



AnsættelsesAdvokater

Tilkendelse, udmåling og beskatning af godtgørelse og erstatning i ansættelsesretten

Disposition

- Tilkendelse og udmåling af godtgørelse - kumulation
- Tilkendelse og udmåling af erstatning i ansættelsesretlige sager
- Case
- Beskatning

Tilkendelse og udmåling af godtgørelse

- Ved samtidig overtrædelse af flere ansættelsesretlige bestemmelser
- Ved gentagen overtrædelse af samme ansættelsesretlige bestemmelse

Samtidig overtrædelse af generel og speciel bestemmelse med kongruent beskyttelsesområde

Ex. Ful. § 2b og LBH § 9

- Skal der tilkendes og udmåles godtgørelse efter begge bestemmelser?
 - Lex specialis
 - Forarbejder
 - Litteraturen
 - Retspraksis (dog VL dom af 19. januar 2000, sag B-3229-98)

Samtidig overtrædelse af flere specielle bestemmelser i forskellige love

Ex. afskedigelse både pga. graviditet (LBH § 9) og religion (FBL § 2)

Samtidig overtrædelse af flere specielle bestemmelser i samme lov

Ex. afskedigelse både pga. alder og handicap (FBL)



❑ **Udmåling ved flere overtrædelser: Absolut eller modereret kumulation?**

- Hvilke generelle udmålingsprincipper gælder i ansættelsesretten?
 - Cfr. strfl. § 88 om samtidig pådømmelse af flere straffelovsovertrædelser
 - Cfr. Det EU-retlige "effektivitetsprincip"

❑ **Eksempler fra "den virkelige verden" – lov om ansættelsesbeviser**

- VL dom af 20. december 2002 trykt i UfR 2003.743V om 2 særskilte overtrædelser i samme ansættelsesforhold = absolut kumulation (10.000 kr. + 5.000 kr.)
- ØL dom af 20. juni 2003, sag B-1060-02 om 2 særskilte overtrædelser i samme ansættelsesforhold = modereret kumulation (10.000 kr.)
- UfR 2011.805H:
"Foreligger der flere successive overtrædelser af ansættelsesbevisloven, f.eks. hvor en lønmodtager har modtaget flere ansættelsesbeviser, som er behæftet med mangler, bør der foretages en samlet konkret vurdering". = modereret kumulation
- UfR 2006.2346H: *"Fortsat tilsidesættelse af oplysningspligten kan derfor som udgangspunkt udløse et nyt krav på godtgørelse."*



Andre eksempler

- UfR 2007.614V om fem tilsidesættelser af lov om tidsbegrænset ansættelse samt overtrædelse af ful. § 2b og lov om ansættelsesbeviser. Modereret kumulation og samlet udmåling
- VL dom af 6. august 2012 i sag B-1041-10 om 2 tilfælde af overtrædelse af LBH § 4 ved manglende indkaldelse til lønsamtale under orlov. Absolut kumulation (20.000 kr.)

Konklusion?



AnsættelsesAdvokater

Tilkendelse af erstatning i ansættelsesretlige sager:

Oversigt:

- Erstatningsretlige grundsætningers betydning for ansættelsesretten**
- Samtidig (måske) overtrædelse af ansættelsesretlig lov samt handlet ansvarspådragende – særligt om EAL § 26 ”retsstridig krænkelse”**
- Samtidig (måske) overtrædelse af ansættelsesretlig lov samt handlet ansvarspådragende**



□ Erstatningsretlige grundsætningers betydning for ansættelsesretten

Eksempler:

- Erstatning for usaglig opsigelse – påvirkes af at medarbejderen har svært ved at få et nyt arbejde?
- Godtgørelser efter FUL og fx antidiskriminationslovgivning påvirkes af grovheden i relation til usagligheden/forskelsbehandlingen
- Beviset for tab – markedsføringslovens §§ 1 og 19 – grovheden af adfærden sænker beviskravet for det lidte tab
- Grovheden af den konkurrencestridige handling herunder påvirkningen af den berettigedes ”forretning” påvirker muligheden for kumulation af konventionalbodskrav og/eller af lempelse af konventionalbodskrav, jf. afl. § 36



