

20. NUMMER / SOMMER 2025

E-MAIL: CONTACT@HRJURA.IN

WEB: HRJURA.IN

CVR.NR. 34379866



20  
/ 25



HR JURA MAGASINET

ISSN: 2245-3989

HR JURA V/ANTON KRAEV  
DANSHØJVEJ 8  
2500 VALBY

**HRJURA**  
**MAGASINET**  
ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

# HRJURA MAGASINET

ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET



## INDHOLD

Indholdet af HR JURA Magasinet kan ikke sidestilles eller erstattes med juridisk rådgivning.

HR JURA tilstræber, at indholdet er korrekt og udtryk for gældende ret, men eventuelle fejl kan ikke medføre ansvar for HR JURA.

## CITERING

Enhver gengivelse eller kopiering af indholdet fra HR JURA Magasinet er betinget af forudgående skriftlig tilladelse fra HR JURA eller andre rettighedshavere.

## HR JURA MAGASINET

Magasinet's onlineudgave kan tilgås på [www.hrjura.in](http://www.hrjura.in).

## REDAKTION OG LAYOUT



ANTON KRAEV CHRISTENSEN  
ANSVARSHAVENDE REDAKTØR

TELEFON: +45 31181138  
E-MAIL: [ANTON.KRAEV@HRJURA.IN](mailto:ANTON.KRAEV@HRJURA.IN)

## HR JURA MAGASINET

20. NUMMER / SOMMER 2025

## UDGIVELSE

DIGITAL

## ISSN

2245-3989

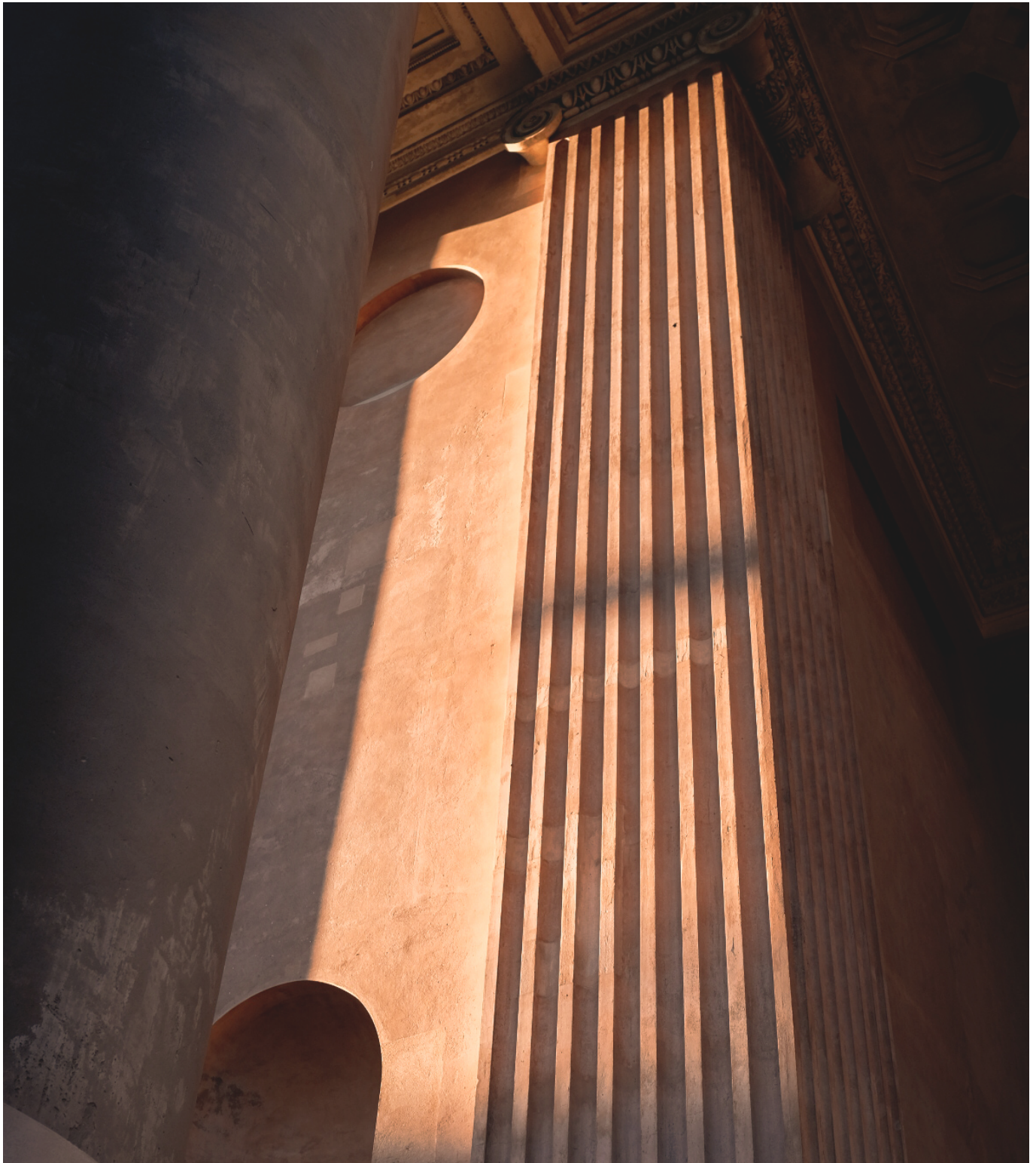
## HR JURA V/ANTON KRAEV

DANSHØJVEJ 8  
2500 VALBY

CVR.NR. 34379866

WEB: [HRJURA.IN](http://HRJURA.IN)  
E-MAIL: [CONTACT@HRJURA.IN](mailto:CONTACT@HRJURA.IN)





Har du en spændende juridisk problemstilling, som du vil gå i dybden med?  
Kan det blive til en artikel, som du vil publicere?

Har du en særlig interesse for ansættelses- og arbejdsret?

... så kontakt **HR JURA** for at høre nærmere om dine muligheder!



HR JURA MAGASINET  
BRØNDÆBLEVEJ 24  
2500 VALBY

CVR.NR. 34379866

E-MAIL: CONTACT@HRJURA.IN  
WEB: HRJURA.IN

# INDHOLDSFORTEGNELSE

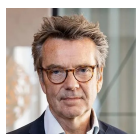
6 FORORD

8 PORTRÆT



**MINA BERNARDINI**  
FORHANDLINGSCHEF, ADVOKAT (H)  
FAGBEVÆGELSENS HOVEDORGANISATION (FH)

13 OM GODTGØRELSE TIL TJENESTEMÆND



**PETER BREUM**  
PARTNER, ADVOKAT (H)  
SIRIUS ADVOKATER

20 NORDIC REDEPLOYMENT RIGHTS IN CROSS-BORDER RESTRUCTURINGS



**ANDERS ETGEN REITZ**  
PARTNER, ADVOKAT  
IUNO



**KIRSTEN ASTRUP**  
MANAGING ASSOCIATE, ADVOKAT  
IUNO

28 HVORNÅR ER MAN LØNMOTAGER I SKATTEMÆSSIG FORSTAND?  
OG HVAD MED PLATFORMSARBEJDERE?



**NATHALIE MONJOIN**  
PH.D.-STIPENDIAT  
WELMA, DET JURIDISKE FAKULTET  
KØBENHAVNS UNIVERSITET



**CATHERINE JACQUESON**  
PROFESSOR  
WELMA, DET JURIDISKE FAKULTET  
KØBENHAVNS UNIVERSITET

37 NYE REGLER OM LØNGENNEMSIGTIGHED RAMMER DANSKE ARBEJDSGIVERE



**CATRINE SØNDERGAARD BYRNE**  
PARTNER  
PWC LEGAL



**EDA EKEN**  
TRAINEE  
PWC LEGAL

44 **HVAD UDGØR ARBEJDE I UDLÆNDINGELOVENS FORSTAND? EN KOMMENTAR TIL UFR 2024.3825 SAMT DE MULIGE KONSEKVENSER AF DOMMEN**



LISE LAURIDSEN  
PARTNER, ADVOKAT (H)  
BECH-BRUUN



SANDRO RATKOVIC  
PARTNER, ADVOKAT (L)  
BECH-BRUUN

48 **BALANCEN MELLEM LIGHED OG SIKKERHED**



JACOB SAND  
PARTNER, ADVOKAT (H)  
GORRISSON FEDERSPIEL



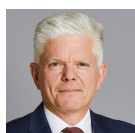
EMILIE FELLETOFT  
ADVOKATFULDMÆGTIG  
GORRISSON FEDERSPIEL

53 **MEDARBEJDERES RETSSTILLING VED VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSE - NYERE RETSPRAKSIS FRA EU-DOMSTOLEN I PERSPEKTIV**



METTE KLINGSTEN  
ADVOKAT (H)  
METTE KLINGSTEN ADVOKATPARTNERSELSKAB

62 **GODTGØRELSE FOR UBERETTIGET BORTVISNING - ER DER BEHOV FOR BEDRE BESKYTTELSE AF LØNMODTAGERNE?**



MIKAEL MARSTAL  
ADVOKAT (H)  
PENTA ADVOKATER

67 **FRA ESG TIL DE&I: SÅDAN STYRKER DU SOM ARBEJDSGIVER DET SOCIALE ELEMENT VED ESG-RAPPORTERING**



MICHAEL MØLLER NIELSEN  
PARTNER, ADVOKAT (H)  
LUND ELMER SANDAGER



LENE FRUENSGAARD  
ADVOKAT  
LUND ELMER SANDAGER



LIW CHRISTENSEN  
ADVOKATFULDMÆGTIG  
LUND ELMER SANDAGER

71 **SENESTE UDGIVELSER**

## FORORD



**ANTON KRAEV CHRISTENSEN**  
ANSVARSHAVENDE REDAKTØR  
HR JURA MAGASINET

### 20 UDGIVELSER SENERE: ET FÆLLESSKAB, EN FAGLIGHED OG ÉN VEDHOLDENDE IDÉ

Det begyndte med en skitse og en tvivl.

Året var 2011. Jeg sad alene med et halvt forsidelayout og en hel idé: at udgive et tidsskrift om ansættelses- og arbejdsret. Navnet var klart - HR JURA Magasinet. Ambitionen lidt mere ulden.

Da jeg udgav det første nummer af HR JURA Magasinet, var det et eksperiment. Jeg havde hverken erfaring som redaktør, intet netværk af faste bidragsydere og ingen egentlig erfaring med at udgive et tidsskrift. Jeg havde blot en idé: At skabe en faglig platform for dem, der hver dag arbejder i krydsfeltet mellem jura, arbejdsmarked og samfund - og som tager det ansvar på sig, der følger med. Et sted, hvor fagligheden kunne få lov at fylde - uden filter og uden støj.

Siden da er der sket meget. I dag udkommer HR JURA Magasinet med det 20. nummer. Det er ikke bare et rundt tal. Det er en milepæl. Et vidnesbyrd om, at der findes et stærkt og levende fagligt fællesskab i Danmark, hvor viden deles, argumenter diskuteres og perspektiver udvides - selv blandt dem, der professionelt står på hver sin side af bordet.

Jeg var selv ny i det arbejdsretlige miljø, da jeg tog de første skridt. Men jeg oplevede hurtigt, at der var plads. At jeg blev taget alvorligt. At dørene åbnede sig. Jeg har mødt mange dygtige, engagerede og generøse mennesker, der har præget mig - og som stadig gør det. Det er et privilegium at være en del af en fagkreds, hvor det ikke handler om at vinde over hinanden, men om at forstå hinanden. Og hvor modparten ikke er en fjende, men en kollega med et andet udgangspunkt.

Det er også et fag, der former mennesker. Jeg har mødt så mange i løbet af de her år. Lønmodtagerrepræsentanter. Arbejdsgiverrepræsentanter. Advokater. HR-chefer. Ph.d.-

studerende. Forskere. Dommere. Alle med hver deres rolle, men med det til fælles, at de vil noget sammen. Et ansvar. En retning. En ordentlighed. Mennesker, som rækker ud, deler viden, og indimellem deler et glas vin efter en lang forhandling.

Det var det, jeg ikke vidste, da jeg begyndte: Hvor generøst det her fag er. Hvor stærkt fællesskabet er. Hvor nysgerrige og nørdede og passionerede folk er, når det gælder deres virke - og virkelighed. Det har været en gave at blive lukket ind.

HR JURA Magasinet er mit bidrag tilbage.

