

U.2009.1845H

Ikke krav på godtgørelse for mangelfulde ansættelsesbeviser.

Ansættelses- og arbejdsret 9.3 - EU-ret 1.4 og 2.

A var i perioden fra 1999 til 2001 i individuel jobtræning under K Kommune. Han modtog i den forbindelse i alt fem ansættelsesbreve, som ikke opfyldte ansættelsesbevislovens krav, bl.a. manglede der oplysning om den for ansættelsen gældende overenskomst. Ansættelse på de omhandlede arbejdssteder var generelt omfattet af faglige overenskomster mellem KL og FOA og mellem KL og SID, som begge henviser til KTO-aftalen. Efter KTO-aftalen gælder bl.a. en direktivbaseret ordning om pligt til forelæggelse for arbejdsgiveren, med henblik på at denne inden for en frist på 15 dage får mulighed for at rette for sig, hvis arbejdstageren ikke har modtaget et korrekt ansættelsesbevis. K berigtigede ansættelsesbeviserne inden for denne frist. A, der ikke var medlem af en af de overenskomstbærende organisationer, rejste herefter krav om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis efter ansættelsesbevisloven, idet han bl.a. gjorde gældende, at han ikke havde været omfattet af KTO-aftalen. Landsretten frifandt K. Under sagens behandling for Højesteret blev sagen forelagt EF-domstolen, der fastslog, at ansættelsesbevisdirektivet (Rådets direktiv 91/533/EØF) kan gennemføres ved kollektive overenskomster også med virkning for arbejdstagere, som ikke er medlem af en overenskomstbærende organisation. EF-domstolen fastslog endvidere, at en ordning om pligt til forelæggelse for arbejdsgiveren, med henblik på at denne inden for en frist på 15 dage får mulighed for at rette for sig, jf. direktivets artikel 8, stk. 2, 1. led, kan gennemføres ved kollektiv overenskomst med virkning også for arbejdstagere, som ikke er medlem af en overenskomstbærende organisation. Endelig udtalte EF-domstolen sig om begrebet »en midlertidig arbejdskontrakt eller et midlertidigt ansættelsesforhold« i direktivets art. 8, stk. 2, 2. afsnit. Højesteret udtalte, at K efter de kollektive overenskomster, som A's arbejdsforhold var omfattet af, havde pligt til at give oplysninger om ansættelsesforholdet i overensstemmelse med KTO-aftalen også over for ansatte, der - som A - ikke var medlem af en overenskomstbærende organisation. Efter ordlyden af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, og da det ikke kunne anses for tilsigtet, at ansatte, som ikke er medlem af en overenskomstbærende organisation, skal stilles bedre end ansatte, som er medlem, tiltrådte Højesteret, at ansættelsesbevisloven ikke fandt anvendelse, selv om A's oprindelige ansættelsesbreve ikke indeholdt oplysning om den for ansættelsen gældende overenskomst. Højesteret fandt endvidere, at ingen af A's ansættelsesforhold havde været midlertidige i direktivets forstand. Da kommunen berigtigede ansættelsesbrevene inden for fristen på 15 dage i KTO-aftalen, så de opfyldte aftalens direktivbaserede krav, og da A dermed opnåede den retsstilling, der fulgte af de faglige overenskomster og KTO-aftalen, frifandt Højesteret K.[1]

H.D. 17. april 2009 i sag 487/2005 (1. afd.)

A (adv. Henrik Karl Nielsen, Kbh., besk.)

mod

Kommunernes Landsforening som mandatar for Slagelse Kommune (tidl. Skælskør Kommune) (adv. Jens Lund Mosbek, Kbh.)

Østre Landsrets dom 29. september 2005 (21. afd.)

(Linde Jensen, Lisbeth Wandel, Sonja Ponikowski (kst.)).

Sagsøger, A, har under denne sag nedlagt principalt påstand om betaling af 25.000 kr., subsidiært af et mindre beløb efter rettens skøn,

alt med tillæg af procesrente fra den 24. november 2002, til betaling sker, mere subsidiært betaling af almindelig procesrente fra sagens anlæg den 20. december 2002, til betaling sker.

Sagsøgte, Kommunernes Landsforening som mandatar for Skælskør Kommune, har nedlagt påstand om principalt frifindelse, subsidiært mod betaling af et mindre beløb.

Sagen er ved kendelse af 13. oktober 2003 af Retten i Korsør henvist til behandling ved landsretten efter retsplejelovens § 226, stk. 1, nr. 1.

A har fri proces. Der er ikke retshjælpsdækning.

Sagen angår spørgsmålet om, hvorvidt A, der i fem tilfælde, hvor han var i individuel jobtræning, modtog ansættelsesbreve, hvor der blandt andet ikke oprindeligt var henvist til de relevante overenskomster, har krav på godtgørelse i henhold til § 6 i ansættelsesbevisloven. Et hovedspørgsmål er, om A alene kan rejse krav efter den overenskomst mellem blandt andre Kommunernes Landsforening (KL) og blandt andre Kommunale

1846

Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforhold (ansættelsesbreve), der blev indgået den 9. juni 1993.

Sagens omstændigheder:

A var i perioden fra 1999 til 2001 i individuel jobtræning under Skælskør Kommune i henhold til den dagældende lov om aktiv socialpolitik, jf. lovbekendtgørelse nr. 266 af 12. april 2000, § 18. Det er under sagen ubestridt, at Skælskør Kommune udfærdigede i alt fem ansættelsesbreve for A, som ikke opfyldte ansættelsesbevislovens krav. Således indeholdt ansættelsesbrevet for perioden 17. juni til 16. september 1999 vedrørende arbejdsstedet X ikke oplysninger om overenskomst, aflønning og opsigelsesvarsel. Ansættelsesbrevet for perioden 31. januar 2000 til 31. januar 2001 vedrørende arbejdsstedet Y indeholdt ikke oplysning om overenskomst, opsigelsesvarsel og stillingsbetegnelse. Ansættelsesbrevet for perioden 16. maj 2000 til 31. oktober 2000 vedrørende arbejdsstedet Z, ansættelsesbrevet for perioden 28. august 2000 til 30. november 2000 vedrørende arbejdsstedet Æ og ansættelsesbrevet for perioden 30. januar 2001 til 29. juni 2001 vedrørende arbejdsstedet Ø indeholdt alle ikke oplysninger om overenskomst og opsigelsesvarsel.