□ **Samtidig (måske) overtrædelse af ansættelsesretlig lov samt handlet ansvarspådragende – særligt om EAL § 26 ”retsstridig krænkelse” (1)**

Ex. U 2004.720H – bestyreren, der havde været udsat for et røveri

A, der var ansat i et supermarked, blev den 24. oktober 1998 udsat for et voldeligt overfald i forbindelse med undersøgelse af et formodet butikstyveri. Efter overfaldet mødte hun igen på sit arbejde, men modtog på arbejdsgiverens foranledning krisehjælp af en psykolog 7-8 gange, indtil hun den 11. november 1998 blev sygemeldt. Den 28. december 1998 blev hun opsagt til fratræden den 31. januar 1999 begrundet i langvarig sygdom. En speciallægeerklæring fastslog, at A havde udviklet en posttraumatisk belastningsreaktion, og Arbejdsskadestyrelsen anerkendte skaden som en arbejdsskade, der havde medført men og tab af erhvervsevne. A anlagde sag mod arbejdsgiveren med krav om betaling af en godtgørelse på 90.000 kr. For Højesteret gjorde hun gældende, at hendes sygdom navnlig var begrundet i ledelsens adfærd over for hende efter overfaldet, og at denne adfærd sammen med afskedigelsen var en retsstridig krænkelse af hendes person, der berettigede hende til en godtgørelse efter erstatningsansvarslovens § 26. Højesteret udtalte, at uanset om det i overensstemmelse med A's forklaring kunne lægges til grund, at ledelsens adfærd havde været medvirkende årsag til, at hun efter overfaldet udviklede en posttraumatisk belastningsreaktion, var der ikke grundlag for at fastslå, at der derved var sket en retsstridig krænkelse af hendes person, jf. erstatningsansvarslovens § 26, og Højesteret frifandt derfor arbejdsgiveren.

- Niveauet for ”retsstridig krænkelse”
- Kan/skal der gøres et separat erstatningskrav gældende for en sygeperiode (krav efter EAL)?



□ **Samtidig (måske) overtrædelse af ansættelsesretlig lov samt handlet ansvarspådragende – særligt om EAL § 26 ”retsstridig krænkelse” (2)**

Ex. U 1992.18S – kvindes berettigede ophævelse af ansættelsesforholdet på grund af sexchikane

[Afdelingsformandens] opførsel må betegnes som grov misligholdelse af ansættelsesforholdet fra arbejdsgiverens side, idet adfærden var uønsket og af en karakter, som ingen medarbejder skal acceptere, hvorfor [medarbejderen] var berettiget til at til at anse ansættelsesforholdet som ophævet ...[erstatning efter FUL § 3 på 4 mdrs løn].

[Afdelingsformandens] opførsel findes tillige at være en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 4, hvorfor [medarbejderen] findes at have krav på en godtgørelse, der... skønsmæssigt ansættes til 100.000 kr.

Derimod findes der ikke grundlag for tillige at tillægge [medarbejderen] erstatning efter erstatningsansvarslovens § 26, idet ligebehandlingsloven må anses for at omfatte et særligt tilfælde af retsstridig krænkelse.

- Modif(?) – der kan jo eventuelt gøres et separat EAL § 26 krav overfor kollegaen/den foresatte?
- Er det korrekt, at der både gives erstatning efter FUL § 3, og godtgørelse efter ligebeh. §14, jf. § 4)?
- Kan/skal der gøres et separat erstatningskrav gældende for en sygeperiode (krav efter EAL)?

Heroverfor Vestre Landsrets dom af 30. marts 2000 (7. afd. Sag 0022-00) – straffesag – blufærdighedskrænkelser overfor ansatte piger – godtgørelse efter EAL § 26 10-20.000 – som også er godtgørelse efter ligebeh.