Det er stadig en uafhængig, lille publikation, skabt med kærlighed og en vilje til at tage faget alvorligt. Den er blevet til undervejs. Med faglige indblik, juridiske afhandlinger, debatindlæg, tendenser, interviews. Magsinet har dækket alt fra whistleblowerdirektivet og ligeløn til strejkeret og EU-domme med navne, ingen kan udtale. Men altid med samme udgangspunkt: At faglighed er en værdi. Og at den må deles, hvis den skal bruges.

#### **TILLID ER IKKE BARE EN FORUDSÆTNING - DET ER VORES FÆLLES MANDAT**

Der er noget særligt ved arbejds- og ansættelsesretten. Det er et fag, der former mennesker. Ikke bare fordi det er meget komplekst - men fordi det kræver noget. Ikke kun fagligt, men menneskeligt. Man skal kunne lytte. Man skal kunne give efter. Man skal kende sin modparts argument bedre end sit eget. Og man skal turde mødes og finde løsninger, når det tjener helheden.

Det er ikke bare jura. Det er vores måde at være samfund på. Det handler om tryghed og fleksibilitet, om ansvar og rettigheder, om magt og medindflydelse. Når jeg tænker tilbage på de samtaler, samarbejder og konflikter, jeg har været en del af i det fagretlige system, slår én erkendelse igennem: Det, der gør arbejdet muligt - og meningsfuldt - er tillid. Den tillid, der bærer den danske model. Og som vi sjældent taler om, men ofte tager for givet.

Derfor har vi alle et ansvar for at værne om relationerne. For tillid kan ikke nødvendigvis genoprettes, når den først

er brudt. Det gælder både i de personlige samarbejder og i det institutionelle samspil, vi alle er en del af.

Den danske model fungerer kun, fordi vi insisterer på den gensidige tillid. Tillid til, at vi vil samfundet det bedste - og at vi vil hinanden det godt. Det kræver faglighed, ja. Men det kræver også karakter. Vi repræsenterer hver især vores organisationer, vores medlemmer - men vi repræsenterer også et system. En praksis. En kultur. Det forpligter.

Det gælder både i det individuelle mandat - hvor man varetager den enkeltes sag - og i det kollektive ansvar, vi løfter sammen på arbejdsmarkedet. For vi former ikke bare løsninger. Vi former også rammerne for det samfund, vi gerne vil leve i.

#### **20 UDGIVELSER SENERE - STADIG DREVET AF FAGLIGHED OG FÆLLESSKAB**

Jeg bliver stadig rørt, når nogen rækker ud og fortæller, at Magasinet har gjort en forskel. At de har læst noget, der gjorde dem klogere, gav dem perspektiv - eller bare fik dem til at føle sig mindre alene i en kompleks, måske endda ensom, sag. For selv i et felt fuld af paragraffer, procedurer og politik er der et menneske bag hver eneste sag. Og det er måske netop det, der binder os sammen som fagfæller: At vi forstår, at ingen står alene med de svære dilemmaer, de hårde kampe eller det juridiske benspænd.

Det er måske det fineste, vi kan give hinanden: fagligt fællesskab. En oplevelse af, at vi er flere, der stiller os til rådighed for noget større end os selv - og som tør dele både viden, tvivl og troen på, at det gør en forskel.

At der nu udkommer 20. nummer, er ikke blot en anledning til at fejre. Det er et bevis på, at vi har skabt noget sammen. Et rum, hvor faglighed, engagement og tillid kan mødes på tværs af interesser og positioner. HR JURA Magasinet har aldrig forsøgt at være alt for alle - men det har altid insisteret på at være noget særligt for nogen. Med substans. Med aktualitet. Med perspektiv. Og med en lille smule stædighed i troen på, at ord - og samtaler - betyder noget.

Tak for at læse med. Tak for at være med på rejsen.



**MINA BERNARDINI**  
FORHANDLINGSCHEF, ADVOKAT (H)  
FAGBEVÆGELSENS HOVEDORGANISATION (FH)

# JEG ELSKER DET UFORUDSIGELIGE

## - OG BEHOVET FOR AT SKABE ORDEN I KAOS

Mina Bernardini taler lavt. Hun ser dig i øjnene, når hun svarer. Hun bruger ikke store armbevægelser. Og det er let at undervurdere hende. Indtil man opdager, at hun er med i stort set alt det, der flytter det danske arbejdsmarked.

Mina Bernardini har indflydelse på nogle af de vigtigste arbejdsmarkedsbeslutninger i Danmark og EU. Hun fører også retssager, finder ro i uforudsigelige forhandlinger og elsker de konflikter, der ikke lader sig løse på første møde.

Hun sidder midt i det hele. Ikke foran kameraet, men bag scenen, hvor de vigtigste beslutninger for dansk arbejdsmarked og europæisk regulering bliver forhandlet, formuleret og nogle gange genopfundet. Som forhandlingschef i Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) har Mina Bernardini ansvar for nogle områder, hvor det juridiske, det politiske og det relationelle konstant krydser hinanden.

"Det vigtigste er, at vi kommer frem til noget, der virker," siger hun og smiler. "Det må gerne være sent. Gå over flere dage. Jeg bliver faktisk lidt ked af det, når vi er færdige med en forhandling. Det er en intens form for samarbejde, hvor man bliver presset til det yderste - og alligevel føler man sig som en del af noget stort."

### FRA FILOSOFI TIL ARBEJDSRET: EN VEJ FORMET AF NYSGERRIGHED

Mina kunne være blevet filosof. Hun blev optaget på filosofi og økonomi på CBS, men mærkede hurtigt, at hun havde brug for noget mere konkret.

"Jeg fandt hurtigt ud af, at jeg havde brug for at lave noget, hvor der var progression, hvor man kom frem til noget. Juraen var konkret og levende - og det trak i mig."



Hun blev hurtigt fanget af ansættelses- og arbejdsretten. Det menneskelige drama, de konkrete konsekvenser, de tydelige konflikter – og mulighederne for at skabe reelle forandringer. "Der er altid en konflikt, et dilemma, et menneske. Det giver mening for mig."

#### EN USYNLIG NØGLESPILLER MED DYB INDFLYDELSE

Selvom Mina Bernardini ikke er den mest synlige stemme i offentligheden, er hun en central figur i arbejdsmarkeds- politikens maskinrum. Hun griner, da jeg nævner, at man ofte ser hendes navn i referaterne og hører om hende bag kulissen, men sjældent i pressemeddelelser eller nyheds- breve.

#### **MINA BERNARDINI**

FORHANDLINGSCHEF, ADVOKAT (H)  
FAGBEVÆGELSENS HOVEDORGANISATION (FH)

JANUAR 2023 **FORHANDLINGSCHEF, ADVOKAT (H)  
FAGBEVÆGELSENS HOVEDORGANISATION**

DECEMBER 2020 **TEAMCHEF, ANSÆTTelsesRET OG OVERENSKOMSTER  
FAGBEVÆGELSENS HOVEDORGANISATION**

JUNI 2013 **TEAMLEDER FOR ANSÆTTelsesRET  
(TIDLIGERE TEAMLEDER FOR ARBEJDSSKADE, FAGLIG  
JURIDISK KONSULENT)  
HK**

NOVEMBER 2024 **MODTAGER AF TALENTPRISEN  
ANSÆTTelsesADVOKATER**



"Det passer mig meget godt. Det vigtigste for mig er, at arbejdet bliver gjort ordentligt, og at beslutningerne bliver de rigtige."

Hun har i dag ansvar for den politiske interessevaretagelse inden for ansættelses- og arbejdsret, ligestilling, EU-implementering og reguleringsarbejde i FH. Det betyder blandt andet, at hun spiller en nøglerolle, når nye EU-direktiver skal implementeres i dansk lovgivning - og i at sikre, at den danske model forbliver intakt. "Det handler om at oversætte. Både EU til Danmark og Danmark til EU. Jeg tror virkelig på, at vi kan lære noget af hinanden, men det kræver tålmodighed og respekt for forskellene."

Hun arbejder aktivt med at skærpe FH's europapolitiske linje og med at sikre, at EU-regulering ikke underminerer overenskomstsyste­met. "Hvis man kan få det hele gennem direktiver, hvorfor skulle man så engagere sig i en overenskomst? EU må ikke fjerne incitamentet til organisering og aftalebaseret regulering."

#### RETSSAGER SOM MENTAL PAUSE

Mina har møderet for Højesteret og fører lejlighedsvis retssager ved siden af det politiske arbejde. Ikke fordi hun skal, men fordi hun har lyst.

"En retssag for mig er en slags pause fra en kaotisk arbejdsdag. Det er rart at grave mig ned dybt i et sagskompleks og så komme op igen med ny viden og en konklusion. Det er forudsigeligt, og det har jeg brug for imellem."

Hun beskriver det som terapeutisk. Hvor det politiske er uforudsigeligt og rodet, er juraen struktureret og logisk.

#### POLITIK, STRATEGI OG SAMARBEJDE

I en verden, hvor arbejdsmarkedspolitik ofte fremstilles som en stiv kamp mellem sort og hvidt, er Mina Bernardini optaget af gråzonerne. Af kompleksiteten. Af det mulige i det svære. Som forhandlingschef i FH balancerer hun mellem jura og politik, mellem embedsmandsrolle og forhandlerposition, og mellem en praktisk tilgang til ret og et grundlæggende ønske om at gøre en forskel. "Jeg

elsker det uforudsigelige. Og behovet for at skabe orden i kaos. Det er lidt paradoksalt, men det er der, jeg trives."

En stor del af Minas tid går med koordinering, forhandling og samarbejde - både internt i FH og med eksterne aktører som DA, ministerier og EU. "Stort set hver dag har jeg en samtale med DA. Vi drøfter aktuelle sager, samarbejder om møder, oplæg, eller finder ud af, hvordan vi hver især vil påvirke en given dagsorden."

Hun arbejder tæt sammen med sine kolleger i FH, især arbejdsretschef Jeppe Wahl-Brink, som hun deler det administrative ledelsesansvar med. "Der hvor jeg slutter, starter Jeppe. Han er en virkelig god kollega. Vi tænker kollektivt og forstår hinandens logik. Vi er ambitiøse på hinandens og vores kollegers vegne. Og vi ved, hvornår vi skal give plads."

#### KONFLIKTENS KUNST

Mina trives i konflikter - men kun fordi hun ser dem som noget, der kan løses. "Jeg synes faktisk, det er spændende, når noget er svært. Især når der ikke er en oplagt løsning. Jeg elsker at finde veje, som folk ikke selv har set."

Hun bruger ofte lige så meget energi på relationen som på substansen. For i hendes optik er det relationelle afgørende for, om en faglig konflikt overhovedet kan løses. "Man bliver nødt til at forstå hinandens perspektiver og intentioner. Hvis der er mistillid, bliver det umuligt at finde frem til det rigtige."

#### DE SVÆRE KOMPROMISER

En af de mest komplicerede problemstillinger, hun peger på, er balancen mellem arbejdsudbud og ordentlige vilkår. Et dilemma med legitime argumenter på begge sider. "På den ene side forstår jeg fuldt ud vigtigheden af arbejdsudbud og konkurrenceevne. På den anden side ser jeg også, hvordan udenlandsk arbejdskraft bliver udnyttet og underbetalt. De to virkeligheder eksisterer samtidig."

Hun kalder det næsten uløseligt. Og alligevel er det netop her, hun trives bedst. "Jeg kan godt lide, når det er svært. Når man virkelig skal tænke sig om og bruge hele sin

værktøjskasse. Og når man så finder en vej - så smiler jeg hele vejen hjem."

Hun er optaget af at forstå begge sider. Ikke kun for at finde kompromiset, men for at sikre, at løsningen faktisk holder i praksis. Det handler ikke om at vinde. Det handler om at få det til at virke.

### **BARSELSAFTALEN OG VILJEN TIL AT GØRE EN FORSKEL**

Et af de mest markante ændringer Mina har været med til at forme, er den nye barselsaftale, hvor mor og far automatisk får tildelt lige mange lige mange uger med barselsdagpenge. En ændring, som i starten mødte voldsom modstand. "Men parterne tog skridtet og foreslog en reelt ligelig fordeling. I dag bliver den løsning brugt som case i andre EU-lande."

Hun kalder det et eksempel på, hvordan regulering kan bruges progressivt og samtidig respektere valgfriheden. "Det er ikke formynderisk. Du kan godt overdrage dagene. Men samtalen derhjemme starter nu et andet sted."

### **MÅL, TVIVL OG FREMTID**

Mina er 35 år, og har altid haft et mål. Ofte har det handlet om at være hurtig om noget. Hurtig om at læse jura, hurtig om at få ansvar, hurtig om at få møderet for Højesteret. "Men lige nu har jeg ikke noget mål - derfor føler jeg mig lidt retningsløs. Men det er nok meget sundt i en periode."

