



HØJESTERETS DOM

afsagt fredag den 6. december 2024

Sag BS-18459/2024-HJR
(1. afdeling)

Djøf som mandatar for A
(advokat Flemming Orth)

mod

Lønmodtagernes Garantifond
(advokat Morten Ulrich)

I tidligere instans er afsagt dom af Østre Landsrets 16. afdeling den 19. marts 2024 (BS-28125/2022-OLR).

I pådømmelsen har deltaget fem dommere: Lars Hjortnæs, Kurt Rasmussen, Lars Apostoli, Rikke Foersom og Peter Mørk Thomsen.

Påstande

Parterne har gentaget deres påstande.

Supplerende sagsfremstilling

Der er for Højesteret fremlagt mailkorrespondance fra perioden 1. til 7. august 2018 mellem seniorrådgiver B fra X ApS og chefkonsulent C fra Djøf. Det fremgår heraf bl.a., at Djøf den 1. august 2018 i forbindelse med As sygemelding rettede henvendelse til X med anmodning om, at X skulle bekræfte, at hun ville modtage fuld løn under sygdom i overensstemmelse med funktionærlovens regler, og at al fremtidig korrespondance om A skulle ske gennem Djøf. Det fremgår videre, at X ønskede virksomhedens materiale og As arbejdscomputer afleveret til virksomheden. Djøf oplyste i den forbindelse, at A havde efterladt sin arbejdscomputer i virksomheden, og at hun ikke var i besiddelse af andet materiale. Hun var dog i besiddelse af en nøgle, som Djøf tilbød opbevaret hos

virksomheden under hendes sygefravær. X anmodede i forlængelse heraf om, at bl.a. nøglen straks blev afleveret.

Den mail af 5. september 2018 fra B, X, til Djøf, som er gengivet i uddrag i landsrettens dom, er i sin helhed sålydende:

”Tak for mail.

Jeg har gennemgået sagen og jeg har følgende bemærkninger:

- X har udbetalt løn under sygdom iht Sygedagpengeloven i overensstemmelse med den mellem parterne indgåede ansættelseskontrakt. Ved en nærmere gennemgang af As lønopgørelser i hendes ansættelsesperiode må jeg desværre meddele, at der er fejl i lønopgørelsen for december 2017. Fejlen består i, at der er udbetalt kr. 10.000 i tantieme samt kr. 1.000,- for meget pr. måned i marts 2018 til og med juli 2018. Fejlen er korrigeret ved lønopgørelsen for august 2018, og jeg beklager dybt fejlen. As lønseddel for august 2018 er vedhæftet.
- Vi kan vel blive enige om at As forbrug af private gøremål i arbejdstiden er for egen regning. I forlængelse heraf mangler vi fortsat jeres tilbagemelding på As tidsforbrug af private gøremål inden for arbejdstiden for hele ansættelsesperioden. Når vi har modtaget jeres redegørelse, som stemmer overens med de faktiske forhold, kan vi opgøre As endelige lønudbetaling.
- For så vidt angår As sygefravær skal jeg venligst anmode om, hvornår vi forvente at A genoptager arbejdet hos X - såvel helt som delvist? Vi deltager gerne i et møde, hvor vi kan tilrettelægge As arbejde under hensyntagen til As sygdom og behandlingsforløb.

Afslutningsvis skal jeg gøre opmærksom på, at lønnen under sygdom er indberettet i overensstemmelse med vedhæftede lønopgørelse.”

Forklaringer

A har supplerende forklaret bl.a., at hun blev sygemeldt den anden arbejdsdag efter sin sommerferie. Hun var i løbet af sommerferien blevet udredt for cancer, og den anden arbejdsdag efter sin ferie skulle hun have svar på udredningen. Det kan godt passe, at det var den 31. juli 2018. Her fik hun at vide, at hun havde udbredt cancer og skulle igennem et forløb med kemo, operation mv.

Hun brød grædende sammen i bilen på vejen hjem og fik en kammerat til at sygemelde sig resten af dagen. Dagen efter sygemeldte hun sig igen, da hun skulle i gang med forløbet og ikke kunne hænge sammen.