□ Samtidig (måske) overtrædelse af ansættelsesretlig lov samt handlet ansvarspådragende (1)

Ex. Sygdomsforløb i en opsigelsesperiode U1998.492V

En funktionær havde været sygemeldt i en periode på 91 dage angiveligt på grund af stress. Hendes sygeperiode ophørte samtidig med, at hendes opsigelsesvarsel ophørte, idet virksomheden havde opsagt hende på grund af sygdom. Funktionæren gjorde et svie- og smertegodtgørelseskrav gældende for sygdomsperioden, idet funktionæren påstod, at arbejdsgiveren havde handlet ansvarspådragende overfor hende i relation til hendes arbejdsforhold.

Bl.a. på baggrund af oplysningerne om arbejdets tilrettelæggelse, antallet af overarbejdstimer samt beskrivelse af funktionærens forhold udtalte retslægerådet, at såfremt funktionærens beskrivelse af de store jobkrav, modstridende krav i organisationen, uklare vekslende ledelsesforhold og manglende påskønnelse af funktionæren kunne lægges til grund "*...vil sådanne arbejdsforhold kunne medføre psykosomatisk betinget sygdom hos medarbejdere. Samtlige ovennævnte arbejdsmiljøfaktorer vil kunne medvirke til at udløse psykosomatiske symptomer*".

Vestre Landsret frifandt arbejdsgiveren med følgende begrundelse:

"Af forarbejderne til arbejdsmiljøloven fremgår, at et sikkert og sundt arbejdsmiljø blandt andet indebærer en beskyttelse mod et forjaget arbejde. Ved vurderingen af, om trivselsproblemer er omfattet af arbejdsmiljøloven, fremgår det videre, at det afgørende er, om problemerne aktuelt kan sættes i direkte forbindelse med sikkerhed og sundhed. I den foreliggende sag finder landsretten ikke, at [funktionæren] har godtgjort, at hun i forbindelse med sit arbejde som stedfortræder i — — har været udsat for sådanne direkte sundhedsskadelige påvirkninger, at der er grundlag for at gøre [arbejdsgiveren] ansvarlig i anledning af sygefraværet."

- Er der en nedre grænse – når der foreligger et ansættelsesforhold?

□ **Samtidig (måske) overtrædelse af ansættelsesretlig lov samt handlet ansvarspådragende (2)**

Ex. Chikane af homoseksuel bagersvend med efterfølgende sygdomsforløb U
2008.1356V

[Arbejdsgiveren] har ved førnævnte ydmygende og nedværdigende udtalelser, som i sagens natur har været uønsket af [bagersvenden], hvilket må have stået klart for [arbejdsgiveren], og som til sidst resulterede i [bagersvendens] sygemelding, gjort sig skyldig i chikanøs forskelsbehandling og derved overtrådt forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1, jf. § 1, stk. 4. Den godtgørelse, [bagersvenden] herefter er berettiget til, jf. lovens § 7, findes passende at kunne fastsættes til 100.000 kr. Der er herved på den ene side taget hensyn til [bagersvendens] anciennitet og grovheden af [arbejdsgiverens] adfærd, og på den anden side de trods alt begrænsede følger, den har haft for [bagersvenden].

- Kan/skal der gøres et separat erstatningskrav gældende for en sygeperiode (krav efter EAL)?
- Påvirker det godtgørelsen efter forskelsbehandlingsloven?

CASE



AnsættelsesAdvokater

I forbindelse med en påtænkt personalereduktion indkalder personalechefen en 66 årig kvindelig medarbejder til en samtale.

Under samtalen tilkendegiver personalechefen, at medarbejderen, som kvinde og ikke mindst ældre, ikke vil være i stand til at klare arbejdsudfordringerne, og da hun samtidig kan gå på folkepension, kan firmaet spare godtgørelse på 3 måneders løn efter FUL § 2a.

Medarbejderen tilkendegiver, at hun er helt uenig i vurderingen, at hun aldrig har scoret dårlige point ved de årlige performancevurderinger, og at hun har tænkt sig at blive på arbejdsmarkedet mange år endnu.