Hun er stadig drevet af meningsfuldhed. Af en vilje til at gøre en forskel. Men også af en voksende erkendelse af, at hun ikke kan bære alt selv. Hun er optaget af at finde en balance. Mellem familie, faglighed og fremdrift. Og mellem at tage ansvar og give slip. "Jeg bruger for meget tid på at spekulere over, hvad jeg kunne have gjort bedre."

Alligevel er hun ikke i tvivl om, at hun er det rette sted. "Jeg elsker det, jeg laver. Jeg elsker at finde orden i kaos. Og jeg elsker, når det lykkes."



# OM GODTGØRELSE TIL TJENESTEMÆND



PETER BREUM  
PARTNER, ADVOKAT (H)  
SIRIUS ADVOKATER

Samspillet mellem de arbejds- og ansættelsesretlige regler og de forvaltningsretlige regler har tidligere været diskuteret for så vidt angår de processuelle forvaltningsretlige regler, som fx partshøring og aktindsigt.<sup>1</sup>

Denne diskussion standsede foreløbigt<sup>2</sup> med Højesterets dom i U.1996.1462, hvor Højesteret fastslog, at afskedigelsen af en overenskomstansat skolesekretær også skulle bedømmes ud fra de forvaltningsretlige regler:

*“Højesteret finder, at afskedigelsen af [skolesekretæren] også skal bedømmes efter forvaltningsretlige regler, jf. herved forudsætningen i forvaltningslovens §10, stk. 2, og bemærkningerne til denne lov, Folketings Tidende 1985-86, tillæg A, spalte 75 ff, navnlig spalte 93-94 og spalte 159.”*

*Da der ikke blev forelagt [skolesekretæren] nogen oplysning til udtalelse, må høringsforskriften i forvaltningslovens §19, stk. 1, anses for tilsidesat. Herved er der bristet en garanti for rigtigheden af kommunens beslutning, og det kan ikke udelukkes, at beslutningen i tilfælde af høring af Vivi Loland var blevet en anden. Højesteret finder derfor, at kommunen i overensstemmelse med indstævntes påstand er erstatningsansvarlig. Efter karakteren af kommunens sagsbehandling og i øvrigt af de grunde, der er anført af landsretten, tiltræder Højesteret, at erstatningen er fastsat til 100.000 kr.”*

Det interessante ved dommens præmisser er, at partshøringen blev kædet sammen med en *“garanti for rigtigheden af kommunens beslutning”* og at bevisbyrden for, at en behørig partshøring ikke ville have ført til et andet resultat end afskedigelse, hviler på myndigheden.

Der er i dag ikke mange forvaltningsakter, hvor der ikke forinden foretages partshøring i forbindelse med afskedigelser, vilkårsændringer og tildeling af advarsler, men disse partshøringer forekommer nu mere som formaliteter, hvor den reelle beslutning om fx afskedigelse reelt er truffet forud for partshøringen. Spørgsmålet om bevisbyrde for en afgørelses rigtighed synes ikke længere at spille den store rolle i retspraksis, hvilket kan undre, når partshøringen virker som en mere rituel end reel opgave med at oplyse en sag bedst muligt, før der træffes en afgørelse.

I årene efter dommen fra 1996 blev der rejst en mængde sager<sup>3</sup>, der angik spørgsmålet om betydningen af manglende eller mangelfuld partshøring. I disse sager blev der tilkendt den opsagte beløb af varierende størrelsesorden, og det er ikke muligt at få noget klart billede af, hvorledes de pågældende beløb er fremkommet og ikke mindst den retlige kvalifikation af beløbene. Der er således anvendt begreber som *erstatning*, *kompensation* og *godtgørelse* som betegnelse for de tilkendte beløb. Retspraksis har nu lagt sig fast på, at der er tale om godtgørelse, jf. nedenfor.

<sup>1</sup> Se herom Hans Gammeltoft-Hansen, “Ombudsmandens varetagelse af de forvaltningsretlige hensyn inden for det arbejdsretlige område”, Juristen 2003, side 241ff.

<sup>2</sup> Der var forinden skrevet om emnet. Se fx U.1988B, side 209, “Partsmedvirken i forbindelse med forvaltningsmyndighedernes personaleafgørelser”.

<sup>3</sup> Se fx U.1988.685H, U.199.1337H, U.2002.1357 og U.2003.721H

Med dommen i U.2007.537 H ændrede billedet sig for de mange sager om manglende overholdelse af de forvaltningsretlige regler. Sagen angik afskedigelsen af en medarbejder ved Udenrigsministeriet, der ikke havde fået opfyldt sin begæring om aktindsigt i sin personalemappe forud for afskedigelsen. Højesteret anførte i sine præmisser:

*“Ministeriet besvarede ikke forud for afskedigelsen A's anmodning om indsigt i sin personalesag, hvilket ministeriet burde have gjort. Dette forhold kan imidlertid ikke antages konkret at have haft væsentlig betydning, og Højesteret tiltræder af de grunde, der er anført af landsretten, at afskedigelsen ikke var usaglig, og at A derfor ikke har krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b.*

*De forvaltningsretlige regler om sagsbehandling skal i afskedigelsessager bidrage til, at der træffes saglige afskedigelsesbeslutninger. Når afskedigelsen var saglig, kan tilsidesættelsen af sagsbehandlingsreglerne derfor ikke i sig selv udløse et krav på compensation.”*

Dommen bliver udlagt som om der ikke i de forvaltningsretlige regler længere er grundlag for en godtgørelse, hvis forvaltningsafgørelsen er saglig. Dermed flyttede fokus sig fra de formelle forvaltningsretlige regler sig til de materielle forvaltningsretlige regler. Højesteret går i præmisserne bort fra argumentationen om, at *“det ikke kan udelukkes, at beslutningen”* om afskedigelse ville have været en anden, hvis forvaltningen havde levet op til sine forpligtelser til at give aktindsigt. Dommen resultat skal derfor nok ses i lyset af, at det forekom ret åbenbart, at afskedigelsen var saglig.

De forvaltningsretlige regler om partshøring skal medvirke til, at myndigheden får et oplyst grundlag for at træffe en beslutning, og hvis myndigheden ikke får tilvejebragt dette grundlag, vil det kunne udløse et krav på godtgørelse til den opsagte. Et eksempel herpå er Vestre Landsrets dom af 13. maj 2015, der vedrørte et tilfælde, hvor den offentlige arbejdsgiver ikke havde fået klarlagt faktum korrekt i forbindelse med en afskedigelse af en tjenestemand. Landsretten udtaler herom:

*“Det må herefter lægges til grund, at de faktiske omstændigheder, som blev påberåbt som begrundelse for afskedigelsen af [person 1], på helt centrale punkter har været forkerte.*

*Det må antages, at [virksomhed 1], hvis man havde lagt det faktum til grund, som nu er fastslået, alene ville være skredet ind med en advarsel, idet en afskedigelse måtte anses for et uforholdsmæssigt skridt”*

Tjenestemanden fik tilkendt 300.000 kr. i godtgørelse.

Med den ændrede fokus fra det formelle til det materielle blev der rejst sager, hvor spørgsmålet var om der med hjemmel i forvaltningsretlige regler kan rejses særskilte krav, hvis en forvaltningsafgørelse ikke overholder de formelle regler om partshøring mv. og samtidig er usaglig eller uproportional.

Hvis ansættelsesforholdet er omfattet af funktionærloven eller en overenskomstbestemmelse med bestemmelser om saglighedsværn, vil krav kunne rejses i henhold til disse regler. Ligeledes kan der rejses krav i henhold til forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven.

Det er svært at se, om og i givet fald hvordan forvaltningsretlige sagsbehandlingsfejl bliver takseret, hvis der udover usaglighed tillige er sagsbehandlingsfejl. I U.2009.1251 H udtalte Højesteret:

*“Sagens spørgsmål er, om A, efter at hun ved afskedigelsesnævnets afgørelse har fået tilkendt en godtgørelse for usaglig opsigelse, herudover har krav på en økonomisk compensation for eventuelle forvaltningsretlige fejl under K Kommunes behandling af sagen.*

*Under forberedelsen af sagen i afskedigelsesnævnet ønskede K Kommune, at nævnet også skulle tage stilling til HK/Danmarks forvaltningsretlige indsigelser. Dette modsatte HK sig, idet forbundet samtidig tog forbehold for at anlægge sag ved domstolene med krav om compensation for tilsidesættelse af de forvaltningsretlige regler om saglighed og partshøring. Nævnet skulle derfor alene tage stilling til, om A havde krav på godtgørelse, fordi opsigelsen ikke var sagligt begrundet i hendes eller kommunens forhold.*

Som fastslået af Højesteret i f.eks. dommen gengivet i UfR 2008 s. 401 skal de forvaltningsretlige regler om sagsbehandling i afskedigelsessager bidrage til, at der træffes saglige afskedigelsesbeslutninger. Forvaltningsretlige sagsbehandlingsfejl kan ikke i sig selv udløse økonomisk kompensation.

Under en faglig voldgiftssag, hvor der skal tages stilling til, om en forvaltningsmyndigheds afskedigelse er usaglig og i givet fald skal udløse en godtgørelse, er det naturligt og ofte også nødvendigt, at voldgiftsretten - også i tilfælde, hvor den processuelt er afskåret fra at foretage en forvaltningsretlig kvalifikation af eventuelle fejl - i sin samlede vurdering inddrager hele sagsforløbet, herunder den måde forvaltningen har håndteret sagen på.

Ved afgørelsen af 2. maj 2005 fandt opmanden i afskedigelsesnævnsagen, at opsigelsen af A ikke var rimeligt begrundet i hendes eller Tandplejens forhold, og hun fik tillagt en godtgørelse på 80.000 kr. Af opmandens tilkendegivelse fremgår, at der ved fastsættelsen af godtgørelsen blev taget hensyn til »samtlige foreliggende omstændigheder«, således som disse nærmere er beskrevet i tilkendegivelsen. Af denne fremgår, at kommunens sagsbehandling, herunder omstændighederne i forbindelse med tjenestefritagelsen, oplysningen af sagen, høringen af A og begrundelsen for afskedigelsen, indgik i bedømmelsen af sagen.

Højesteret finder på denne baggrund, at A ikke har krav på økonomisk kompensation i tillæg til den godtgørelse på 80.000 kr., der er tilkendt hende for usaglig afskedigelse.”

Men hvis en sag ikke kan rejses efter retsregler med en klar hjemmel til at tilkende godtgørelse, opstår spørgsmålet om, hvorvidt der på et andet retligt grundlag er mulighed for at tilkende en godtgørelse for såvel saglighedsmangler som formelle mangler.

Dette spørgsmål har været fremme i en række sager om afskedigelse af tjenestemænd. Der er ikke i tjenestemand-

loven nogen hjemmel til godtgørelse, hvis en opsigelse er usaglig eller uproportionel.

I tjenestemandsløven og i det kommunale og regionale tjenestemandregulativ findes ensartede bestemmelser om diskretionær afskedigelse af tjenestemænd med 3 måneders varsel. Ved afsked vil der udløses pension, hvis den afskedigede tjenestemand har 10 års pensionsalder eller mere, jf. tjenestemandspensionsloven § 2. Tjenestemandspensionslovens § 2:

”§ 2. En tjenestemand er berettiget til egenpension, når han efter 10 fulde års ansættelse i en stilling, i hvilken ansættelsen efter reglerne i §§ 4, 4 a og 4 b kan medregnes i pensionsalderen, afskediges på grund af alder, som følge af helbredsbeholdningen utjenstydigtighed eller af anden ham utilregnelig årsag...”<sup>4</sup>

Det var længe antaget, at denne pension udgjorde det eneste værn mod uberettigede afskedigelser, og i Vestre Landsrets dom af 29. oktober 1985 udtalte landsretten:

”I overensstemmelse med, hvad der er anført af sagsøgte, indebærer retten til diskretionær afskedigelse af en tjenestemand - således som den for sagsøgtes vedkommende er udformet i tjenestemandregulativets § 26 - at afskedigelse kan ske efter et hensigtsmæssighedsskøn, som domstolene i princippet ikke kan efterprøve, og beskyttelsen for tjenestemanden ligger i den omstændighed, at afskedigelse kun kan ske med pension.”

Disse præmisser blev gentaget i U.1996.326.