A skrev til Skælskør Kommune, Y, den 24. oktober 2002 følgende brev:

»Vedr.: Mangelfuldt ansættelsesbevis i forbindelse med ansættelse i aktivering under: Y/Z.

Jeg har arbejdet i aktivering flere perioder fra 24. Oktober 1997 til 1. Juli 2001.

I forbindelse med min ansættelser har jeg ikke modtaget et fyldestgørende ansættelsesbeviser, der opfylder kravene i Lovbekendtgørelse nr. 385 af 11. maj 1994 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Efter lovens § 6 er jeg berettiget til en godtgørelse for hver enkelt af disse ansættelser. Denne kan i overensstemmelse med Østre Landsrets dom af 14. januar 2002 i sagen - - mod Køge kommune passende udmåles til kr. 5.000,00 pr. ansættelsesperiode.

Jeg skal anmode om, at dette beløb udbetales til mig inden 10 dage fra dato. I modsat fald vil jeg søge sagen videreført ved retten.

Denne skrivelse er samtidig at betragte som et rentepåkrav, jf. rentelovens § 3, stk. 2, således at beløbet forrentes med sædvanlig procesrente efter der er forløbet en måned fra denne skrivelse til betaling sker.«

Den 5. november 2002 besvarede kommunen brevet og oplyste blandt andet følgende:

». . .

Det skal hermed meddeles, at det er besluttet at give afslag på Deres ansøgning om erstatning.

Ovennævnte afslag begrundes med, at De - i de allerede udfærdigede ansættelsesbreve - allerede har modtaget oplysninger om ansættelsesperiode, ansættelsessted, ferieforhold og stillingsbetegnelse, hvorfor Skælskør Kommune kompenserer for de manglende oplysninger om overenskomstforhold ved at fremsende reviderede ansættelsesbreve. Dermed vurderes ansættelsesbrevene at opfylde lovbekendtgørelse nr. 385 af 11. maj 1994 om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

...«

Brevet var vedlagt berigtigede ansættelsesbreve for hver af de ovennævnte ansættelsesperioder. Det var vedrørende X, Æ og Ø blandt andet anført, at ansættelsesforholdet var reguleret ved »Overenskomst mellem KL og FOA vedr. teknisk servicemed. i kommunerne.« Vedrørende Y og Z var anført »Overenskomst mellem KL og SID vedr. specialarbejdere i kommunerne«. Det er ubestridt, at de omhandlede ansættelsesbreve, der alle var dateret den 5. november 2002, i det hele opfyldte ansættelsesbevislovens krav.

Overenskomsten af 3. november 1997 for tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere ved kommunale institutioner mellem KL og blandt andre FOA indeholdt blandt andet følgende bestemmelse:

»§ 4. *Ansættelsesbrev*

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder.«

Overenskomsten af 2. juli 1999 for specialarbejdere, faglærte gartnere og brolægere m.fl. mellem KL og SID indeholdt blandt andet følgende bestemmelse:

»§ 3 *Ansættelsesbrev*

Stk. 1. Aftale om Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder.«

Af den omhandlede aftale af 9. juni 1993 mellem blandt andre KL og KTO om ansættelsesbreve fremgik blandt andet følgende:

»...«

Almindelige bemærkninger til aftalen

EF's ministerråd vedtog i 1991 et direktiv om arbejdsgivernes pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Som noget nyt (bl.a. efter dansk ønske) fremgår det direkte af direktivet, at det kan implementeres af arbejdsmarkedets parter.

Under henvisning til EF-rådsdirektiv af 14. oktober 1991 (91/533/EØF) artikel 9, kan det således overlades til arbejdsmarkedets parter at gennemføre bestemmelser om direktiv om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

I henhold til Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for

1847

ansættelsesforholdet, er denne mulighed overladt til arbejdsmarkedets parter i Danmark.

(Amts)kommunerne og KTO har således ikke været helt frit stillet ved indgåelse af nedenstående aftale, idet man i forbindelse med indgåelse af aftalen har skullet sikre, at implementeringen var i overensstemmelse med gældende EF-ret.

Kapitel 1

Aftalens personområde

§ 1

Stk. 1. Aftalen omfatter (amts)kommunalt ansatte, samt ansatte ved selvejende institutioner mv., hvor de (amts)kommunale overenskomster/aftaler mv. gælder. Ansatte, hvis ansættelsesforhold har en varighed på en måned og derover, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 8 timer og derover, er omfattet af aftalen.

Bemærkning:

Aftalen omfatter tjenestemænd, reglementsansatte, funktionærer, overenskomstansatte samt andet personale, der opfylder de nævnte forudsætninger.

Vikarer med en ansættelsestid på én måned (én måned = 30 dage) eller derover er omfattet af aftalen, når det ugentlige timetal er mindst 8 timer.

...

Generelle bestemmelser

§ 5

Stk. 1. Ansættelsesbrevet skal være den ansatte i hænde ved stillingens tiltrædelse.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at det i alle situationer tilstræbes, at den ansatte modtager ansættelsesbrevet senest ved tiltrædelsen. Ansættelsesbrevet skal i alle tilfælde være den ansatte i hænde senest en måned efter ansættelsesaftalens indgåelse.

Stk. 2. Såfremt ansættelsesmyndigheden ikke har udfærdiget et ansættelsesbrev inden for den frist, der er nævnt i Stk. 1, fremsætter medarbejderen eller dennes repræsentant skriftligt ønske herom over for ansættelsesmyndigheden.

Stk. 3. Svarer (amts)kommunen ikke inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af ovennævnte meddelelse, kan sagen rejses i henhold til aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og KTO af 17. maj 1991.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at proceduren foreskrevet i Stk. 2 og Stk. 3 følges, dersom der opstår strid om, hvorvidt indholdet af et ansættelsesbrev udstedt efter aftalens ikrafttræden er i overensstemmelse med aftalen.

...

