

Af [REDACTED] opsigelsbrev af 28. december 2013 til [REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED] skal herved meddele dig, at du opsiges fra din stilling som pakkemedhjælper og chauffør i [REDACTED] på grund af ophør, da du har været ansat siden 1. maj 1990 har du en opsigelsesvarsel på 6 mdr.

Opsigelsen gælder fra den 1 Januar 2014 med fratrædelse den 30 Juni 2014.

Med baggrund i din lange ansættelse som funktionær vil du endvidere være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse på 3 måneders løn.”

Forklaringer

Der er for landsretten afgivet supplerende forklaringer af Bent Laugesen og John Laugesen.

[REDACTED] har forklaret blandt andet, at den mundtlige aftale, som blev indgået ved hans ansættelse den 1. maj 1990, navnlig tog sigte på, at han skulle have fast månedsløn og løn under sygdom. Ved ansættelsen talte de ikke om, hvilke specifikke rettigheder han skulle have. Der blev ikke talt om opsigelsesvarsler eller om fratrædelsesgodtgørelser. Han opfattede det sådan, at han generelt skulle være ansat på funktionærlignende vilkår. Hans stilling havde ikke ændret indhold, da han fik det skriftlige ansættelsesbevis, og han mener ikke, at han ved den skriftlige ansættelsesaftale fik rettigheder, som han ikke tidligere havde haft. Det undrede ham ikke, at [REDACTED] fik udbetalt en fratrædelsesgodtgørelse, idet [REDACTED] havde arbejdet for [REDACTED] i mange år. Han tænkte ikke over, at der i opsigelsbrevet stod, at han skulle have en fratrædelsesgodtgørelse på 3 måneders løn. Det var hans bror, [REDACTED], der fortalte ham, at han havde ret til fratrædelsesgodtgørelse. Det hørte han, da [REDACTED] blev opsagt.

[REDACTED] har forklaret blandt andet, at han startede [REDACTED] i februar 1990. Kort tid derefter fik han brug for en medarbejder, og han ansatte derfor sin bror, [REDACTED]. Det var ud fra praktiske hensyn, at [REDACTED] blev ansat på funktionærlignende vilkår, idet det gjorde lønudbetalingen nemmere. Han ønskede således, at der skulle være tale om fast månedsløn. Der skulle også være ret til løn under sygdom samt løn under ferie og feriegodtgørelse. Han var ved ansættelsen af [REDACTED] klar over, hvad ansættelse som funktionær indebar, og han ønskede, at [REDACTED] skulle have alle de vilkår, som

tilkommer en funktionær efter funktionærloven. Der blev ved ansættelsen ikke talt om fratrædelsesgodtgørelse, idet han på det tidspunkt ikke opfattede dette spørgsmål som relevant. Der skete ikke ændringer i [REDACTED] ansættelsesforhold i forbindelse med udfærdigelsen af det skriftlige ansættelsesbevis. Ansættelsesbeviset var således en bekræftelse på, hvad der hidtil havde været gældende. Da finanskrisen kom, mistede han opgaven med at [REDACTED], og han var derfor nødt til at foretage afskedigelser. Det var hans egen beslutning. Han undersøgte, hvad det ville koste at afskedige [REDACTED] og fandt frem til, at [REDACTED] havde et halvt års opsigelse samt havde ret til en fratrædelsesgodtgørelse på 3 måneders løn og feriepenge. Efter de foretagne afskedigelser forsøgte han at videreføre virksomheden med [REDACTED] som eneste ansatte. Dette viste sig imidlertid ikke muligt, og han undersøgte derfor, hvad [REDACTED] var berettiget til ved opsigelse.

Procedure

Parterne har for landsretten i det væsentlige gentaget deres anbringender for byretten og har procederet i overensstemmelse hermed.

Landsrettens begrundelse og resultat

Det er ubestridt, at [REDACTED] under sin ansættelse hos [REDACTED] ikke havde funktionærstatus i medfør af funktionærloven. Spørgsmålet om, hvorvidt [REDACTED] havde funktionærstatus under ansættelsen, afhænger derfor af, hvad der var aftalt mellem [REDACTED] og [REDACTED]

[REDACTED] har gjort gældende, at der ved ansættelsen den 1. maj 1990 blev indgået en mundtlig aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår.