Der kan på sin vis findes belæg for dommenes resultat i forarbejderne til ændringen i tjenestemandsløven fra 1969 (LFF 1968-1969.1.194):

”Den foreslåede bestemmelse svarer i princippet til lønnings- og pensionslovens § 8, stk. 2, og hviler ligesom denne på den i traditionel dansk tjenestemandret gældende diskretionære afskedigelsesret. Den beskyttelse, som tjenestemændene har, bygger på den lovbestemte adgang til pension, såfremt pågældende

<sup>4</sup> Tilsvarende bestemmelse findes i pensionsregulativet for kommunale tjenestemænd § 2.

*efter at have opnået pensionsret afskediges af utilregnelige årsager. Denne adgang agtes ligeledes oprettholdt.”*

Det er nu i domspraksis antaget, at der ikke er nogen beskyttelse mod usaglige opsigelser i retten til aktualiseret egenpension. I Østre Landsrets dom af 17. november 2017 vedrørende afskedigelsen af en tjenestemandsansat officer anføres det:

*”Henset til, at afskedigelsen af [person1] skete i strid med det forvaltningsretlige proportionalitetsprincip, fastsættes godtgørelsen - under hensyn til sagens omstændigheder og [person1]s anciennitet - skønsmæssigt til 250.000 kr. Landsretten har i den forbindelse ikke lagt vægt på den aktuelle egenpension, som [person1] oppebærer efter tjenestemandslovens § 2, stk. 1, idet retten til at oppebære egenpension er uafhængig af, om en afskedigelse er uberettiget eller ej.”*

Det er bredt anerkendt<sup>5</sup>, at en diskretionær afskedigelse af en tjenestemand skal leve op til de materielle forvaltningsretlige regler om saglighed og proportionalitet. Dette retlige standpunkt er ikke blevet anfægtet, og sagerne har derfor for det meste koncentreret sig om rækkevidden af myndighedens skønsværdi i forbindelse med en afskedigelse og domstolens mulighed for at efterprøve dette samt hjemlen til at tilkende tjenestemanden en godtgørelse.

Ved afgørelsen af om en tjenestemand skal afskediges diskretionært, skal der udøves et skøn om alle relevante forhold, og partshøringen skal sikre, at alle forhold bliver belyst. Myndigheden er i stand til at vurdere dets egne forhold og forhold vedrørende arbejdets indhold og rammer, og spørgsmålet bliver selvsagt, om en domstol vil kunne efterprøve det skøn, der udøves over en myndigheds vurdering af, om en tjenestemand er egnet til sit arbejde og om arbejdets tilrettelæggelse mv. gør det nødvendigt at skride til en afskedigelse.

Spørgsmålet har været fremme i en række sager.

Dommen i U.1996.326VL har været påberåbt i en række sager, og præmisserne er da også meget markante, om end de efter min opfattelse ikke længere er ubetinget retvisende. Det anføres:

*”Det er fastslået i domstolens praksis, at retten til diskretionær afskedigelse af en tjenestemand indebærer, at afskedigelse kan ske efter et rent hensigtsmæssighedsskøn, som domstolene ikke kan efterprøve, og at beskyttelsen af tjenestemanden ligger i den omstændighed, at afskedigelse kun kan ske med pension.*

*Den ombudsmandspraksis fra de senere år, som fremgår af Undervisningsministeriets skrivelse, falder i tråd med en tendens også i domstolens praksis i nyere tid til en intensiveret prøvelse af forvaltningsafgørelser. Det tilstræbes herunder, at domstolene i konflikter mellem myndighederne og borgerne ikke afviser en prøvelse blot med henvisning til nogle traditionelle kriterier for begrænsningerne i prøvelsesretten, men går ind i prøvelsen, hvis der er et reelt behov for at tilsidesætte eller modificere en afgørelse fra en forvaltningsmyndighed.*

*Det må imidlertid fastholdes, at den materielt frie afskedigelsesret efter tjenestemandslovens § 28, som har sit grundlag i ansættelsesforholdets natur, giver den afskedigende myndighed en meget betydelig frihed i udøvelsen af det skøn, der - som i denne sag - først og fremmest vedrører tjenestemandens egnethed til at bestride sin stilling, og med hensyn til hvilket domstolene normalt vil savne forudsætningerne for en efterprøvelse.”*

Der er ikke nogen grund til at antage, at domstolene i dag udviser den store tilbageholdenhed med at foretage en efterprøvning af skønnet over nødvendigheden/proportionaliteten af en afskedigelse af en tjenestemand.

I Højesterets dom i U.2017.3389 blev der foretaget en grundig vurdering af en tjenestemandens egnethed til at bestride en stilling som underdirektør i SKAT. Højesteret

<sup>5</sup> Blandt andre ”Det kommenterede tjenestemandregulativ”, 2. udgave af Niels Nørby Pedersen og Steen Ballegaard, side 250, ”Tjenestemandsløven med kommentarer” af Michael Møllegaard Jessen og Henrik Karl Nielsen, side 256.

fandt ikke, at der var grundlag for at tilsidesætte den vurdering af tjenstemandens mandens egnethed, der var foretaget af SKAT ved hjælp af et eksternt konsulenthus. Dommen kan tages til indtægt for, at der af domstolene foretages en grundig efterprøvning af myndighedens skøn om egnethed.

På tilsvarende vis gik Vestre Landsret i U.2021.3788 ind i prøvelsen af skønnet vedrørende afskedigelsen af en tjenstemandsansat trafikmester ved et kommunalt busselskab. Den pågældende havde haft et sygefravær, som arbejdsgiveren fandt, var uforeneligt med en forsvarlig drift af busselskabet, fordi tjenstemanden havde en central rolle i forbindelse med afviklingen af den daglige busstrafik. I landsrettens præmisser blev anført:

*”Efter § 26, 1. pkt., i tjenstemandsregulativ af 2008 for kommuner inden for KL’s forhandlingsområde, der svarer til tjenstemandslovens § 28, stk. 1, 1. pkt., kan en tjenstemand afskediges uden ansøgning med 3 måneders varsel. Den skønsmæssige afskedigelsesret, der følger af bestemmelsen, er imidlertid undergivet de almindelige forvaltningsretlige grundsætninger for udøvelse af administrativt skøn, herunder kravene om saglighed og proportionalitet.*

*Det fremgår af B’s brev af 7. juli 2017, at afskedigelsen af A var begrundet i hans høje fravær, der gav driftsmæssige udfordringer for B.*

*Ved vurderingen af, om en afskedigelse er saglig og dermed rimeligt begrundet i arbejdsgiverens eller arbejdstagerens forhold, indgår en række momenter, herunder virksomhedens driftsmæssige forhold, sygdommens karakter, prognosen for arbejdstagerens arbejdsevne og tilbagevenden, arbejdstagerens alder og anciennitet og fraværperioderne.*

...

*Uanset, at A’s sygefravær efter det oplyste har ligget over de øvrige ansattes gennemsnitlige sygefravær, finder landsretten efter en samlet vurdering, at i hvert fald fraværet efter den seneste sygefraværssamtale den*

*4. oktober 2016 ikke har haft et sådant omfang, at det ud fra driftsmæssige grunde har været nødvendigt og forholdsmæssigt at afskedige ham på grund af fravær. B har således heller ikke godtgjort, at A’s arbejde har haft en sådan særlig karakter, at det ikke har været muligt at afdække hans sygefravær. Landsretten tiltræder derfor, at den diskretionære afskedigelse af A på grund af fraværsuegnethed ikke har været saglig.*

*Efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder, herunder A’s anciennitet, tiltræder landsretten, at han er berettiget til en godtgørelse, og at godtgørelsen skønsmæssigt kan fastsættes til 250.000 kr.”*

Landsretten foretog således en efterprøvning af busselskabets vurdering af sygdommens driftsmæssige påvirkning på arbejdet<sup>6</sup>. Det var en del af busselskabets anbringender, at domstolene skulle være tilbageholdende med et kritisere og efterprøve det skøn, der var udøvet af ledelsen på baggrund af dets kendskab til de driftsmæssige problemstillinger, der var forbundet med sygefraværet.

Tilsvarende bevisovervejelser gjorde Vestre Landsret i dom af 19. august 2024 om afskedigelse af en tjenstemandsansat buschauffør, der var blevet afskediget på grund af fremmødestabilitet på grund af manglende fremmøde og for sen fremmøde. Den pågældende buschauffør blev tilkendt 250.000 kr. i godtgørelse.

Det kan med rimelighed lægges til grund, at domstolene ikke holder sig tilbage fra at vurdere det skøn, som en offentlig arbejdsgiver udøver i forbindelse med en afskedigelse. Hos Rene Dejbjerg Pedersen, *Det forvaltningsretlige skøn, 2006*, side 179 anfører forfatteren herom:

*”Domstolene prøver uden tilbageholdenhed, om en forvaltningsakt er udstedt i strid med proportionalitetsprincippet.”*

Et af de spørgsmål, der har været rejst i forbindelse med de ovenfor omtalte sager er, hvor hjemlen skal findes til at tilkende en tjenstemand en godtgørelse, hvis den forvalt-

<sup>6</sup> Arbejdsgiveren fik afslag fra Procesbevillingsnævnet på en ansøgning om tilladelse til at indbringe sagen for Højesteret.

ningsakt, der førte til afskedigelsen, er uproportional eller usaglig.

Der er som indledningsvist anført enighed om, at afskedigelsen af en tjenestemand skal overholde krav om proportionalitet og saglighed, og dermed vil en afskedigelse, der alene henviser til at afskedigelsen sker ud fra hensigtsmæssighedssynspunkt, jf. U 1996.326, ikke i dag kunne anses for saglig eller proportional.

For tjenestemænd gælder, at der ikke er hjemmel i hverken tjenestemandsløven eller de tilsvarende tjenestemandregulativer til at tilkende en godtgørelse. På tilsvarende måde er der heller ikke i forvaltningsloven en sådan godtgørelshjemmel, men Højesteret fandt imidlertid hjemmel i U 1996.1462 til at tilkende skolesekretæren en kompensation på 100.000 kr. Beløbet var ikke hjemlet i funktionærlovens § 2b og oversteg det maksimum, hun ville være berettiget til, hvis sagen var bedømt ud fra funktionærlovens §2b.

Hvis en forvaltningsakt i form af en afskedigelse er usaglig eller uproportional vil den være ugyldig. Problemet er så om ugyldigheden udmønter sig i annullation af afskedigelsen; altså en genansættelse eller underkendelse.

Allerede i U.1958.868 H var Højesteret inde på denne problemstilling. Sagen angik en kontorassistent ved Aarhus Kommune, der ikke ville være medlem af HK, men alene af HK's arbejdsløshedskasse. Dette medførte uro på arbejdspladsen, og kommunen valgte at afskedige hende af den grund. Højesteret fastholdt, at den ulovlige afskedigelse stod ved magt. I præmisserne anføres:

*”Med disse bemærkninger vil den skete opsigelse af indstævnte i henhold til de i dommen anførte grunde være at anse ulovlig. Efter karakteren af indstævnets stilling findes hendes ansættelse hos appellanterne dog at være ophørt i henhold til opsigelsen, således at hun ikke har krav på løn for tiden efter fratrædelsen. Derimod findes appellanterne at være pligtige til at betale indstævnte erstatning for det hende ved den ulovlige opsigelse påførte tab.”*

<sup>7</sup> Sagen er fra tiden før funktionærlovens § 2b og foreningsfrihedsloven, som sagen i dag ville være blevet bedømt efter.

<sup>8</sup> Beløbet svarer til ca. 1 års løn.

Der blev tilkendt kontorassistenten en skønsmæssig erstatning på 5.000 kr.<sup>7</sup> Det er ikke muligt at se, hvorledes beløbet er fremkommet<sup>8</sup>, og det fremstår mest som en godtgørelse end som en erstatning, der knytter sig til et konkret tab.

I U.1980B.133, ”Erstatning som alternativ til ugyldighed” af Orla Friis Jensen, gennemgår forfatteren de betragtninger, der kan føre til, at erstatning som reaktion på en ugyldig afskedigelse er blevet det almindelige, men anfører samtidig, at der kan være tilfælde, hvor en påstand om genansættelse eller underkendelse kan være relevant. I hvert fald kan myndigheden ikke pr. automatisk afvise genansættelse, men må fremkomme med reelle argumenter for, at genansættelse ikke bør finde sted. Hvis der er tale om en stor offentlig arbejdsplads taler det for, at genansættelse kan komme på tale, men der skal dog tillige ses på begrundelsen for afskedigelsen.

I praksis ses, at en påstand om genansættelse – også indenfor den overenskomstmæssige hjemmel – anvendes meget sjældent. Derfor er en påstand om godtgørelse i dag den gængse.