Kapitel 6

Ikrafttræden og opsigelse

§ 7

Stk. 1. Aftalen træder i kraft en uge efter udsendelsen til kommuner og amter, dog senest den 1. juli 1993, og har virkning for ansættelsesforhold, der aftales efter dette tidspunkt.

...«

Forklaringer:

Under domsforhandlingen er afgivet forklaring af ledende jobkonsulent Jesper Rahn, Skælskør Kommune, og kontorchef Kent Lassen, KL.

Jesper Rahn har forklaret blandt andet, at han er stedfortræder i kommunens voksenafdeling, der varetager området for beskæftigelse og social aktivering. Der er ca. 10 medarbejdere i afdelingen. Han blev ansat den 1. april 2002. Da han modtog A's brev af 24. oktober 2002, blev sagen drøftet internt i kommunen. Man blev enige om at søge råd hos KL. Tilbage meldingen fra KL var, at kommunen inden 15 dage skulle udlevere berigtigede ansættelsesbreve til A.

Sammen med løn- og personaleafdelingen fandt han frem til de aktiveringer, A havde deltaget i, og hvilke overenskomster der gjaldt for hans ansættelse på arbejdsstederne. A's arbejdsopgaver hos X bestod i rengøring og lettere forefaldende arbejde. Y er et klassisk kommunalt aktiveringsprojekt. Normalt startes individuel jobtræning i et kommunalt aktiveringsprojekt, og hvis jobtræningen her har et positivt forløb, fortsætter den pågældende typisk hos en privat virksomhed. A startede hos X. Han forlod dette arbejdssted efter 2 dage, blandt andet fordi arbejdet var for hårdt fysisk. Han startede derfor forfra i det kommunale aktiveringsprojekt Y. Hos Z og Æ udførte A forefaldende rengørings- og vedligeholdelsesarbejder. Hos Ø, der er et kommunalt værested for alkoholmisbrugere, var han medhjælper for den ansvarshavende og udførte ordens- og vedligeholdelsesarbejder. A var ikke beskæftiget på fuld tid. Ved fastlæggelsen af hans arbejdstid havde kommunen taget udgangspunkt i, hvad A selv mente at kunne klare.

A's fem jobtræningsforløb blev alle af kort varighed. Han var kun på arbejdsstederne mellem 2 dage og få uger. Længerevarende udeblivelse bevirker, at ansættelsesforhold i et jobtræningsforløb afsluttes.

Derudover afbryder kommunen kun et jobtræningsforløb, såfremt forløbet ikke viser sig gavnligt, eller der er tale om ulovlig virksomhed.

Det var vidnet, der udfærdigede de nye ansættelsesbreve. I forbindelse med individuel jobtræning tillægges overenskomster ikke stor betydning i praksis. Samtlige jobtræningsforløb skete i henhold til lov om aktiv socialpolitik § 18. Han er ikke bekendt med, om der har været sager i det fagretlige system, der involverede

1848

personer i jobtræning. Der trækkes ATP eller arbejdsmarkedsbidrag hos personer i jobtræning efter 6 måneder. De har muligheden for mellem sig at vælge tillidsmand og sikkerhedsrepræsentant.

Grunden til, at A's oprindelige ansættelsesbreve ikke indeholdt oplysning om overenskomst, var formentlig, at kommunen ikke dengang indså vigtigheden heraf. Det var løn- og personaleafdelingen, der oplyste vidnet om, hvad der skulle stå i de berigtigede ansættelsesbreve. Løn- og personaleafdelingen sagde ikke, at der i de berigtigede ansættelsesbreve skulle henvises til KTO-aftalen af juni 1993. Han talte med KL, inden han skrev brevet til A den 24. oktober 2002, og indholdet er skrevet efter anbefaling af KL. KL havde ikke anbefalet, at der i brevet skulle henvises til KTO-aftalen af 1993 i stedet for til ansættelsesbevisloven.

Kent Lassen har forklaret blandt andet, at han er ansvarlig for forhandlingssekretariatet i KL. Forhandlingssekretariatet varetager området for indgåelse og fornyelse af generelle aftaler med KTO. Når der mellem KL og KTO indgås en generel aftale, dækker denne aftale typisk alle ansatte i amter og kommuner. Der vil typisk være henvist til disse generelle aftaler i fagoverenskomsterne. De generelle aftaler gælder imidlertid, uanset om der i fagoverenskomsterne er henvist til disse. KTO-aftalen af 1993 er i dag tiltrådt af alle fagorganisationer. Der er mellem KL og KTO en fælles forståelse af, at KTO-aftalen af 1993 gælder for alle ansatte i kommuner og amter.

Fagoverenskomsterne er områdeoverenskomster og dækker alle ansatte, som er beskæftiget inden for det pågældende faglige område. Under 1 % af de ansatte er ikke omfattet af nogen overenskomst. Det drejer sig for eksempel om turist- og erhvervschefer. KL og KTO har en fælles opfattelse af, at også disse ansatte er omfattet af KTO-aftalen af juni 1993. Dette fremgår af aftalens § 1.

Der er for eksempel indgået generelle aftaler på KTO-niveau om barsel, åremålsansættelse, deltidsansættelse og ferie. Endvidere er EU-direktiver blevet implementeret. Der er indgået et protokollat med KTO om at tilstræbe implementering af EU-direktiver på traditionelle arbejdsretlige områder. Der er hos KL og KTO en fælles forståelse af, at disse aftaler dækker samtlige ansatte.

Efter hans opfattelse er medlemsoverenskomster inden for amter og kommuner ikke relevante og hensigtsmæssige. De vil formentlig give anledning til afgrænsningsproblemer og fagretlige sager.