Medarbejderen opsiges af de anførte grunde, og da medarbejderens advokat retter henvendelse til virksomheden, bliver medarbejderen udsat for gentagne chikanerier dagligt. Efter 2 måneder af de 6 måneders opsigelsesperiode bryder medarbejderen sammen og sygemeldes. Hun diagnosticeres som lidende af *"anden belastningsreaktion udløst af chikanen"* – en diagnose, som Retslægerådet efterfølgende tilslutter sig. Hun er sygemeldt i 9 måneder, og får derefter et ligeartet job på samme lønvilkår.

1)

Har den kvindelige medarbejder krav på erstatning og/eller godtgørelse og i givet fald efter hvilke bestemmelser?

2)

Efter hvilke principper skal godtgørelse og/eller erstatning udmåles?

Beskatning af godtgørelser

- Skattefrie godtgørelser
 - Godtgørelser, der er at anse for en tortgodtgørelse omfattet af statsskattelovens § 5a
 - Skal udgøre et engangsbeløb

- Skattepligtige godtgørelser
 - Godtgørelser, der er at anse for en fratrædelsesgodtgørelse i henhold til ligningslovens § 7 U
 - Godtgørelser, der er at anse for en tortgodtgørelse, men som udgør en løbende ydelse og derfor omfattes af statsskattelovens § 4
 - Godtgørelser, der er at anse for at udgøre løn og derfor er omfattet af statsskattelovens § 4

- Arbejdsgiverens fradragsret (udgangspunkt)
 - Fradragsret for skattepligtig fratrædelsesgodtgørelse
 - Ingen fradragsret for skattefri tortlignende godtgørelse



- ❑ Hvad er at anse for en fratrædelsesgodtgørelse efter ligningslovens § 7 U?
 - ❑ Alle godtgørelser, der udbetales som følge af ansættelsens ophør, herunder godtgørelser i henhold til lov, overenskomst og individuel aftale samt frivillige betalinger

- ❑ Fra bestemmelsens forarbejder:

”Lovforslaget ændrer ikke ved den hidtidige praksis for, hvad der er omfattet af begrebet fratrædelsesgodtgørelse. Det betyder, at alle ydelser, der i fremtiden udbetales i anledning af en medarbejders fratræden, vil indgå i den personlige indkomst ved skatteberegningen, medmindre der er tale om uddannelsesydelser, som foreslås at skulle være skattefrie efter ligningslovens § 31.”

”Forslaget betyder således, at der ikke længere er forskel på den skattemæssige behandling af løn og fratrædelsesgodtgørelser.

Det betyder også, at andre ydelser, der udbetales i forbindelse med fratrædelse af stilling, vil blive beskattet som lønindkomst, da alle ydelser, der udbetales i forbindelse med en medarbejders fratræden, anses for at være fratrædelsesgodtgørelser.”

- ❑ Hvad er at anse for en fratrædelsesgodtgørelse efter ligningslovens § 7 U?
 - ❑ Omfatter godtgørelser efter eksempelvis:
 - ❑ Funktionærlovens §§ 2a og 2b
 - ❑ Foreningsfrihedslovens § 4a
 - ❑ Deltidslovens §§ 4, stk. 4, og 4 a, stk. 3
 - ❑ Arbejdstidsdirektivgennemførelseslovens § 8, stk. 2
 - ❑ Sygepasningsorlovslovens § 4, stk. 2
 - ❑ Lov om tidsbegrænset ansatte § 8, stk. 3
 - ❑ Ligelønslovens § 3, stk. 3
 - ❑ Ligebehandlingslovens §§ 15 og 16
 - ❑ Retspraksis: TfS1999,273 og LSR-afgørelse af 29. marts 2011 i sag 10-03484
 - ❑ Men hvad med en godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1 og 2?
 - ❑ Retspraksis
 - ❑ Ved flere utrykte bindende svar fra lokale skattecentre er der statueret skattefrihed
 - ❑ Men er disse bindende udtryk for en korrekt anvendelse af skattelovgivningen?