På det tjenestemandretlige område har der været ført en række sager om diskretionære afskedigelser, der har været uproportionale.

Ud over de ovenfor anførte afgørelser kan henvises til U.2020.2516 ØL, der angik afskedigelsen af en tjenestemandsansat daginstitutionsleder, der blev afskediget, fordi hun havde ansat en maler, der var dømt for besiddelse af børnepornografi, på en korttidskontrakt. I præmisserne anføres blandt andet:

*”Henset hertil og til A's mangeårige ansættelse som leder ved institutionen finder landsretten, at selv om X Kommune vurderede, at A foretog et fejlskøn ved at antage maleren til den konkrete arbejdsopgave, var afskedigelsen af hende i strid med proportionalitetsprincippet.”*

*X Kommunes afskedigelse af A var derfor usaglig, og A er følgelig berettiget til en økonomisk kompensation, der efter ansættelsens varighed, lønniveauet og hendes manglende mulighed for at finde anden beskæftigelse skønsomt fastsættes til 300.000 kr.”*

Landsretten tilkendte institutionslederen en godtgørelse, som blev fastsat ud fra kriterier, der er sædvanlige i den ansættelsesretlige lovgivning, men beløbet overstiger den godtgørelse, hun ville have fået, hvis hun kunne have påberåbt sig funktionærlovens § 2b. Generelt<sup>9</sup> ligger godtgørelserne på et højere niveau end efter overenskomsternes afskedigelsesbestemmelser og funktionærloven. Godtgørelserne minder derfor mere om godtgørelser i henhold til ligebehandlings- og forskelsbehandlingsloven.

Godtgørelserne er tilkendt tjenestemænd, men der er ikke noget i praksis eller teori, der reserverer godtgørelsesmuligheden til netop tjenestemænd. Dommen i U.1958.868 drejede sig netop om en ansat, der ikke var tjenestemand.

Det kunne derfor overvejes, om der for offentligt ansatte funktionærer skal rejses principalt krav om godtgørelse i henhold til den praksis, der er belyst i denne artikel, og så subsidiært i henhold til funktionærlov eller overenskomstbestemmelse.

Konklusionen må i dag være, at der for tjenestemænd er mulighed for at rejse krav på godtgørelse, hvis de bliver afskediget i strid med det forvaltningsretlige sagligheds- og proportionalitetsprincip. Dermed er der skabt en hjemmel, der kan minde om funktionærlovens § 2b.

---

<sup>9</sup> Undtaget herfra er Østre Landsrets dom af 18. marts 2013, der tilkender 100.000 kr. til en tjenestemandsansat præst, der var opsagt på et uproportionalt grundlag.

# NORDIC REDEPLOYMENTS RIGHTS IN CROSS-BORDER RESTRUCTURINGS



ANDERS ETGEN REITZ  
PARTNER, ADVOKAT  
IUNO



KIRSTEN ASTRUP  
MANAGING ASSOCIATE, ADVOKAT  
IUNO

In an ever-changing and challenging world, multinational companies will forever strive for the most effective and competitive business operation, which by nature will mean that jobs will be placed where the cost is lowest, and the talent pool is highest. At the same time, companies will often wish to streamline the business and centralize functions to avoid duplicate roles to limit inefficiency and unnecessary operational costs.

For most companies, ongoing adjustments will mean restructuring the organization, even in situations where there is no overall reduction in cost, just a need to change focus with respect to territories, products, skills, etc. When carrying out restructurings across the Nordics, companies are usually met with a series of employment-related questions that often need to be aligned across jurisdictions. However, even though Denmark, Sweden, and Norway share common foundations, the employment rules normally vary to some extent.

One question that we see increasingly being raised as part of cross-border restructurings in the Nordics is whether companies are required to offer affected employees open positions in other jurisdictions.

The short answer is maybe. Companies do not have statutory cross-border redeployment obligations in Denmark, Norway, or Sweden. However, the conclusion is often challenged by the affected employees (and unions) and relevant case law suggests that the answer could be clarified further in practice, especially considering recent developments under Norwegian employment law. Also, different circumstances can affect the answer in practice, including that it is a requirement within all three countries that a termination must be justified to not trigger claims for compensation. Although that should usually be the case in the scenario of a restructuring, it does not prevent employees from mixing redeployment considerations into business decisions to challenge if there is in fact a real redundancy resulting from the restructuring or not.

For that reason, it is necessary to consider the national redeployment obligations to consider how far the rights can be stretched in practice:

## LIMITED REDEPLOYMENT RIGHTS IN DENMARK

There is no statutory rule requiring companies to offer redeployment during a restructuring process in Denmark. Companies can generally choose which employees to terminate without first considering and offering an alternative position. That said, there may be an indirect redeploy-

ment obligation in practice, depending on the circumstances. The reason is that it plays a role if the company considered – or should have considered – alternative, suitable positions when determining whether a termination was justified or not.

More specifically, under the Salaried Employees Act (*funktionærloven*), employees are protected against an unjustified termination after one year of employment. Terminations arising from a restructuring process are generally justified, and the underlying business decisions are rarely challenged in practice. However, although companies are granted a broad level of discretion to decide whom to terminate, terminations will likely be challenged as unjustified if suitable positions are available at the time of termination. In that scenario, it can be difficult to argue that the termination was justified in the restructuring process if no redeployment considerations were made.

In a case from the Danish Western High Court from 2015<sup>1</sup>, an employee claimed that his termination due to a restructuring was unjustified as there were suitable positions available within the company, among other things. The Court concluded that the termination was justified as the positions he referred to were not available or not suitable. In another example from 2002<sup>2</sup>, the Danish Eastern High Court concluded that the termination of a seller due to a restructuring was unjustified. The reason was that the company had suitable positions available at the time of termination that the employee could have been offered.

While established case law confirms an indirect obligation to consider the possibility of redeployment as an alternative to termination, there are direct redeployment rights for employees with protected status. When applicable, redeployment is required as an alternative to termination. Otherwise, termination will result in discrimination claims and compensation.

Employees may have a protected status due to disability, pregnancy, parental leave, the position as employee repre-

sentative, or, within the area covered by DA and LO, seniority exceeding 25 years. For employees with a disability, redeployment is only required when the employee is competent, capable, and available to fulfill the relevant position and presumes that redeployment does not result in a disproportionate burden for the company.

In a 2007 case<sup>3</sup>, the Danish Western High Court awarded an employee compensation equal to nine months' salary after she was terminated due to a restructuring while on parental leave. The court concluded that although her role was made redundant in one city, her work tasks were still needed elsewhere in the company. On that basis, it concluded that it had been possible to redeploy her as an alternative to termination.

#### REDEPLOYMENT RIGHTS ACROSS LEGAL ENTITIES IN DENMARK?

It is unlikely that there are grounds for arguing that any redeployment rights can be stretched across legal entities, but the question does come up from time to time.

One of the most relevant examples is a 2018-case<sup>4</sup> from the Danish Dismissal Tribunal that confirmed that a company had satisfied its redeployment obligation as several positions were relocated outside of Denmark. The redeployment obligation was triggered as the affected employees – two technical assistants – had more than 25 years of seniority. As part of a restructuring, their positions were relocated from Denmark to Serbia and, as a result, they were terminated. However, they did not consider that the company had satisfied its redeployment obligations towards them. The Dismissal Tribunal disagreed. Instead, the Dismissal Tribunal found that the company had conducted an adequate review of the relevant opportunities and that the terminations were justified as a result of the restructuring.

In a 2010 case<sup>5</sup>, the question was whether a company was required to redeploy an employee representative to another legal entity within the group. The conclusion was that

---

<sup>1</sup> Judgement by the Danish Western High Court of 30 September 2015 (B-2043-14).

<sup>2</sup> Judgement by the Danish Eastern High Court of 11 December 2002 (B-3540-01).

<sup>3</sup> Judgement by the Danish Western High Court of 11 April 2007 (B-800-06).

<sup>4</sup> Judgement by the Danish Dismissal Tribunal of 23 November 2018 (AN-2018-0491/0492).

<sup>5</sup> Judgment by Danish Industrial Arbitration of 13 April 2010 (FV-2010-0419).

there was no basis for stretching the redeployment obligation across legal entities within the same group under the relevant collective agreement or employment laws. For that reason, it was lawful to terminate the employee representative as the employing entity closed its activities.

In another example from 2012<sup>6</sup>, the Danish Dismissal Tribunal also considered whether the redeployment obligation could be stretched to external business units for an employee with protected status. Due to redundancy, a company terminated an employee with 27 years of seniority. It was undisputed that there was a labour shortage, but the employee challenged the termination as unreasonable due to his seniority and age. The Dismissal Tribunal confirmed that the company, as a main rule, can determine who to terminate as part of a restructuring. However, with reference to the special protection for employees with 25 years of seniority, it considered whether the company had satisfied its redeployment obligation. It confirmed that the company had satisfied its redeployment obligation within the place of work. Nonetheless, it found that the company had other workplaces within a close geographic distance and that it had previously redeployed employees to these workplaces. As the employee had not been offered redeployment within one of the other business units, the termination of the employee was unjustified.

Oppositely, in another example from 2012<sup>7</sup>, the Danish Eastern High Court concluded that the redeployment obligation could not be stretched to another city. Again, the case concerned an employee with 25 years of seniority. She was terminated due to a restructuring but claimed that the termination was unfair as it had been possible to redeploy her. The Danish Eastern High Court found that the company had not been required to offer an available position in another city or to move the position to her existing place of work. In the assessment, it was emphasized that it was not proven that the employee would have accepted the position or that it was reasonable for the company to move the position to her place of work.

In a 2016 case<sup>8</sup>, the Danish Dismissal Tribunal took a different stance by suggesting that the redeployment obligation applied across two legal entities, as it considered them closely linked. The affected employee had been employed for 18 years when he was terminated in March 2016 as part of a restructuring. Based on a detailed assessment, the Tribunal found that the company had not sufficiently demonstrated that the position needed to be made redundant. In addition, the Tribunal noted that the company had outsourced several orders to another legal entity, which it had plans to merge with within the following year. Consequently, it noted that the company should have considered redeploying the employee to that separate legal entity, as it had a suitable available position.

The question was raised again recently in a 2024 case<sup>9</sup>, when the Danish Supreme Court had to decide on the extent of the redeployment obligation within the public sector. The question was whether the Capital Region of Denmark needed to seek redeployment options for an employee with a disability broadly across all independent employing entities within the Region or could limit its search to the employing entity. The Neuroscience Centre, where the employee worked, had 1700 employees at the time, while the Region had more than 40,000 employees. The Supreme Court found that there were no grounds for limiting the organizational scope of the redeployment obligation. The Capital Region of Denmark could not prove that it would trigger a disproportionate burden to consider redeployment obligations throughout all its employing entities. Consequently, the Capital Region of Denmark had not satisfied its redeployment obligation, and the employee was entitled to compensation corresponding to nine months' salary.

The different examples from case law confirm the default that any redeployment obligation cannot be stretched across legal entities but that it may be stretched across different workplaces, depending on the circumstances. The 2024 decision from the Danish Supreme Court suggests a broader redeployment obligation, but it is difficult to see how it can be applied 1:1 within the private sector.

---

<sup>6</sup> Judgement by the Danish Dismissal Tribunal of 30 January 2012 (AN-2011-0596).

<sup>7</sup> Judgement by the Danish Eastern High Court of 25 November 2011 (U.2012.805V).

<sup>8</sup> Judgement by the Danish Dismissal Tribunal of 14 September 2016 (AN-2016-0524).

<sup>9</sup> Judgement by the Danish Supreme Court of 3 December 2024 (U.2025.774 H).

## CLEAR RIGHTS UNDER THE SWEDISH LAS

Contrary to Denmark, the Swedish Employment Protection Act (lagen om anställningsskydd) includes a statutory redeployment obligation. Accordingly, companies must consider whether it is possible to offer redeployment as an alternative to termination as part of a restructuring process.

More specifically, it follows from the Employment Protection Act that terminations due to the company's circumstances must be based on objective grounds. By default, a restructuring is usually an objective ground for termination. However, the objective ground disappears if the company could have offered the affected employees different work. Companies are required to offer available positions that the affected employees have sufficient skills for, or can acquire sufficient skills for, within a brief period of training.