Det er KL's opfattelse, at personer i individuelle jobtræningsforløb er omfattet af de for fagområderne gældende overenskomster og dermed af KTO-aftalen af 1993. Spørgsmålet er blevet drøftet med KTO, som har givet udtryk for, at dette også er KTO's opfattelse. Det har den betydning, at KTO-aftalen af 1993 skal følges i forhold til personer i individuel jobtræning. Tvister i anledning af mangelfulde ansættelsesbreve skal behandles og afgøres efter det overenskomstmæssige system. Dette gælder også, såfremt en person i individuel jobtræning ikke er medlem af en faglig organisation. Fra 2004 kan overtrædelser af KTO-aftalen af 1993 sanktioneres. Dette blev indføjet efter forslag af de faglige organisationer. Ansatte i kommuner og amter, der ikke er medlemmer af en faglig organisation, og som efter ændringen i 2004 af KTO-aftalen af 1993 mener at have krav på en godtgørelse, kan ikke begære voldgift. Disse ansatte må formentlig i stedet kræve deres ret efter KTO-aftalen af 1993 ved domstolene. Hvis en kommune ikke har foretaget afhjælpning inden 15 dage, skal et krav fra denne personkreds efter vidnets opfattelse muligvis støttes på ansættelsesbevisloven, men

spørgsmålet er tvivlsomt. Han har ikke kendskab til, om der i det fagretlige system er rejst sager, der involverer personer i individuel jobtræning. Inden for KTO-området har der i det hele taget kun været ganske få sager om ansættelsesbreve, der ikke levede op til ansættelsesbevislovens krav. Han har ikke kendskab til sager, hvor kommunen ikke har nået at foretage afhjælpning inden for 15 dage.

Anbringender:

Parterne har for landsretten i det væsentlige procederet i overensstemmelse med deres påstandsdokumenter.

Af *sagsøgers* påstandsdokument fremgår blandt andet følgende hovedanbringender:

»Under nærværende sag kan det som faktum lægges til grund, at sagsøger har været ansat hos sagsøger efter reglerne om individuel jobtræning i 5 adskilte ansættelsesforhold,

at ingen af de oprindelige ansættelsesbeviser indeholder oplysninger om varigheden af parternes opsigelsesvarsler eller reglerne herom, jfr. ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, nr. 7,

at det fremlagte ansættelsesbevis [X] ikke indeholder oplysning om den gældende eller aftalte løn, jfr. ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, nr. 8,

at ingen af ansættelsesbeviserne indeholder oplysninger om, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer ansættelsesforholdet,

at det fremlagte ansættelsesbevis [Y] ikke indeholder nogen beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori, jfr. ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, nr. 3,

at sagsøger, efter at være blevet opmærksom på Østre Landsrets dom af 14. januar 2002, fremsatte påkrav overfor sagsøgte om betaling af godtgørelse efter ansættelsesbevisloven den 24. oktober 2002,

1849

at sagsøgte efterfølgende udstedte ansættelsesbeviser med oplysninger som foreskrevet i ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2 den 5. november 2002.

Det gøres herefter gældende,

at sagsøger under de 5 ansættelsesforhold, efter reglerne om individuel jobtræning, er omfattet af den lovgivning, som gælder for lønmodtagere, jfr. udtrykkeligt § 18, stk. 2, 1. punktum i lov om aktiv socialpolitik,

at det derfor har påhvilet sagsøgte at udstede skriftligt ansættelsesbevis til sagsøgeren, senest 1 måned efter at ansættelsesforholdet er påbegyndt, jfr. ansættelsesbevislovens § 2, stk. 1.

Det gøres endvidere gældende,

at sagsøgte ikke har godtgjort, at sagsøger har været omfattet af aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve),

at sagsøgte ikke til skade for sagsøger kan påberåbe sig den fremlagte aftale om ansættelsesbreve, når denne ikke er angivet i ansættelsesbeviserne, jfr. ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, nr. 10,

at sagsøger, som uorganiseret, uanset KTO-aftalens anvendelse, kan støtte ret på ansættelsesbevisloven, jfr. U2002.898 Ø,

at den i KTO-aftalens § 5, stk. 3 hjemlede 15-dagesfrist således er irrelevant for nærværende sag,

at sagsøgte ikke har godtgjort, at den i KTO-aftalen hjemlede afhjælpningsret skulle kunne udnyttes længe efter et ansættelsesforholds ophør,

at KTO-aftalen, jfr. Rådets direktiv af 14. oktober 1991 (91/533/EØF, artikel 8, stk. 2) må forstås således, at afhjælpningsretten ikke finder anvendelse på midlertidige arbejdskontrakter eller midlertidige ansættelsesforhold som sagsøgers,

at sagsøgte ikke har godtgjort, at sagsøger har været omfattet af kollektiv overenskomst i forbindelse med ansættelsen, hvorfor afhjælpningsretten heller ikke kan gøres gældende, jfr. direktivets art. 8, stk. 2.

Vedrørende udmålingen af godtgørelse gøres det gældende, at der må udmåles en godtgørelse for hver overtrædelse af ansættelsesbevisloven, i overensstemmelse med det godtgørelsesniveau, der blev fastlagt af Østre Landsret ved U2002.898 Ø,

at der derfor tilkommer sagsøger en samlet godtgørelse for de 5 ansættelsesforhold på kr. 25.000,00,

at en bekendtgørelse, udstedt efter et krav stiftelse, fremsættelse og efter at kravet er indtalt for retten, ikke kan nedsætte godtgørelsesniveauet med retsvirkning for et sådant krav.«

Af *sagsøgtes* påstandsdokument og sammenfattende processkrift fremgår blandt andet følgende:

»3.0 Sagsøgers aktivering var reguleret af overenskomster

3.1 På det kommunale område er den altovervejende del af de kollektive overenskomster områdeoverenskomster og dermed overenskomster gældende for alt arbejde, der henhører under den enkelte overenskomsts faglige område. En kommunal arbejdsgiver er således forpligtet af overenskomsten, også selvom kommunen ansætter uorganiserede medarbejdere.

3.2 I den dagældende lov om aktiv socialpolitik, § 18, stk. 1, blev det bestemt, at personer i individuel jobtræning skulle være underlagt de relevante overenskomstmæssige vilkår (bortset fra krav til arbejdstid, som skulle fastlægges ved særskilt aftale). Det blev herved lovbestemt, at de relevante overenskomsters regulering tillige skulle finde anvendelse i forhold til kontanthjælpsmodtagere i individuel jobtræning, bortset fra de specifikt angivne undtagelser.

