 måneders varsel efter funktionærloven. På virksomheden var samarbejdsudvalget nedsat efter DA/LO's samarbejdsaftale, der implementerer direktivet om information og høring af arbejdstagere på DA/LO's område.

Da den pågældende medarbejder ikke var medlem af en organisation under LO, opstod der tvist om, hvorvidt medarbejderen på baggrund af direktivet var særligt beskyttet mod afskedigelse, eller om samarbejdsaftalens bestemmelser herom ydede tilstrækkelig beskyttelse.

I DA/LO's samarbejdsaftale består beskyttelsen af lønmodtagerrepræsentanterne i, at lønmodtagerrepræsentanternes opsigelsesvarsel efter overenskomsten skal forlænges med 6 uger, mens der ikke stilles særlige ma-

terielle krav, førend en lønmodtagerrepræsentant kan afskediges. I det konkrete tilfælde opfyldte det meddelte opsigelsesvarsel på 6 måneder kravet om forlængelse af overenskomstens varsel med 6 uger.

Efter den danske lov om information og høring, der alene gælder, såfremt medarbejderne ikke er tillagt rettighederne efter direktivet ved overenskomst, er lønmodtagerrepræsentanterne derimod beskyttet mod afskedigelse på samme måde som tillidsrepræsentanter på det pågældende område. Dette indebærer, at der skal være tvingende årsager til at afskedige lønmodtagerrepræsentanter. Ved nedskæringer er der som følge heraf et krav om, at en lønmodtagerrepræsentant skal afskediges som den sidste af ligemænd.

EU-Domstolen udtalte indledningsvis, at direktivet om information og høring ikke var til hinder for, at en medarbejder, der ikke er medlem hos en af aftaleparterne, omfattes af en overenskomstmæssig gennemførelse af direktivet, når blot den kollektive overenskomst sikrede en effektiv beskyttelse af rettighederne efter direktivet.

Videre udtalte EU-Domstolen, at der efter direktivet ikke gjaldt en skærpet beskyttelse mod afskedigelse af lønmodtagerrepræsentanterne, og at det ikke i sig selv var i strid med direktivet, at beskyttelsen af lønmodtagerrepræsentanterne var differentieret afhængig af, om disse var omfattet af loven eller af en overenskomstmæssig implementering.

Dommen viser EU-Domstolens accept af implementering af direktiver ved kollektiv overenskomst også i forhold til medarbejdere, der ikke er medlem af den lønmodtagerorganisation, der har indgået overenskomsten, når blot disse sikres en effektiv beskyttelse. Dommen er i overensstemmelse med EU-Domstolens tidligere praksis om implementering af direktiver ved kollektiv overenskomst.



Da dommen blev afsagt i forbindelse med en præjudiciel forelæggelse for EU-Domstolen, vil det herefter være op til Vestre Landsret konkret at afgøre, om DA/LO's samarbejdsaftale yder lønmodtagerrepræsentanterne en tilstrækkelig beskyttelse mod afskedigelse.

Det må forventes, at Landsretten vil konkludere, at dette er tilfældet.

6 En arbejdsgiver skal have styr på medarbejdernes opholds- og arbejdstilladelser

Af advokat **Christina L. Bøje Nielsen**

Retten i Lyngby har i to sager fastslået, at det er arbejdsgiverens ansvar og pligt at sikre, at udenlandske arbejdstagere er i besiddelse af gyldig opholds- og arbejdstilladelse. Hvis arbejdsgiveren ikke lever op til dette krav og således har en arbejdstager ansat uden opholds- og arbejdstilladelse, risikerer arbejdsgiveren bødestraf. Arbejdsgivere, der tidligere har anvendt skattekortet som kontrol herfor, må finde anden måde at sikre sig, at behørig opholds- og arbejdstilladelse foreligger for deres ansatte. De elektroniske skattekort, der afløste de gamle papirskattekort i januar 2008, indeholder nemlig ikke oplysninger om manglende opholds- og arbejdstilladelse.

Arbejdsgiveren (en kommune) havde haft henholdsvis en indisk og en iransk statsborger ansat uden arbejdstilladelser. Anklagemyndigheden rejste i begge sager tiltale mod kommunen for overtrædelse af udlændingeloven, idet kommunen havde haft udenlandske medarbejdere uden arbejdstilladelser beskæftiget.

Den indiske statsborger havde været beskæftiget i kommunen i ca. 4½ måned uden arbejdstilladelse. Da han blev ansat, var han bosat i Sverige og i besiddelse af et CPR-nr. I forbindelse med sin ansættelse i Danmark rådførte han sig med Skattecenter Øresund og bad om at få et skattekort udstedt. Meddelelsen herfra var, at han ikke behøvede at få et skattekort tilsendt, da arbejdsgiveren efter indførelse af de nye elektroniske skattekort selv kunne indhente skattekortet elektronisk. Skattecenteret oplyste desuden, at han gerne måtte arbejde i kommunen.

Efter knap 4½ måneders ansættelse blev den indiske statsborger anholdt af politiet. Skattecenteret havde rejst sagen og begæret den indiske statsborger udvist. Kommunen var på intet tidspunkt blevet inddraget eller informeret om sagen. Kommunen blev dog ikke idømt bøde, da retten mente, at straffen måtte bortfalde. Foruden det forhold, at kommunen ikke var klar over, at man ikke længere kunne støtte ret på oplysninger på skattekortet – og på grund af, at der var tale om en forholdsvis ny praksis – lagde retten tillige vægt på, at den indiske statsborger havde fået ukorrekt rådgivning i det danske skattecenter.