[REDACTED] og [REDACTED] indgik den 30. juli 2008 en skriftlig ansættelsesaftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Af aftalen fremgår blandt andet, at "ansættelsen på funktionærlignende vilkår har virkning fra 1. maj 1990." Landsretten finder ikke, at en naturlig læsning af dette aftalevilkår giver støtte til, at der med den skriftlige ansættelsesaftale alene skete en kodificering af allerede gældende ansættelsesvilkår, men at formuleringen snarere peger i retning af, at ansættelsen på funktionærlignende vilkår blev aftalt med tilbagevirkende kraft.

De forklaringer, der er afgivet om [REDACTED] ansættelsesvilkår, er til dels afgivet af personer med nær familiemæssig tilknytning, og forklaringerne angår, hvad der mundtligt blev aftalt i forbindelse med [REDACTED] ansættelse den 1. maj 1990. Som følge af den lange tid, der således er forløbet, og efter indholdet af forklaringerne må det anses for forbundet med usikkerhed, hvilke ansættelsesvilkår det blev aftalt, der skulle gælde ved ansættelsen af [REDACTED] den 1. maj 1990.

Landsretten finder på denne baggrund, at [REDACTED] ikke har godtgjort, at han har været ansat på funktionærlignende vilkår gennem hele sin ansættelse [REDACTED]
[REDACTED]

Ved den skriftlige ansættelsesaftale, hvorefter ansættelsen på funktionærlignende vilkår fik virkning fra 1. maj 1990, opnåede [REDACTED] således for så vidt angår ret til fratrædelsesgodtgørelse en bedre retsstilling end den, han ellers ville have efter funktionærlovens § 2 a.

Som fastslået af Højesteret i U1994.655H kan en aftalt fratrædelsesgodtgørelse anses som et alternativ til et aftalt forlænget opsigelsesvarsel og vil i en konkurssituation typisk have samme funktion. Den adgang til konkursregulering, der ved konkurslovens § 61, stk. 1, er hjemlet vedrørende et aftalt opsigelsesvarsel, må derfor også omfatte et aftalt godtgørelseskrav, der tilkommer en ansat ud over det eventuelle godtgørelseskrav i henhold til funktionærlovens § 2 a. Et sådant yderligere krav kan ikke anses "for sædvanligt eller rimeligt".

Landsretten finder herefter, at vilkåret i den skriftlige ansættelsesaftale om, at [REDACTED]
[REDACTED] ansættelse på funktionærvilkår skulle have virkning fra den 1. maj 1990, kan konkursreguleres i medfør af konkurslovens § 61, stk. 1.

Den omstændighed, at [REDACTED] – i overensstemmelse med de indgåede aftaler – anså de ansattes anciennitet for at skulle beregnes fra ansættelsestidspunktet, og at de ansatte – inter partes – derfor ansås for berettigede til fratrædelsesgodtgørelse, kan ikke føre til et andet resultat.

Landsretten tiltræder på denne baggrund, at Lønmodtagernes Garantifond er frifundet for det af [REDACTED] rejste krav.

Landsretten stadfæster med disse bemærkninger byrettens dom.

Efter sagens udfald skal Kristelig Fagforening som mandatar for [REDACTED] betale sagsomkostninger for landsretten til Lønmodtagernes Garantifond med 18.000 kr. inkl. moms til dækning af udgifter til advokatbistand. Der er herved ud over sagens værdi taget hensyn til sagens omfang og varighed.

T h i k e n d e s f o r r e t:

Byrettens dom stadfæstes.

I sagsomkostninger for landsretten skal Kristelig Fagforening som mandatar for [REDACTED] inden 14 dage betale 18.000 kr. til Lønmodtagernes Garantifond.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.

(Sign.)

— — —
Udskriftens rigtighed bekræftes. Østre Landsret, den 21-12-2016

Susanne Kristiansen
souschef