A case from 2018<sup>10</sup> shows just how strict the redeployment obligation is. In the case, the Labour Court found that a company had not fulfilled the redeployment obligation for a baker at the company. The company had decided to close the bakery part of their business and terminated the employee. The employee was offered redeployment, as he had expressed that he did not want to work as anything else than as a baker. Six months after the termination the company hired a new baker. The Labour Court found that at the time of the termination, it was necessary to terminate due to redundancy. Nonetheless, the company was wrong not to have offered the employee redeployment, although the employee had expressed that he was not interested. The breach of the redeployment obligation resulted in SEK 80,000 in compensation for the employee.

The redeployment obligation includes several specific obligations for companies:

If an employee accepts a redeployment offer resulting in reduced working time, there is a statutory adjustment period corresponding to the individual notice period but with a three-month cap. During the adjustment period, employees are entitled to retain their working time and benefits.

When a restructuring process involves more than one employee (which is usually the case), the Employment Protection Act requires employees to follow the LIFO list ("last in, first out list") to determine which employee will be offered redeployment first.

If the restructuring only means reduced working hours for one employee, the LIFO list should not be followed to determine which employee. Instead, the employee with the least seniority will be offered redeployment to employment with fewer working hours. Similarly to the LIFO list, that order of priority ensures that the employee with the longest seniority is safest in the restructuring process.

## REDEPLOYMENT RIGHTS ACROSS LEGAL ENTITIES IN SWEDEN?

Under Swedish law, there is no requirement to offer redeployment across legal entities. However, if a company has more operating units within the same legal entity, redeployment must, as a main rule, be considered across those different operating units, subject to certain delimitations in practice.

Accordingly, if no positions are available within the affected employee's workplace, companies will need to broaden the investigation to include its other operating units, within the same legal entity. Established case law confirms that it is only possible to carve out units from the investigation when the relevant operating unit can be considered separate so that redeployment would be disproportionate. Operating units may be considered separate and exempt for different reasons. A unit may, for example, be considered separate when the operational unit has its own HR department and manages its workforce independently. Another example may be geographical reasons, if the operating unit is in another region.

In 2013<sup>11</sup>, the Labour Court limited the redeployment obligation for that reason and determined that there was no obligation to look across several operating units in other regions. The question was whether a company had to consider redeployment across operating units within three other regions in connection with a termination. Each of the

---

<sup>10</sup> Judgement by the Swedish Labour Court (no. 76/18).

<sup>11</sup> Judgement by the Swedish Labour Court (no. 60/13).

operating units within the three regions had independent HR departments, so the Labour Court concluded that it was unreasonable for the company to consider redeployment options there. As there were no redeployment options within the region where the employee was working already, the company had satisfied its redeployment obligation.

However, it is a case-by-case assessment and in 2009<sup>12</sup>, the Labour Court maintained the main rule as it found that there was an obligation to seek redeployment across operating units across different regions. In the case, two employees who worked for a local operating unit in Uppsala were offered redeployment to two other operating units since the Uppsala office would no longer offer the business the employees worked with. One question was if the offers to other operating units were reasonable. The Labour Court confirmed that companies must consider redeployment across operational units.

In 1984<sup>13</sup>, the Labour Court defined how far the redeployment obligation is stretched for public authorities. In this case, a doctor was terminated due to redundancy. The Labour Court concluded that the region had to consider redeployment options within all hospitals within the region. The Labour Court, therefore, found that the doctor should have been redeployed to another hospital in the region even though it was a part of a different hospital district and, to some extent, had its own management.

#### **BROAD REDEPLOYMENT RIGHTS UNDER THE NORWEGIAN WORK ENVIRONMENT ACT**

Similarly to Sweden, Norway also has a statutory redeployment obligation. Just like Swedish companies, Norwegian companies must consider whether it is possible to redeploy affected employees as part of a restructuring process before a termination can be justified. However, the Norwegian redeployment obligation goes even further by requiring redeployment broadly within the group.

Pursuant to the Work Environment Act (arbeidsmiljøloven), affected employees must be offered available positions for which they have sufficient skills or can acquire within a

brief training period. It does not require companies to establish or maintain unnecessary positions, but companies may be required to look forward and consider positions that may become available, such as due to retirement, if it does not result in a disproportionate burden.

While Norwegian companies generally have some discretion when selecting employees for termination during a restructuring, this discretion is not unlimited. Companies are required to establish selection criteria. Seniority is often a relevant criterion, but performance and qualifications are often added to address real business needs.

#### **REDEPLOYMENT RIGHTS ACROSS LEGAL ENTITIES IN NORWAY?**

Since 1 January 2024, the Norwegian rules include an extended redeployment obligation across the group. As a result, a termination as part of a restructuring cannot be justified if relevant vacant positions exist in another legal entity within the group. The expanded redeployment obligation is only relevant when the company does not have suitable work and is part of a group. This new requirement interplays with the requirement for companies that are part of a group to include a list of the relevant entities within the group as part of a termination notice, which allows employees to have an easily accessible overview.

Accordingly, companies are responsible for the practical implementation and procedure. This means that the company that intends to issue the termination must initiate the process and inform the group of the restructuring process. At the same time, it must transmit the necessary information on the affected employees' qualifications across the group. Then, the relevant companies within the group must conduct a thorough assessment of whether suitable positions are available.

The rules allow companies some flexibility to limit the scope of application within the group. Although the requirement by default includes all entities within the group, other legal entities can be carved out depending on the circumstances and subject to discussions with the employ-

---

<sup>12</sup> Judgement by the Swedish Labour Court (no. 50/09).

<sup>13</sup> Judgement by the Swedish Labour Court (no. 141/84).

ee representatives, as applicable. Limitations could include elements such as geographic, industry, or job-specific considerations. However, carving out the redeployment obligation will be subject to transparency conditions and must not be used to circumvent the obligation in practice. In a recent case from last year<sup>14</sup>, the Norwegian Court of Appeal emphasized that the broader redeployment obligation still does not mean companies need to create new positions if none are available. If no suitable alternative roles are available within the group, then termination is – as a main rule – justified. That was also the conclusion in that case where an HR manager was terminated due to a restructuring. The Court of Appeal assessed whether the company was required to redeploy the employee before proceeding with a termination and found that the restructuring had removed the need for an internal HR position. The company had explored whether tasks could be reassigned internally or outsourced at a lower cost. As no suitable roles were available, the termination was justified.

Similarly, the Norwegian Supreme Court accepted that a municipality had met its obligations without offering redeployment.<sup>15</sup> It involved a 55-year-old healthcare worker who lost their authorization after 17 years. The Supreme Court recognized that companies may have a duty to consider redeployment even when termination is based on the employee's own circumstances. However, this duty is not absolute. The municipality explored alternatives and took reasonable steps to support the employee before termination. Given these efforts and no suitable unskilled positions, the court ruled that it fulfilled its obligations.

Another example from the Norwegian Supreme Court can be found in a case from 2018.<sup>16</sup> The company had hired new employees in one department while reducing positions in another. As part of the assessment of whether suitable alternative positions were available, the Supreme Court emphasized that the assessment needed to cover the entire group. As a result, the company should have considered whether a position in the expanding department could be offered before proceeding with the termination.

The Norwegian Court of Appeal has also looked at what is required for a redeployment offer to be genuine in a judgment from 2016<sup>17</sup>. The question was whether the company had properly informed the employee about the redeployment options. The Court of Appeal stressed that the redeployment obligation means that the affected employee must have a real chance to make an informed decision. In this case, the company gave the employee one month to accept a redeployment offer in another city while the company was exploring local alternatives. That was not enough to satisfy the redeployment obligation. Instead, it should clearly have explained that the choice, in reality, was between taking the new job and termination, as there were no local alternatives. It also failed to document that a proper assessment of local opportunities had been done. Because of this, the employee did not get a real chance to consider the redeployment offer.

The various examples from case law suggest that, despite a broadened redeployment obligation, there remains some flexibility to set reasonable limits for the redeployment assessments. Furthermore, the duty to redeploy is not merely about extending a formal offer but also about ensuring that the offer is communicated to enable the employee to make a fully informed decision.

## TACKLING GENUINE REDUNDANCY CHALLENGES IN DENMARK, SWEDEN AND NORWAY

Terminations must be justified to not trigger claims for compensation within the Nordics. Typically, termination due to redundancy resulting from a restructuring is justified, irrespective of whether the intention is to reduce deficits or increase profits. However, within all three countries, companies must be prepared to show and explain the business reasons that are triggering the redundancy.

In Denmark, business reasons are rarely challenged substantially by employees, unions or the courts. The opposite applies in Sweden and Norway, where the business reasons often are questioned and discussed in detail. Consequently, companies should be prepared – by default – to

---

<sup>14</sup> Judgement by the Norwegian Gulating Court of Appeal of 2 October 2024 (LG-2024-30415-2).

<sup>15</sup> Judgment by the Norwegian Supreme Court of 26 June 2024 (HR-2024-1188-A).

<sup>16</sup> Judgment by the Norwegian Supreme Court of 9 May 2018 (HR-2018-880-A).

<sup>17</sup> Judgment by the Norwegian Agder Court of Appeal of 14 October 2016 (LA-2016-28111).

go through the reasoning that results in the redundancy to demonstrate that it is real. In addition, the explanation will usually include more layers with the parties going through the LIFO-list in Sweden, and the application of relevant selection criteria and a discussion of relevant social considerations in Norway.

However, in the scenario where the restructuring results in the position becoming redundant within one country, let's say the position of a Nordic HR manager in Oslo, while being established 1:1 elsewhere, let's say Stockholm, it can be challenging to demonstrate that the redundancy is genuinely due to the restructuring. Often, centralization and effectivization are valid points, but that does not prevent employees from challenging the justification in practice, especially in situations, where the company do not offer the employee to relocate with the job to another country.

One example from Denmark shows how a termination due to redundancy quickly can be unjustified when the position is created 1:1 as part of a restructuring. In the case from 1999<sup>18</sup> from the Danish Western High Court terminated an executive secretary after 11 years of employment due to a restructuring. As part of the process, a new role as executive secretary was created. The new role had some added tasks compared to before but had not otherwise been subject to any material changes. On its side, the company could not concretely demonstrate that the employee did not have sufficient qualifications and experience to take on the new position. For that reason, the termination was unjustified, as the redundancy was not genuine.

It is unclear if the same reasoning can be applied across legal entities within the same group. That is something that will need to be tried in practice by the courts.

#### CONCLUSION: NO DIRECT CROSS-BORDER RE-DEPLOYMENT OBLIGATIONS

Neither statutory rules nor case law supports an argument that there should be a cross-border redeployment obligation in Denmark, Sweden, or Norway.

The recent legal developments in Norway that have introduced a group-wide redeployment obligation only confirm its geographical limitations. The preparatory works clearly confirm that the obligation only applies broadly within the Norwegian entities in the group and cannot be extended to other jurisdictions. Consequently, there appears to be no doubt from the legislator's side that the redeployment obligation does not and should not have a cross-border element.

In Sweden and Denmark, there is also no support for the idea that the redeployment obligation can be stretched to other jurisdictions. In Sweden, only sparse examples in case law appear to support the contrary, including a 1987 case from the Swedish Labour Court<sup>19</sup>. In the case, the Labour Court established that there is an obligation to offer redeployment options across the organization and noted that the obligation may be extended across jurisdictions by emphasizing that it could be considered reasonable to consider deployment options outside of Sweden for employees who worked on projects outside of Sweden.

Nonetheless, we are seeing an increase in the number of arguments challenging that conclusion, especially as more functions can be done remotely. But, as there is little support within the redeployment obligation, the argumentation is that the termination itself is not justified when a position becomes redundant within one country but appears within another because of restructuring.

Employees (and their unions) are increasingly arguing that the termination is unjustified in this scenario as the redundancy is not "genuine". That is especially the case in Sweden and Norway, where the business reasons and economic considerations behind the restructuring are often challenged in detail, and especially in situations where identical positions are opened in other countries, and the employee is not offered the chance to relocate with the position.

Despite that, there is an increase in the argumentation that a cross-border obligation exists, especially as many functions can be done remotely. As a result, employees (and

---

<sup>18</sup> Judgement by the Danish Western High Court of 6 April 1999 (B-966-98).

<sup>19</sup> Judgement by the Swedish Labour Court (no. 91/87).

their unions) increasingly attempt to argue that termination is unjustified in the scenario where suitable positions are open in another country by, for example, referring to the fact that the position can be done remotely by the employee or that the redundancy was not real. One scenario may be that the position of "Nordic HR manager" in Copenhagen is made redundant as part of a restructuring but concurrently is established in Oslo by another legal entity within the same group. Ultimately, the question will need to be tried by the courts to get clarity.