Udredningen startede i ferieperioden, men hun havde været i kontakt med sin læge forinden. Hun fortalte ikke sin arbejdsgiver om undersøgelsesforløbet inden ferien. B og D fik derfor først kendskab til udredningen første dag efter ferien, da hun skulle bede om fri den efterfølgende dag. Hun fik et kram af D, som ønskede hende held og lykke. B sagde, at hun selvfølgelig skulle holde fri den efterfølgende formiddag, hvor hun skulle have svaret på udredningen, men at hun gerne måtte komme bagefter og arbejde videre.

Der var ingen reaktion fra dem, da hun blev sygemeldt. Hun henvendte sig til Djøf helt fra starten, da hun var bange og ikke turde gøre noget i relation til sin sygemelding. Selskabet havde tidligere forsømt at udbetale løn til ansatte, der stoppede, og som derfor måtte gå rettens vej. Hun ville derfor være sikker på, at hun ikke trådte forkert. Samtidig skulle hun starte på behandlinger, og hun kunne ikke overskue det.

Hun var ikke i besiddelse af materiale fra X ud over nøglen. Den bærbare computer, som hun havde haft hjemme i sommerferien, havde hun ladet blive på kontoret, og computeren var derfor på arbejdspladsen. Hun udleverede kodeord mv. via mail. Nøglen afleverede hun i postkassen. Hun kan ikke huske, om det var hende eller Djøf, der foreslog, at også nøglen skulle afleveres.

Hun blev i starten af august 2018 ringet op af en ekstern IT-mand, der var tilknyttet X. Han var af selskabet blevet bedt om at lukke hendes VPN-forbindelse, hvilket han ikke kunne forstå, da han havde fået at vide, at hun var syg. Han fortalte, at han i en sådan situation af andre virksomheder var blevet bedt om at oprette VPN-forbindelser, sådan at medarbejderen kunne arbejde hjemmefra, i det omfang medarbejderen havde kræfter til det. IT-manden havde sat spørgsmålstejn ved det, men B skulle ifølge IT-manden have sagt, at IT-manden fik løn for at gøre, som han blev bedt om. Det kom også bag på hende, at VPN-forbindelsen skulle lukkes ned. Hun kunne ikke logge på VPN-forbindelsen uden sin arbejdscomputer.

Hun har ikke tidligere skullet redegøre for sine arbejdsopgaver ud over de sædvanlige timeregnskaber. Før sin sygemelding var samarbejdet baseret på gensidig tillid og foregik problemfrit. I marts 2018 fik hun en lønstigning på 1.000 kr., da de var meget tilfredse med hende. Hun fik ikke nogen skriftlig dokumentation for sin lønstigning. Hun fik efterfølgende den forhøjede løn hver måned. Hun oplevede kravet om udspecificering som chikane.

Hun har ikke tidligere oplevet, at lønnen var forsinket, og hun har ikke tidligere fået meddelelse fra X om, at hun ved en fejl havde fået udbetalt for meget. Det kom bag på hende, at hun skulle tilbagebetale gratialet. Det kom dog ikke bag på hende, at B forsøgte at kræve gratialet tilbage, idet han havde forsøgt det samme over for to tidligere kollegaer, da de stoppede i selskabet. Hun fik gratialet til jul, fordi der havde været stor udskiftning af medarbejdere i selskabet og som belønning for at have taget godt imod de nye.

Hun har ikke tidligere haft sygefravær. Udredningen fandt sted i ferieperioden. Hun havde ikke taget fri til det, og hun ønskede ikke at involvere selskabet i udredningen, hvis det viste sig, at hun ikke havde cancer. Hun fortalte først om udredningen dagen før, hun modtog svaret.

Højesterets begrundelse og resultat

Sagens baggrund og problemstillinger

A blev den 1. august 2017 ansat som sekretær i X ApS. Ifølge ansættelsesaftalen ville hun modtage sygedagpenge fra X under sygdom. Hun sygemeldte sig den 31. juli 2018. I august 2018 rettede Djøf på hendes vegne henvendelse til X med krav om betaling af fuld løn under sygdom.