- Hvordan beskattes en fratrædelsesgodtgørelse efter ligningslovens § 7 U?
 - Som almindelig lønindkomst
 - Dog skattefrit bundfradrag på 8.000 kr.
 - Alene ét bundfradrag pr. indkomstår og nu fradrag i den AM-bidragspligtige indkomst
 - Betingelser herfor
 - Medarbejderen skal forud for fratræden være i et tjenesteforhold
 - Dermed ej bundfradrag for godtgørelse, der betales ved fratræden før tiltrædelse
 - Medarbejderen skal reelt fratræde sin stilling
 - Godtgørelsen må ikke udgøre løn i opsigelsesperiode
 - Henset til det varsel, hvormed arbejdsgiveren kan opsiges medarbejderen
 - Godtgørelsen skal udbetales i tidsmæssig tilknytning til fratrædelsen



- ❑ Hvordan beskattes en fratrædelsesgodtgørelse efter ligningslovens § 7 U?
 - ❑ Kan der gives to bundfradrag for samme begivenhed?
 - ❑ Bestemmelsens forarbejder ctr. SKATs praksis
 - ❑ Bestemmelsens forarbejder:

”Efter ændringsforslaget vil der fortsat kun være en bundgrænse for én begivenhed. Hvis der således året efter sker en efterregulering af betalingen, vil denne efterbetaling fortsat kunne henføres til den oprindelige bundgrænse.”
- ❑ Kan betalingen af en godtgørelse deles over to indkomstår for at opnå to bundfradrag?
 - ❑ Problemstillingen om to bundfradrag for samme begivenhed
 - ❑ Kravet om betaling i tidsmæssig tilknytning til fratrædelsen
 - ❑ Beskatning senest 6 måneder efter retserhvervelse
 - ❑ Kildeskattelovens § 46, stk. 2
 - ❑ Kildeskattebekendtgørelsens § 20, stk. 1

- ❑ Hvad er at anse for en tortlignende godtgørelse?
 - ❑ En godtgørelse for krænkelse af goder/rettigheder af ideel karakter - og dermed en godtgørelse for en ikke-økonomisk skade
 - ❑ Omfatter godtgørelser efter eksempelvis:
 - ❑ Ansættelsesbevislovens § 6
 - ❑ Aktieoptionslovens § 7, stk. 1
 - ❑ Kompensation for forvaltningsretlig mangel af "formel" karakter
 - ❑ Retspraksis: TfS 2001,620
 - ❑ Erstatningsansvarslovens § 26
 - ❑ Ligebehandlingslovens § 14
 - ❑ Forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1 og 2
 - ❑ Foreningsfrihedslovens § 4, stk. 2
 - ❑ Lov om tidsbegrænset ansættelse § 8, stk. 1
 - ❑ Deltidslovens § 4, stk. 2
 - ❑ Arbejdstidsdirektivgennemførelseslovens § 8, stk. 1 (måske)
 - ❑ Helbredsoplysningslovens § 12
 - ❑ Ligelønslovens § 2, stk. 2



- En tortlignende godtgørelse er alene skattefri efter SL § 5a, hvis
 - Den udgør et engangsbeløb
 - Den ikke er at anse for en fratrædelsesgodtgørelse efter ligningslovens § 7 U
- Er disse betingelser opfyldt, vil godtgørelsen fortsat være skattefri, selvom betalingen sker i forbindelse med fratræden (når altså blot ikke begrundet i fratræden)
 - Retspraksis: TfS 1999,273

Fratrædelsesaftaler – forlig

- Fordeling mellem skattefri og skattepligtig godtgørelse
 - Fradragsrettens betydning
 - Ej adgang til at ændre en godtgørelses skatteretlige kvalifikation

- Undlad at ”omkvalificere” beløb for at spare skat
 - Fra løn til fratrædelsesgodtgørelse
 - For at opnå bundfradrag på 8.000 kr.
 - Fra løn/fratrædelsesgodtgørelse til godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis eller anden skattefri godtgørelse
 - Fra løn/fratrædelsesgodtgørelse til skattebegünstiget personalegode, eksempelvis uddannelse
 - Arbejdsgivers afkald på nettokrav mod medarbejder mod medarbejderens afkald på bruttokrav mod arbejdsgiver