# HVORNÅR ER MAN LØNMODTAGER I SKATTEMÆSSIG FORSTAND? OG HVAD MED PLATFORMSARBEJDERE?



NATHALIE MONJOIN  
PH.D.-STIPENDIAT  
WELMA, DET JURIDISKE FAKULTET  
KØBENHAVNS UNIVERSITET



CATHERINE JACQUESON  
PROFESSOR  
WELMA, DET JURIDISKE FAKULTET  
KØBENHAVNS UNIVERSITET

## 1. INDLEDNING

Det er en tendens, at arbejdsgivere og arbejdstagere ønsker en stigende grad af fleksibilitet i deres arbejde og det kan eventuelt have retlige konsekvenser.<sup>1</sup> Ifølge en undersøgelse foretaget af Dansk Industri, tilbyder 8 ud af 10 virksomheder øget mulighed for hjemmearbejde post coronapandemien.<sup>2</sup> Det er ikke kun øget hjemmearbejde, som kan give retlige udfordringer men også arbejdsformer og arbejdsmønstre, som afviger fra fuldtidsbeskæftigelse. Dette kan for eksempel være den store gruppe af influencers, youtubere, blogger mv., den såkaldte *tredje gruppe på arbejdsmarkedet*.<sup>3</sup> Spørgsmålene er mange, herunder om de er lønmodtagere, selvstændigt erhvervsdrivende, honorarmodtagere eller om de blot driver hobbyvirksomhed? Skatteretten har fokus på den tredje gruppe, og Skattelovrådet har i 2022 udarbejdet en rap-

port med forslag til hvordan skattereglerne kan gøres lettere for denne gruppe.<sup>4</sup>

Platformsarbejde er også et relativt nyt fænomen på det danske arbejdsmarked, hvor der ligeledes kan være stor tvivl om hvorvidt den som udfører arbejdet skal anses som lønmodtager, selvstændigt erhvervsdrivende eller honorarmodtager efter skattelovgivningen. I 2022 udførte skattemyndighederne en kontrol af gruppen af platformsarbejdere. Kontrollen viste at 95 % af de 3.700 kontrollerede, enten havde indberettet skat og/eller moms forkert eller helt har undladt at foretage indberetninger til de danske skattemyndigheder.<sup>5</sup>

Selvom ansættelsesretten og arbejdsretten har sine egne lønmodtagerbegreber,<sup>6</sup> skeler man i stadig stigende grad til skatteretten, når der skal foretages en vurdering af, om

<sup>1</sup> De retlige udfordringer kan spænde bredt fra blandt andet arbejds- og opholdstilladelse, til arbejdsmiljøregler, mere klassiske ansættelsesretlige problemer samt skatteretlige udfordringer. I denne artikel har vi kun fokus på samspillet med arbejdsretten og skatteretten i relation til vurderingen af lønmodtagerbegrebet.

<sup>2</sup> Rapport: Otte ud af 10 virksomheder åbner for mere hjemmearbejde efter COVID-19 - DI.

Definitionen udspringer af Skattelovrådets rapport om de skattemæssige udfordringer for denne gruppe: Ny rapport sætter fokus på den tredje gruppe på arbejdsmarkedet | Skatteministeriet.

<sup>3</sup> Kontrol af digitale arbejdsplatforme afslører mange fejl | Skattestyrelsen.

<sup>4</sup> Se nærmere herom Ny rapport sætter fokus på den tredje gruppe på arbejdsmarkedet | Skatteministeriet.

<sup>5</sup> Kontrol af digitale arbejdsplatforme afslører mange fejl | Skattestyrelsen.

<sup>6</sup> Natalie Videbæk Munkholm, Catherine Jacqueson og Christian Schjøler, Lønmodtager/arbejdstagerbegrebet i dans arbejds- og ansættelsesret - med fokus på platformsarbejde, juridisk rapport udarbejdet for beskæftigelsesministeriet, København marts (2022), s. 55-75.

en person kan anses som lønmodtager.<sup>7</sup> I den ansættelsesretlige vurdering lægges der blandt andet vægt på den skattemæssige indberetning af indkomst fra arbejdet, og om arbejdet faktureres med moms.<sup>8</sup> Sammenhængen mellem den skatteretlige og den ansættelsesretlige vurdering ses tydeligt i loven om ansættelsesbevis, hvor der henvises til kildeskatteloven.<sup>9</sup> Den fremgår også af loven om arbejdsløshedsdagpenge, hvor man lægger sig op den skatteretlig kategorisering af individets aktivitet med få undtagelser.<sup>10</sup> Desuden læner den skatteretlige og den ansættelsesretlige/arbejdsretlige definition af lønmodtagerbegrebet sig tæt op af hinanden og mange af de anvendte kriterier er de samme.<sup>11</sup>

I artiklen tager vi temperaturen på den skatteretlige vurdering af lønmodtagerbegrebet med særlig fokus på platformsarbejde og på den seneste praksis inden for skatteretten. Det er særligt interessant at skelne til platformsarbejde i kølevandet på vedtagelsen af EU-direktivet om forbedring af arbejdsvilkår for platformsarbejde, som skal implementeres i dansk ret før udgangen af 2026.<sup>12</sup> Danmark er nemlig forpligtet til at indføre en formodningsregel om lønmodtagerstatus. Ifølge direktivet gælder den formodningsregel ikke i skattesager, medmindre medlemsstaterne selv bestemmer at det skal være tilfælde. I praksis vil der formentlig være en naturlig afsmittende effekt, ligesom vi indtil videre har kunne se en afsmittende virkning den modsatte vej, hvor skatteretten har påvirket arbejdsretten, eksempelvis i sagen om Wolt-platformen.

Skatteretten og i særdeleshed den skatteretlige praksis har afgørende betydning, da *lønmodtagerbegrebet* ikke er defineret i lovgivningen, men i personskattecirkulære fra 1994,<sup>13</sup> og begrebet er desuden udviklet gennem praksis. Det er derfor væsentligt at kende til den nyeste praksis, da der er tale om en meget konkret vurdering, der er meget

faktumafhængig. Med andre ord ligger djævelen i detaljen i disse sager.

I det følgende undersøger vi hvordan den skatteretlige praksis har udviklet sig, og hvilke tendenser praksis indikerer. Først gennemgår vi kort de mulige skatte- og arbejdsretlige konsekvenser af lønmodtagerbegrebet. Herefter beskriver vi den retlige ramme for vurderingen af lønmodtagerbegrebet i et skatteretligt perspektiv. Vi analyserer desuden sagerne om Wolt og Uber platformene med perspektivering til dykkersagen,<sup>14</sup> samt udvalgte afgørelser fra 2024, som i skrivende stund udgør seneste praksis. Vi afrunder artiklen med afsluttende bemærkninger.

## 2. MULIGE SKATTE- OG ANSÆTTELSESRETLIGE KONSEKVENSER AF LØNMODTAGERKVALIFIKATIONEN

Skatteretligt har det betydning om man kvalificeres som henholdsvis lønmodtager eller selvstændigt erhvervsdrivende. Som lønmodtager, vil der være et fremrykket beskatningstidspunkt, og der vil herudover ofte være adgang til færre og lavere fradrag sammenlignet med selvstændigt erhvervsdrivende. Det er værd at bemærke, at arbejdsgiver og arbejdstager i udgangspunktet hæfter solidarisk for skatten af medarbejderens løn.<sup>15</sup>

Ansættelsesretligt har det stor betydning hvis en aftalepart kvalificeres som lønmodtager, idet dette vil bevirke at virksomheden får indberetningsforpligtelsen overfor skattemyndighederne i relation til løn. Herudover opnår medarbejderne i de fleste tilfælde adgang til en lang række rettigheder, herunder eksempelvis ret til dagpenge under sygdom, ret til ferie, rettigheder i relation til arbejdsmiljø, og i nogle tilfælde overenskomstdækning med for eksempel ret til løn under sygdom, ret til pension og sundhedsforsikring.

<sup>7</sup> Ibid. 95-97.

<sup>8</sup> Munkholm mf. (2022) s. 96-97, samt forarbejderne til ansættelsesbevisloven.

<sup>9</sup> Det følger af forarbejderne til ansættelsesbevisloven, at en »arbejdsgiver kan regne med, at en person, hvis indtægter beskattes efter §43, stk. 1 er lønmodtager« i henhold til loven.

<sup>10</sup> Se Catherine Jacqueson og Anna Ilsøe, *social beskyttelse af platformsarbejdere i Danmark*, WELMA og FAOS, København 2025: [https://jura.ku.dk/research-files/forskning/welma/Social\\_beskyttelse\\_af\\_platformsarbejdere\\_i\\_Danmark\\_\\_dobbeltanalyse\\_final.pdf](https://jura.ku.dk/research-files/forskning/welma/Social_beskyttelse_af_platformsarbejdere_i_Danmark__dobbeltanalyse_final.pdf) og lov om arbejdsløshedsforsikring nr. 1670 af 26. december 2017 §1, nr. 36 af §57.

<sup>11</sup> Munkholm mf. (2022) s. 95-96.

<sup>12</sup> Direktiv (EU) 2024/2831 om forbedring af arbejdsvilkår for platformsarbejde af 23. november 2024.

<sup>13</sup> Cirkulære nr. 129 af 4. juli 1994 om personskatteloven.

<sup>14</sup> Højesteretsdom af 8. december 2022, Sag BS-37342/2021-HJR.

<sup>15</sup> Kildeskattelovens §§ 68 og 69.

Det er klart, at omkvalificering fra selvstændigt erhvervsdrivende til lønmodtager har konsekvenser i arbejdsretligt forstand, både for arbejdstager og en eventuel arbejdsgiver. Skatteretligt vil en omkvalificering i udgangspunktet have konsekvenser fremadrettet. Det har i princippet også konsekvenser med tilbagevirkende kraft, som kan være problematisk for begge parter, herunder også arbejdsplatforme og platformsarbejdere. For eksempel kan en person pålægges at tilbagebetale uberettiget fradrag ved en omkvalificering fra selvstændig til lønmodtager. Modsat kan vedkommende blive momspligtig, såfremt vedkommende kvalificeres som selvstændigt erhvervsdrivende.

### 3. DEN SKATTERETLIGE DEFINITION AF LØNMODTAGERBEGREBET

Definitionen af hvordan begrebet lønmodtager, i skatteretten, skal forstås, findes i personskattecirkulæret<sup>16</sup> som angivet, at: »Som lønmodtager anses den, der modtager vederlag for personligt arbejde i et tjenesteforhold. [...] Selvstændig erhvervsvirksomhed er kendetegnet ved, at der for egen regning og risiko udøves en virksomhed af økonomisk karakter med det formål at opnå et overskud.« Kriterierne i personskattecirkulæret, som der kan lægges vægt på, er oplyst i punkt 3.1.1.1. og 3.1.1.2, og er helt oppe på 25 forskellige forhold der kan indgå i vurderingen. De spænder bredt fra instruktionsbeføjelse, til frekvens i udbetaling, hvem der bærer den økonomiske risiko, hvem der ejer arbejdsredskaberne, antal hvervgivere, ordlyden af aftalen mv.<sup>17</sup>

Forståelsen heraf er ikke ganske enkel, og skattelovgivning er i øvrigt tavs omkring en nærmere definition.<sup>18</sup>

Som det ses af ovenstående fra personskattecirkulæret, foretages afvejningen af om man er lønmodtager op imod, om man alternativt har status som selvstændigt erhvervsdrivende, eller hvis oplagt, om der drives hobbyvir-

somhed eller om der blot er tale om en honorarmodtager.<sup>19</sup>

Når der skal foretages en afgrænsning mellem begreberne lønmodtager og selvstændigt erhvervsdrivende foretages vurderingen efter kriterierne der er oplyst i punkt 3.1.1. i personskattecirkulæret, jf. blandt andet Højesterets domme UfR 1996.1027 samt UfR 2008.861. Vægtningen af denne myriade af kriterier gøres ikke mere enkel ved, at ingen af de i personskattecirkulæret oplyste kriterier, i sig selv er afgørende, men som anført i Juridisk Vejledning »Kriterierne har desuden ikke lige stor betydning i alle situationer. I praksis kan det være sådan, at visse sider af forholdet mellem hvervgiver og indkomstmodtager taler for, at det er et tjenesteforhold, mens andre sider taler for, at der foreligger selvstændig erhvervsvirksomhed. I sådanne tilfælde afhænger afgørelsen af en samlet vurdering.«<sup>20</sup>

Der følger dog ingen præcisering af hvordan man skal vide hvornår vægtningen af kriterierne er forskellig. Dette kan udfordre skatteydere forudsigtelighed, for det kan være meget svært at vide, hvornår man skatteretligt<sup>21</sup> kan anses som lønmodtager. Det samme gælder inden for arbejdsretten, som anvender tilsvarende definition af lønmodtagerbegrebet og nogle af de samme kriterier. Ligesom med skatteretten kan det være svært at forudse ens status efter arbejdsretten, da der er tale om en meget konkret vurdering. Der mangler gennemsigtighed i forhold til, hvilke kriterier der vægter tungere end andre samt hvilke konkrete omstændigheder der skal lægges vægt på.<sup>22</sup> Som nævnt tidligere spiller skatteretten i praksis en ofte afgørende rolle ved den arbejdsretlige vurdering og love som relaterer sig til lønmodtagerforholdet. Et eksempel indenfor platformsarbejde er Wolt afgørelsen i forbindelse med en arbejdsulykke som et Wolt-bud var udsat for. Wolt Danmark ApS blev i juni 2023, anset som forsikringspligtig

<sup>16</sup> Cirkulære nr. 129 af 4. juli 1994 om personskatteloven.