X anerkendte ikke lønkravet, idet selskabet mente, at A alene havde krav på sygedagpenge under sygdom, og at selskabet havde et modkrav som følge af bl.a. fejl i hendes tidligere lønudbetalinger.

Den 14. september 2018 ophævede hun ansættelsesforholdet med henvisning til, at X groft havde misligholdt sine forpligtelser ved trods påkrav ikke at have udbetalt hendes tilgodehavende løn for august 2018.

A fremsatte herefter krav mod selskabet om betaling af bl.a. den manglende løn og om godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b. X blev den 27. maj 2020 erklæret konkurs, og kravene blev herefter anmeldt over for Lønmodtagernes Garantifond, som anerkendte at dække de anmeldte krav bortset fra kravet om betaling af godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b.

Lønmodtagernes Garantifond har hverken bestridt, at X har misligholdt sine forpligtelser ved ikke at udbetale løn til A som krævet af hende, eller at hendes ophævelse af ansættelsesforholdet var berettiget. Fonden har derimod bestridt, at funktionærlovens § 2 b finder anvendelse, idet ansættelsesforholdet blev bragt til ophør af A og ikke af hendes arbejdsgiver.

Sagen angår, om A, der som nævnt ophævede sit ansættelsesforhold med X som følge af selskabets misligholdelse med betaling af løn mv., har ret til godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b. Hvis A har krav på godtgørelse efter § 2 b,

angår sagen desuden godtgørelsens størrelse. Parterne er enige om, at Lønmodtagernes Garantifond i givet fald skal dække kravet.

Funktionærlovens § 2 b

Efter funktionærlovens § 2 b, stk. 1, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse, hvis opsigelse af en funktionær, som har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold. Bestemmelsen finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning, jf. § 2 b, stk. 3.

Bestemmelsen finder efter sin ordlyd anvendelse i tilfælde af arbejdsgiverens opsigelse eller bortvisning af en funktionær. Bestemmelsen finder også anvendelse i de ganske særlige situationer, hvor arbejdsgiveren udviser en adfærd, der i realiteten er udtryk for en opsigelse eller bortvisning. Dette vil eksempelvis kunne være tilfældet, hvis arbejdsgiveren nægter at modtage funktionæren i sin tjeneste, undlader at udbetale funktionæren løn og undlader at besvare funktionærens henvendelser.

Højesteret finder, at bestemmelsen under hensyn til dens formål kan komme til anvendelse også i tilfælde, hvor funktionæren opsiges sin stilling eller ophæver ansættelsesforholdet under omstændigheder, der kan sidestilles med en uberettiget afskedigelse eller bortvisning. Det er afgørende for, om en funktionær har krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b i sådanne situationer, om det undtagelsesvis kan anses for godtgjort, at arbejdsgiverens misligholdelse af sine forpligtelser er udtryk for chikane begrundet i et ønske om at få funktionæren til selv at sige sin stilling op.

Den konkrete sag

Også efter bevisførelsen for Højesteret lægges det til grund, at der forud for As ophævelse af ansættelsesforholdet var forskellige uoverensstemmelser mellem hende og X, herunder om aflønning under sygdom og om modregning af tidligere udbetalt løn mv.

Efter en samlet vurdering finder Højesteret, at det ikke kan anses for godtgjort, at X's misligholdelse med betaling af lønnen for august 2018 kan karakteriseres som en adfærd, der i realiteten er udtryk for en opsigelse eller bortvisning af A, eller at misligholdelsen var chikanøst begrundet i et ønske om at få hende til selv at sige sin stilling op. Selskabets misligholdelse med betaling af løntilgodehavendet kan derfor ikke sidestilles med en uberettiget afskedigelse eller bortvisning efter funktionærlovens § 2 b.

Højesteret stadfæster herefter dommen.

THI KENDES FOR RET:

Landsrettens dom stadfæstes.

I sagsomkostninger for Højesteret skal Djøf som mandatar for A betale 40.000 kr. til Lønmodtagernes Garantifond.

De idømte sagsomkostningsbeløb skal betales inden 14 dage efter denne højesteretsdoms afsigelse og forrentes efter rentelovens § 8 a.