3.3 I sagsøgers jobtræningstilbud ved X og ved Ø var sagsøger ansat som medhjælper, hvor den relevante overenskomst var overenskomsten mellem KL og Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA), mens sagsøger i aktiveringen ved Y, Z og Æ var ansat som specialarbejder/medhjælper inden for et område, der reguleres af overenskomsten mellem KL og SiD.

3.4 Det gøres på ovennævnte baggrund vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt sagsøgers aktivering i individuel jobtræning var reguleret af kommunale overenskomster, gældende,

at de kommunale overenskomster er områdeoverenskomster,

at overenskomsterne derfor finder anvendelse på alt arbejde, der henhører under de relevante fag- og brancheoverenskomsters faglige område,

at det i den forbindelse er uden betydning for overenskomsternes anvendelse, om sagsøger har været medlem af en relevant faglig organisation,

at det tilsvarende er uden betydning for overenskomstens gyldighed og anvendelse, om den enkelte medarbejder, konkret sagsøger, har været orienteret herom,

at det i relation til de jobtræningsforløb, sagsøger deltog i, eksplicit ved lov om aktiv socialpolitik, § 18, stk. 1, blev bestemt, at de relevante områdeoverenskomster tillige skulle finde anvendelse på personer, der var aktiveret i individuel jobtræning, og

at sagsøgers aktivering i individuel jobtræning således var reguleret af kommunale overenskomster.

4.0 KTO-aftalen regulerer krav til ansættelsesbreve inden for de relevante overenskomster

4.1 KTO-aftalen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet er indgået mellem blandt andre KL og KTO. Såvel FOA som SiD er deltagende i forhandlingsfællesskabet KTO, og dermed regulerer KTO-aftalen de overenskomstråder, som sagsøgers aktivering vedrørte. Dette fremgår også direkte af overenskomsterne.

1850

Det fremgår af overenskomstens § 21, stk. 1, nr. 1, henholdsvis § 26, stk. 1, nr. 1, at KTO-aftalen udgør en integreret del af overenskomsterne.

4.2 Sagsøger har da også i forbindelse med modtagelsen af ansættelsesbrevene kunnet konstatere, hvilke overenskomster der regulerede sagsøgers aktivering, og dermed at KTO-aftalen har været gældende.

4.3 KTO-aftalen finder således anvendelse på sagsøgers individuelle jobtræning, hvilket derudover også fremgår udtrykkeligt af KTO-aftalens § 1, stk. 1, med bemærkninger:

»Stk. 1. Aftalen omfatter (amts)kommunalt ansatte, samt ansatte ved selvejende institutioner mv., hvor de (amts)kommunale overenskomster/aftaler mv. gælder. Ansatte, hvis ansættelsesforhold har en varighed på en måned og derover, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 8 timer og derover, er omfattet af aftalen.

Bemærkning:

Aftalen omfatter tjenestemænd, reglementsansatte, funktionærer, overenskomstansatte samt andet personale, der opfylder de nævnte forudsætninger. Vikarer med en ansættelsestid på én måned (én måned = 30 dage) eller derover er omfattet af aftalen, når det ugentlige timetal er mindst 8 timer«

Baseret på det ovenfor anførte kan det dermed konkluderes, at da sagsøger har været aktiveret inden for områder, hvor de relevante overenskomsthensvisninger har været til de overenskomster, der fremgår af [de berigtigede ansættelsesbreve], har sagsøger samtidig automatisk været omfattet af KTO-aftalen og dermed ikke været omfattet af lov om ansættelsesbeviser, jf. § 1, stk. 3. Dette er tillige en direkte følge af kravet i § 18, stk. 1, i den dagældende lov om aktiv socialpolitik om, at vilkårene for personer i individuel jobtræning skulle svare til de overenskomstmæssige krav.

4.4 Til støtte for sagsøgte påstand gøres det på den baggrund gældende,

at KTO-aftalen i medfør af § 1, stk. 3, i lov om ansættelsesbeviser indebærer, at loven ikke finder anvendelse på det kommunale område, at sagsøger således under sin individuelle jobtræning i henhold til såvel de relevante overenskomster som KTO-aftalen tillige var omfattet af KTO-aftalen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet,

at sagsøger herved som også foreskrevet i § 18, stk. 1, i lov om aktiv socialpolitik blev underlagt overenskomstmæssige vilkår, og

at Østre Landsret derfor ved sin pådømmelse af nærværende sag skal lægge KTO-aftalen til grund.

5.0 Sagsøgers stilling som uorganiseret er uden betydning for KTO-aftalens anvendelse

5.1 For så vidt angår sagsøgers bemærkninger om, at sagsøger som uorganiseret ikke er bundet af eventuelle overenskomster, der kan træde i stedet for lov om ansættelsesbeviser, gøres det gældende,

at det i lov om ansættelsesbeviser § 1, stk. 3, bestemmes, at loven ikke finder anvendelse, i det omfang en pligt fra arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet følger af kollektiv overenskomst, og

at der i medfør af de fremlagte kollektive overenskomster påhviler en pligt for sagsøgte til at give lønmodtagerne oplysninger om ansættelsesforholdet, hvorfor loven må vige.

6.0 KTO-aftalen giver mulighed for reparation af mangelfulde ansættelsesbreve

6.1 Mangelfulde ansættelsesbreve er i KTO-aftalen reguleret af § 5, stk. 2 og 3, med dertil hørende fælles bemærkninger fra overenskomstparterne:

»Stk. 2. Såfremt ansættelsesmyndigheden ikke har udfærdiget et ansættelsesbrev inden for den frist, der er nævnt i Stk. 1, fremsætter medarbejderen eller dennes repræsentant skriftligt ønske herom over for ansættelsesmyndigheden.

Stk. 3. Svarer (amts)kommunen ikke inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af ovennævnte meddelelse, kan sagen rejses i henhold til aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og KTO af 17. maj 1991.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at proceduren foreskrevet i Stk. 2 og Stk. 3 følges, dersom der opstår strid om, hvorvidt indholdet af et ansættelsesbrev udstedt efter aftalens ikrafttræden er i overensstemmelse med aftalen.«

Heraf følger, at for så vidt en kommunal ansat medarbejder måtte mene, at han ikke har modtaget et behørigt ansættelsesbrev, skal der rejses påkrav herom over for den kommunale arbejdsgiver, hvorefter arbejdsgiveren har 15 dage til at berigtige forholdet. I fald forholdet berigtiges inden for denne frist, opstår der ikke krav på bod.