I den anden sag havde kommunen haft en iransk statsborger ansat som social- og sundhedsassistent. Hun havde bopæl i Danmark og var i besiddelse af både et CPR-nr. og skattekort, da hun blev ansat. Kommunen mente sig derfor forsikret om, at der var styr på medarbejderens opholds- og arbejdstilladelse.

Efter ca. 3½ års ansættelse i kommunen anmodede den iranske statsborger sin leder om skriftligt overfor Udlændingesservice at bekræfte, at hun fortsat var ansat i kommunen. Det gjorde lederen, ligesom hun spurgte ind til sagen hos den iranske statsborger og på den måde fik oplysning om, at der verserede en sag hos Udlændingesservice. Dette gav lederen anledning til at rette henvendelse til den iranske statsborgers advokat samt SKAT. Ved disse henvendelser blev lederen informeret om, at SKAT systematisk kontrollerede om personer, for hvem der blev indeholdt skat, også havde arbejdstilladelse. Lederen følte derfor ikke behov for at foretage nærmere undersøgelser og rettede derfor heller ikke henvendelse til Udlændingesservice. Kort herefter sagde den iranske statsborger selv sit arbejde op og rejste ud af landet.

Kommunen blev dømt til at betale en bøde på kr. 20.000. Som i den første sag blev der lagt vægt på, at forholdene omkring de nye elektroniske skattekort ikke var blevet kommunikeret ordentligt, og kommunen således havde været uvidende om, at det ikke fremgik af de nye elektroniske skattekort, såfremt arbejdstageren ikke havde arbejdstilladelse. Det kom dog i denne sag kommunen til skade, at den som arbejdsgiver ikke havde foretaget sig yderligere, da kommunen blev bekendt med, at der verserede en sag ved Udlændingesservice. Her burde kommunen efter rettens vurdering have kontaktet den relevante myndighed.

Dommene er ikke anket.

Dommene viser, hvor påpasselig en arbejdsgiver skal være med at sikre sig, at alle ansatte har behørig opholds- og arbejdstilladelse, hvilket arbejdsgiveren ikke kan tjekke på de elektroniske skattekort.

7 Frit skøn ved opsigelser på grund af arbejdsmangel

Af advokat **Rasmus Høj Christensen**

Det er op til arbejdsgiveren at vælge, hvilke medarbejdere der skal afskediges ved opsigelser på grund af arbejdsmangel. Derfor fandt Afskedigelsesnævnet i tilkendegivelse af 23. november 2009, at det ikke var usagligt, at arbejdsgiveren afskedigede en medarbejder med 16 års anciennitet frem for en nyansat medarbejder.

En virksomhed havde ansat en ny medarbejder til at betjene en ny maskine for at kunne følge med efterspørgslen. Ca. en måned senere var der imidlertid en markant nedgang i virksomhedens ordrer, og der blev derfor afskediget i alt 5 medarbejdere.

Blandt de 5 medarbejdere var en medarbejder med 16 års anciennitet. Hans fagforening indklagede virksomheden for Afskedigelsesnævnet med påstand om, at opsigelsen var usaglig, blandt andet under henvisning til at den nyansatte medarbejder ikke var blevet opsagt.

Afskedigelsesnævnet gav ikke medarbejderen medhold i, at opsigelsen var usaglig. I sin tilkendegivelse fastslog nævnet, at det fulgte af nævnets faste praksis, at det i en arbejdsmangelsituation tilkom en arbejdsgiver ud fra saglige hensyn at skønne over, hvilke medarbejdere virksomheden bedst kunne undvære. Videre lagde nævnet vægt på, at ordrenedgangen var uventet og derfor ikke kunne forudses ved ansættelsen af den nye medarbejder, og at der heller ikke i øvrigt var grundlag for at antage, at opsigelsen var usaglig.

Tilkendegivelsen viser arbejdsgiverens frie skøn i forbindelse med afskedigelser på grund af arbejdsmangel. Det er dog væsentligt at holde sig for øje, at det frie skøn – også i en arbejdsmangelsituation – kan være indskrænket i forhold til særligt beskyttede medarbejdergrupper som eksempelvis gravide, barslende, tillidsrepræsentanter med flere.



Kontakt



Tina Reissmann
advokat, partner
tre@plesner.com



Henriette Stakemann
advokat, partner
hst@plesner.com



Gitte Westall
senioradvokat
gwe@plesner.com



Rasmus Høj Christensen
advokat
rhc@plesner.com



Sussi L. Skovgaard-Holm
advokat
sls@plesner.com



Christina L. Bøje Nielsen
advokat
cln@plesner.com



Jacob Falsner
advokat
jfa@plesner.com



Claus Mikkelsen
advokat
cmi@plesner.com



Frederik Waage
advokatfuldmægtig
fwa@plesner.com

De ovennævnte kan også kontaktes på telefon 33 12 11 33.

OM PLESNER. Med 200 jurister og en samlet stab på 350 medarbejdere er Plesner et af landets førende internationale advokatfirmaer med specialer inden for alle erhvervs- og offentligretlige områder. Plesners vision er at være Danmarks bedste advokatfirma - det naturlige valg for enhver dansk og udenlandsk virksomhed med behov for erhvervsjuridisk rådgivning."

PLESNER

TILBAGE 

Dette nyhedsbrev er kun til generel oplysning og kan ikke erstatte juridisk rådgivning. Plesner påtager sig intet ansvar for tab som følge af fejlagtig information i nyhedsbrevet eller andre forhold i forbindelse hermed.