6.2 Det gøres på den baggrund gældende,

at der ikke i KTO-aftalen er hjemmel til at tilkende godtgørelse, blot fordi der konstateres en mangel ved et ansættelsesbrev,

at der derimod i aftalens § 5, stk. 3, er hjemmel til for arbejdsgiveren inden 15 dage at berigtige et mangelfuldt ansættelsesbrev, såfremt der rejses krav herom,

at sagsøgte i nærværende sag inden for 15 dages-fristen har udarbejdet korrekte ansættelsesbreve,

at sagsøger herved har kunnet konstatere den overenskomstmæssige dækning, sagsøger var underlagt, herunder at sagsøger var omfattet af KTO-aftalen,

at sagsøger blev sikret naturalopfyldelse - et korrekt ansættelsesbrev - inden for den foreskrevne frist, hvorfor sagsøger i henhold til KTO-aftalen ikke har yderligere krav mod sagsøgte, og

1851

at sagsøgte derfor skal frifindes for den af sagsøger nedlagte påstand.

7.0 Tidspunktet for berigtigelse af mangelfulde ansættelsesbreve

7.1 For så vidt angår sagsøgers bemærkninger om, at KTO-aftalen ikke skal finde anvendelse, fordi oplysningen om den relevante overenskomst først er tilgået sagsøger efter afslutningen af de individuelle jobtræningsforløb, gøres det gældende,

at KTO-aftalen indebærer, at en medarbejder, der inden for 15 dage, efter mangler ved ansættelsesbeviser er påtalt, modtager et korrekt ansættelsesbevis, ikke kan rette yderligere krav,

at sagsøger derfor, såfremt der under de individuelle jobtræningsforløb var opstået konkret tvivl om retsgrundlaget, ikke ville kunne rejse krav på økonomisk godtgørelse, forudsat sagsøger havde modtaget et korrekt ansættelsesbevis senest 15 dage efter påkrav,

at KTO-aftalen ikke er tidsmæssigt begrænset til den periode, hvor der består et aktuelt kontraktforhold mellem parterne,

at det forhold, at sagsøger ikke har rejst krav under de enkelte jobtræningsforløb, må være udtryk for, at sagsøger næppe har lidt nogen konkret gene som følge af manglerne ved de oprindelige ansættelsesbreve,

at der ikke er grundlag for at give sagsøger en bedre retsstilling, fordi han først bliver opmærksom på og påpeger fejl ved ansættelsesbreve efter aktiveringsforholdenes afslutning, end hvis han under et individuelt jobtræningsforløb som følge af opståelsen af et aktuelt tvivlsspørgsmål havde påpeget mangler ved ansættelsesbrevene under et jobtræningsforløb,

at det ikke har været overenskomstparternes hensigt ved overenskomstindgåelsen at give fratrådte medarbejdere en anden retsstilling end medarbejdere i et løbende ansættelsesforhold eller i et løbende individuelt jobtræningsforløb, og

at sagsøgte adgang til at berigtige mangelfulde ansættelsesbreve inden 15 dage i medfør af KTO-aftalens § 5, stk. 3, derfor også finder anvendelse i denne sag, selvom sagsøger var fratrådt på tidspunktet for kravets fremsættelse.

8.0 KTO-aftalen regulerer både manglende og mangelfulde ansættelsesbreve

8.1 Sagsøger anfører i sit processkrift . . . , at KTO-aftalens § 5 alene regulerer situationer, hvor der ikke er fremkommet noget ansættelsesbrev.

8.2 Det gøres i den forbindelse gældende,

at det er aftaleparternes fælles opfattelse, at bestemmelsen regulerer såvel situationer, hvor der ikke foreligger ansættelsesbrev, som situationer, hvor en medarbejder måtte mene, at et ansættelsesbrev er mangelfuldt, og

at der ved fortolkning af kollektive aftaler i lighed med andre aftaler skal tages udgangspunkt i parternes fælles forståelse, som i relation til KTO-aftalens § 5 eksplicit er anført som bemærkning til bestemmelsen . . .

9.0 Tidsbegrænsede ansættelser

9.1 I relation til sagsøgers bemærkning om, at rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, artikel 8.2, ikke giver mulighed for at indsætte en svarfrist for tidsbegrænsede ansættelser, gøres det gældende,

at sagsøger som kontanthjælpsmodtager i individuel jobtræning ikke er omfattet af EF-rettens lønmodtagerbegreb, og

at der derfor i relation til sagsøger ikke vil være noget til hinder for at fastlægge vilkår, der afviger fra de krav, der ved direktiver stilles til den nationale lovgivning for lønmodtagere.

9.2 Hertil kommer i øvrigt,

at lovgiver eksplicit har bestemt, at individuelle jobtræningsforløb skulle være underlagt de vilkår, der var fastlagt ved de relevante overenskomstkra, bortset fra eksplicit anførte undtagelser, og at sagsøger derfor vil være omfattet af KTO-aftalen,

at begrebet *midlertidig* ansættelse - som benyttes i direktivets artikel 8.2 - relaterer sig til en særlig type kontrakter af helt kortvarig karakter - typisk sæsonarbejdere,

at væsensforskellige fra midlertidige ansættelsesforhold er tidsbegrænsede ansættelser, idet tidsbegrænsede ansættelser er kendetegnede ved, at parterne har aftalt et tidspunkt, hvor ansættelsen bringes til ophør, hvis ikke en af parterne benytter adgangen til at opsige forud herfor,

at det aktiveringsforløb, sagsøger har været underlagt, må betegnes som tidsbegrænsede forløb med en på forhånd fastsat dato for afslutningen af forløbene og dermed ikke rent midlertidige forløb, og

at artikel 8.2 i direktiv 91/533/EØF ikke er til hinder for indarbejdelsen af en 15 dages-frist i relation til tidsbegrænsede ansættelser.

9.3 Ved vurdering af KTO-aftalens indhold skal det i øvrigt bemærkes,

at direktivets artikel 8 i øvrigt alene giver mulighed for, at en sag om tilsidesættelse af kravene til ansættelsesbeviser kan indbringes for relevante organer,

at der således ikke stilles krav om tilkendelse af økonomisk kompensation,

at det derfor er op til den nationale retsorden at fastlægge, om og i givet fald hvornår der er grundlag for at udbetale økonomisk kompensation, og

at konsekvensen af en eventuel tilsidesættelse af KTO-aftalens 15 dages-frist således alene ifølge

1852

EU-retten ville være, at fristen ikke nødvendigvis skulle være passeret, førend en sag kunne indledes i det rette forum.

10.0 Størrelsen af sagsøgers krav

10.1 Til støtte for den nedlagte subsidiære påstand gøres det gældende,

at der maksimalt er grundlag for at tilkende sagsøger kr. 1.000,00, jf. Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 551 af 8. juni 2004, jf. bekendtgørelse nr. 941 af 16. september 2004, der præciserer, at den ved bekendtgørelse nr. 561 af 8. juni 2004 reducerede godtgørelse til kr. 1000,00 finder anvendelse på alle sager, der ikke er endeligt afgjort inden den 29. september 2004, hvorfor denne bekendtgørelse således vil finde anvendelse på nærværende sag.«

Landsrettens begrundelse og resultat:

A, der var uorganiseret, blev ansat i individuel jobtræning i henhold til § 18 i den dagældende lov om aktiv socialpolitik. Ansættelserne skete på de arbejdssteder, som var nævnt i de ansættelsesbreve, som A fik tilsendt eller udleveret i forbindelse med sine tiltrædelser. Det lægges efter forklaringerne fra vidnerne Jesper Rahn og Kent Lassen til grund, at ansættelse på de omhandlede arbejdssteder generelt var omfattet af faglige overenskomster mellem henholdsvis KL og FOA og KL og SID.

Efter ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, finder loven ikke anvendelse, i det omfang en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet følger af kollektiv overenskomst, og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet. Det er ubestridt, at aftalen af 9. juni 1993 om ansættelsesbreve mellem KL og KTO opfyldte dette krav.

Skælskør Kommune udfærdigede inden for den frist på 15 dage, der fremgik af § 5 i den nævnte aftale, ansættelsesbreve, der opfyldte aftalens og dermed direktivets og ansættelsesbevislovens krav. A opnåede herved den retsstilling, der fulgte af de faglige overenskomster på området med henholdsvis FOA og SID, hvori der blev henvist til aftalen af 9. juni 1993. Det forhold, at A ikke ved ansættelserne i ansættelsesbrevene eller på hermed sidestillet måde fik oplysning om, hvilken overenskomst der var gældende for ansættelserne, findes herefter ikke at medføre, at A tillige efter ansættelsesbevislovens § 6 har krav på godtgørelse for de oprindelige ufyldstgørende ansættelsesbeviser.

Sagsøgte frifindes derfor.

Efter sagens karakter, og henset til at de oprindelige ansættelsesbeviser ubestridt var ufyldstgørende, bærer hver part egne sagsomkostninger.

Højesterets dom.

I tidligere instans er afsagt dom af Østre Landsrets 21. afdeling den 29. september 2005.

I pådømmelsen har deltaget fem dommere: Peter Blok, Børge Dahl, Thomas Rørdam, Jon Stokholm og Henrik Waaben.

Sagen er behandlet skriftligt, jf. retsplejelovens § 387.

Påstande

Appellanten, A, har nedlagt påstand om, at Slagelse Kommune skal betale 25.000 kr. med procesrente fra sagens anlæg, subsidiært et mindre beløb.

Kommunernes Landsforening som mandatar for Slagelse Kommune har påstået stadfæstelse.

Anbringender

A har for Højesteret navnlig anført, at han kan støtte ret direkte på ansættelsesbevisloven. Han har ikke været omfattet af aftalen af 9. juni 1993 mellem KL og KTO om ansættelsesbreve eller andre kollektive overenskomster, som hans ansættelsesbreve ikke indeholdt nogen henvisning til. KTO-aftalen indeholder i øvrigt ikke regler, der som minimum svarer til ansættelsesbevisdirektivet (Rdir 91/533/EØF), og aftalen giver ham kun mulighed for at håndhæve sine rettigheder ved at anlægge et anerkendelsessøgsmål med henblik på naturalopfyldelse, hvilket ikke opfylder kravet efter direktivets artikel 8, stk. 1, om effektive individuelle retsmidler. Hertil kommer, at en regel om, at arbejdsgiver kan afhjælpe mangler i et ansættelsesbevis inden for en frist på 15 dage, jf. direktivets artikel 8, stk. 2, 1. pkt., forudsætter bestemmelse herom i den nationale retsorden indført af »medlemsstaterne«, hvorfor bestemmelse herom ikke kan indføres ved en kollektiv aftale mellem KL og KTO. Hertil kommer, at hans ansættelsesforhold har været »midlertidige«, jf. direktivets artikel 8, stk. 2, 2. led, og en regel om

afhjælpning inden for en frist på 15 dage er derfor allerede af den grund uhjemlet.

Supplerende sagsfremstilling

Sagen har været forelagt for EF-domstolen, der ved dom af 18. december 2008 (sag C-306/07) har besvaret tre præjudicielle spørgsmål således:

»Spørgsmål 1:

Indebærer artikel 8, stk. 1, i Rådets direktiv af 14. oktober 1991 om arbejdsgivers pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (91/533/EØF), at en kollektiv overenskomst, som tilsigter at gennemføre direktivets bestemmelser, ikke kan anvendes på en arbejdstager, der ikke er medlem af en organisation, som er deltager i overenskomsten?

Svar:

Artikel 8, stk. 1, i Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgivers pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet skal fortolkes således, at den ikke

1853

er til hinder for nationale retsfor skrifter, som fastsætter, at en kollektiv overenskomst, der sikrer gennemførelsen af dette direktivs bestemmelser i national ret, finder anvendelse på en arbejdstager, selv når denne ikke er medlem af en organisation, som er deltager i en sådan overenskomst.

Spørgsmål 2:

Hvis spørgsmål 1 besvares benægtende: Indebærer direktivets artikel 8, stk. 2 - ordene »arbejdstagere, der ikke er omfattet af en eller flere kollektive overenskomster vedrørende ansættelsesforholdet« - at bestemmelser i en kollektiv overenskomst om pligt til forudgående forelæggelse for arbejdsgiveren ikke kan anvendes på en arbejdstager, der ikke er medlem af en organisation, som er deltager i overenskomsten?

Svar:

Artikel 8, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 91/533 skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for, at en arbejdstager, som ikke er medlem af en organisation, som er deltager i en overenskomst, der regulerer denne arbejdstagers ansættelsesforhold, kan anses for »omfattet af« denne overenskomst i nævnte bestemmelses forstand.

Spørgsmål 3:

Sigter ordene »midlertidig arbejdskontrakt« og »midlertidigt ansættelsesforhold« i direktivets artikel 8, stk. 2, til kortvarige ansættelsesforhold eller til andet, eksempelvis alle tidsbegrænsede ansættelsesforhold? I førstnævnte fald: Efter hvilke kriterier skal det afgøres, om ansættelsesforholdet er midlertidigt (kortvarigt)?

Svar:

Ordene »en midlertidig arbejdskontrakt eller et midlertidigt ansættelsesforhold« i artikel 8, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 91/533 skal fortolkes således, at de sigter til kortvarige arbejdskontrakter og ansættelsesforhold. Når der ikke ved en medlemsstats lovgivning er vedtaget bestemmelse herom, tilkommer det de nationale domstole at fastsætte denne varighed i hvert enkelt tilfælde og under hensyntagen til de særlige forhold, der gør sig gældende i visse sektorer eller inden for visse former for beskæftigelse og virksomhed. Denne varighed skal dog fastsættes på en sådan måde, at den sikrer den effektive beskyttelse af de rettigheder, som arbejdstagerne har i medfør af nævnte direktiv.«

Højesterets begrundelse og resultat

Det er med EF-domstolens besvarelse af det forelagte spørgsmål 1 fastslået, at bestemmelserne i Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet kan gennemføres ved kollektive overenskomster også med virkning for arbejdstagere, som ikke er medlem af en overenskomstbærende organisation. Ved besvarelsen af spørgsmål 2 er det endvidere fastslået, at en ordning om

pligt til forelæggelse for arbejdsgiveren, med henblik på at denne inden for en frist på 15 dage får mulighed for at rette for sig, jf. direktivets artikel 8, stk. 2, 1. led, kan gennemføres ved kollektiv overenskomst med virkning også for arbejdstagere, som ikke er medlem af en overenskomstbærende organisation.

Efter § 1, stk. 3, i ansættelsesbevisloven finder loven ikke anvendelse, i det omfang en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet følger af kollektiv overenskomst, og denne indeholder regler, der som minimum svarer til direktivets bestemmelser.

Den kollektive aftale af 9. juni 1993 mellem KL og KTO om ansættelsesbreve må efter sit indhold forstås sådan, at den sikrer, at der skal gives arbejdstageren oplysning om alle væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, jf. direktivets artikel 2, stk. 1, og EF-domstolens dom i sag C-350/99, Wolfgang Lange mod Georg Schünemann GmbH. Aftalen opfylder således de krav, som direktivet stiller til arbejdsgiverens oplysningspligt.

Efter de kollektive overenskomster mellem henholdsvis KL og FOA og KL og SiD, som A's arbejdsforhold var omfattet af, havde Skælskør Kommune pligt til at give oplysninger om ansættelsesforholdet i overensstemmelse med KTO-aftalen også over for ansatte, der - som A - ikke var medlem af en overenskomstbærende organisation. Efter ordlyden af lovens § 1, stk. 3, og da det ikke kan anses for tilsigtet, at ansatte, som ikke er medlem af en overenskomstbærende organisation, skal stilles bedre end ansatte, som er medlem, tiltræder Højesteret, at loven ikke finder anvendelse, selv om A's oprindelige ansættelsesbreve ikke indeholdt oplysning om den for ansættelsen gældende overenskomst.

Efter EF-domstolens besvarelse af spørgsmål 3 finder Højesteret, at ingen af A's ansættelsesforhold, der var tidsbegrænset til mellem 2 og 12 måneder, kan anses for at have været et »midlertidigt ansættelsesforhold«, således som dette begreb er anvendt i direktivets artikel 8, stk. 2, 2. led.

Skælskør Kommune berigtigede ansættelsesbrevene inden for fristen på 15 dage i KTO-aftalens § 5, så de opfyldte aftalens direktivbaserede krav. Som anført af landsretten opnåede A dermed den retsstilling, der fulgte af de faglige overenskomster og KTO-aftalen.

Herefter, og da det, som A i øvrigt har anført, ikke kan føre til et andet resultat, stadfæster Højesteret dommen.

Højesteret finder, at der ikke har været tilstrækkeligt grundlag for at ophæve sagens omkostninger for landsretten. Ved fastsættelsen af det samlede sagsomkostningsbeløb for landsret og Højesteret er der taget hensyn til forelæggelsen for EF-domstolen.

1854

Thi kendes for ret:

Landsrettens dom stadfæstes.

I sagsomkostninger for landsret og Højesteret skal statskassen betale 125.000 kr. til Kommunernes Landsforening som mandatar for Slagelse Kommune.

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

1. U 2002.898 Ø, U 2005.3332 H, EF-domstolens dom af 8. februar 2001 i sag C-350/99, Wolfgang Lange mod Georg Schünemann GmbH, Henrik Karl Nielsen: Ansættelsesbeviser, lovgivningen med kommentarer (1998), s. 61-70 og 146 f., Lars Svenning Andersen: Funktionærret, 3. udg. (2004), s. 523-525, Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret, 2. udg. (2008), s. 232-238, samme: Grundlæggende arbejdsret, 2. udg. (2009), s. 236 ff. og 315 ff., Ole Hasselbalch: Den danske arbejdsret, bind II, Ansættelsesretten (2009), s. 621 ff. og 719 ff.