<sup>17</sup> Kriterierne hvorefter vurderingen skal foretages, fremgår desuden af Skattestyrelsens Juridiske Vejledning C.C.1.2.1, version 2025-1.

<sup>18</sup> Der findes ingen beskrivelse i hverken personskattelovens § 3, stk. 2, nr. 1, virksomhedsskatteloven § 1, stk. 1, eller i kildeskatteloven § 25 A, etablerings- og iværksætterkontoloven eller arbejdsmarkedsbidragsloven. Se desuden nærmere herom i Juridisk Vejledning afs. C.C.1.2.1, version 2025-1.

<sup>19</sup> En honorarmodtager kan skatteretligt være vanskelig at definere, idet der ikke er tale om en bestemt gruppe, ligesom eksempelvis lønmodtagergruppen. Generelt vil en honorarmodtager udføre opgaver i sin fritid, og opgaverne udføres ikke som led i et ansættelsesforhold eller som led i en erhvervsvirksomhed. Honorarmodtager vil modtage et engangsvederlag for opgaven. Eksempler på honorarmodtagere kunne være enkeltstående syn- og skøns opgaver, der udføres i fritiden. Se Honorarindtægter - eksempler | skat.dk.

<sup>20</sup> Juridisk Vejledning, afs. C.C.1.2.1, version 2025-1.

<sup>21</sup> Munkholm m.fl. (2022).

<sup>22</sup> Se også Munkholm mf. (2022) s. 63.

arbejdsgiver i en arbejdsskadesag vedrørende et bud, som var udsat for en ulykke på vej til at levere mad til en kunde.<sup>23</sup> I vurderingen fastslog Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (herefter AES), at budet var under Wolts instruktionsbeføjelse. Der blev lagt vægt på, at den tilskadekomne havde accepteret en opgave via Wolt appen, og var derfor underlagt Wolts retningslinjer og instrukser. Der blev i den forbindelse henvist til de faktuelle oplysninger, som blev fremlagt for Skatterådet i forbindelse med ansøgning om et bindende svar om lønmodtagerstatus, jf. nedenfor i afsnit 4, herunder skærm-billeder af Wolts vilkår, som blev efterfølgende ændret. Endelig påpegede AES, at Skatterådet havde afgjort at et Wolt-bud var lønmodtager i skatteretlig forstand. Skatterådets afgørelse fra 2022 har dermed haft afgørende betydning. I en tidligere sag fra 2019, kom AES nemlig frem til den modsatte konklusion, at Wolt-plattformen ikke var forsikringspligtige arbejdsgiver.<sup>24</sup> Wolt har klaget over afgørelsen fra juni 2023 og indbragt den for Ankestyrelsen.<sup>25</sup>

Den samlede meget konkrete vurdering fra afgørelse til afgørelse, vil blive eksemplificeret i det følgende med gennemgang af udvalgte afgørelser. Vi starter først med at zoome ind på afgørelser som er relevante for arbejdsplatforme og gennemgår derefter nyere praksis på skatteretsområdet, som kan overføres til platformsarbejde.

#### 4. WOLT, UBER OG DYKKERSAGEN

Wolt og Uber sagerne, som begge vedrører digitale arbejdsplatforme, angående madudbringning og bykørsel, faldt vidt forskelligt ud. I Wolt sagen blev budet anset som lønmodtager, hvorimod en Uber-fører blev anset som selvstændigt erhvervsdrivende.

Skatterådet fandt mere konkret angående arbejdsplatformen Wolt, i et bindende svar af 25. januar 2022,<sup>26</sup> at det pågældende Wolt-bud, skulle anses som lønmodtager. Der blev særligt lagt vægt på, i) at Wolt havde en betydelig instruktionsbeføjelse, ii) og at »Spørger alene har udgifter til en cykel, en mobiltelefon eller lignende, samt evt. til en termotaske, hvis denne ikke lånes af Wolt,« og iii) der er tale om en løbende arbejdsydelse, hvorfor der foretages periodiske udbetalinger i form af en mindre akkordløn.<sup>27</sup> Det kunne i sagen ikke føre til et andet resultat, at der ikke er faste arbejdstider eller et opsigelsesvarsel. Det bindende svar er påklaget og den videre stillingtagen afventer. Det er interessant, at Wolt-buddet selv ejer sine arbejdsredskaber og selv indkøber disse uden kompensation fra Wolt, selv fastlægger sine arbejdstider og intet opsigelsesvarsel har, hvilket ellers er kriterier, der peger i retningen af en kvalificering som selvstændigt erhvervsdrivende efter personskattecirkulæret. Alligevel kvalificeres budet i afgørelsen som lønmodtager.

I en anden sag der kunne minde om Wolt sagen, fandt Landsskatteretten at chauffører på cykeltaxier, der var ejet af et cykeltaxifirma, skulle anses som selvstændigt erhvervsdrivende,<sup>28</sup> hvilket kunne sammenlignes med et udbringningsbud på cykel, som i Wolt-sagen. Ikke desto mindre faldt sagerne ud til to forskellige resultater. Skattestyrelsen har i 2023 pålagt Wolt at indeholde skat for arbejdet udført af alle dens bude, og betragter dermed Wolt som en almindelig arbejdsgiver.<sup>29</sup> Wolt har dog påklaget afgørelsen.<sup>30</sup>

For så vidt angår platformen Uber, foreligger der såvel en Landsskatteretskendelse om den skattemæssige vurdering<sup>31</sup> samt en momsmæssige<sup>32</sup> vurdering af lønmodtagerbegrebet.<sup>33</sup> I disse sager fandt Landsskatteretten at en

<sup>23</sup> Sag 2020-2036843 af 13. juni 2023. Afgørelsen er utrykt, men er fremskaffet ved aktindsigtsanmodning, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, Utrykt, 2020-2036843, 13. juni 2023, s. 7.

<sup>24</sup> Afgørelsen er utrykt, men er fremskaffet ved aktindsigtsanmodning, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, Utrykt, 11. juni 2019, s. 2.

<sup>25</sup> <https://fagbladet3f.dk/wolt-anker-afgoerelse-om-erstatning/>.

<sup>26</sup> Det bindende svar er ikke offentliggjort af skattemyndighederne. Det kan dog tilgås på følgende link [wolt\\_skatteaaadets\\_afgoerelse.pdf](#).

<sup>27</sup> Ibid.

<sup>28</sup> Landsskatterettens kendelse af 1. juli 2004, SKM2004.286.LSR.

<sup>29</sup> <https://www.woltfakta.dk/2023/05/02/wolt-indeholder-a-skat-og-am-bidrag-for-kurerpartnerne/>

<sup>30</sup> Hos Wolt er budene ikke længere selvstændige: Her er deres nye smuthul - Fagbladet3f

<sup>31</sup> Landsskatterettens kendelse af 1. februar 2023, SKM2023.154.LSR.

<sup>32</sup> Landsskatterettens kendelse af 1. februar 2023, SKM2023.153.LSR.

<sup>33</sup> Disse vurderinger er ikke ens, men i den skatteretlige vurdering indgår momspligten, derfor indgår momsvurderingen som et element i den skatteretlige vurdering.

Uber-fører, ikke kunne anses som lønmodtager, men derimod skulle kvalificeres som selvstændigt erhvervsdrivende med den konsekvens, at servicen er underlagt momsreglerne samt de skatteretlige regler for selvstændigt erhvervsdrivende.<sup>34</sup>

Vurderingen af om en person anses som lønmodtager eller selvstændigt erhvervsdrivende er forskellig i skatte- og momsretten.<sup>35</sup>

Der blev i Ubersagen vedrørende det skatteretlige lønmodtagerbegreb, særligt lagt vægt på, i) Uber-førerne selv skulle afholde udgifterne for egen bil, hvilket ifølge Landsskatteretten medførte, at Uber-føreren bærer »den økonomiske risiko vedrørende aktiviteten«. Dette synspunkt synes dog at kunne diskuteres, idet den enkelte Uberfører jo ikke bærer risikoen for Ubers samlede virksomhed. Herudover kan der sættes spørgsmålstegn ved, om det er flertallet af Uber-førerne, der anskaffer en bil blot til det formål at skulle være Uberfører, eller om de blot anvender deres private bil til formålet. ii) Herudover blev det tillagt vægt, at Uber-føreren selv kunne bestemme hvornår appen aktiveres, samt iii) antallet af kørte ture (1.517 ture i 2015), og endelig iv) indtjeningens størrelse (168.848 kr. i 2015).<sup>36</sup>

I momssagen,<sup>37</sup> fandt Landsskatteretten, at Uberføreren drev selvstændig økonomisk virksomhed.<sup>38</sup> Landsskatteretten lagde afgørende vægt på, at i) Uberføreren i eget navn befordrede passagerer; ii) i eget køretøj; iii) opnåede en indtægt af varig karakter; iv) føreren selv afholdte udgifter, herunder eventuelt erstatningsansvar. Det havde ikke betydning for sagens udfald, at Uber, i den konkrete sag, havde båret ansvaret for et konkret færdselsuheld. Det er interessant, at aspektet omkring at Uber-føreren selv skal eje bilen taler for, at der er tale om selvstændig erhvervsvirksomhed. Mens det samtidig i Woltsagen, ikke havde betydning at buddet skulle bruge egen cykel til udbringningen, og egen mobil til at modtage opgaverne.

Det blev derimod anført i sagen, at dette ikke synes at være anderledes end, hvad der er tilfældet for andre lønmodtagere. Dette synes umiddelbart kontradiktorisk når man ser på udfaldet af Ubersagerne.

Det kan undre, at Wolt- og Ubersagerne kan falde ud med så forskellige resultater, idet platformarbejdet og deres organisering synes at have flere sammenfaldende karakteristika. I begge Ubersager, henviste klager til udfaldet af Wolt-sagen, hvortil Landsskatteretten bemærkede at den ikke kan føre til en ændret begrundelse, da der er forskel i den økonomisk risiko, instruktionsbeføjelser og tilsyn med arbejdet.

Som det ses, er der således tale om en meget konkret vurdering, fra sag til sag.

Det kan dermed, fra et retssikkerhedsmæssigt synspunkt synes svært, ud fra ovenstående udsagn fra Skatterådet og Landsskatteretten, at forudse sin konkrete retsstilling. Man kan nemlig ikke, uden videre, vide hvordan de faktiske forhold vil blive vægtet. I Landsskatterettens kendelse i sagen om Ubers skattemæssige spørgsmål var det nemlig ikke afgørende, at det var Uber, der bar risikoen for en færdselsulykke, som Uber-føreren havde været involveret i den konkrete sag. Dette til trods for, at ansvar for uheld i forbindelse med arbejdsudførelse er ét af de fremhævede kriterier i Juridisk Vejledning, som der kan lægges vægt på, når det skal vurderes om en person er lønmodtager.

Samlet set kan det konstateres, at selvom to sager umiddelbart synes at være sammenlignelige kan de falde vidt forskelligt ud, da vurderingen er så konkret.

I en sag fra 2024 fandt Højesteret at en gruppe dykkere skulle anses som lønmodtagere.<sup>39</sup> Sagen vedrørte ikke en arbejdsplatform, men er interessant, da vurderingen sker ud fra samme parameter, uanset om det er en sag om platformarbejde eller en mere klassisk arbejdsform. I dykker-

<sup>34</sup> Landsskatterettens kendelse af 1. februar 2023, SKM2023.153.LSR.

<sup>35</sup> Begge kendelser medtages dog her, dels for fuldstændighedens skyld, dels fordi momsvurderingen spiller ind i den skattemæssige vurdering. Det forhold at en person er momspligtig, taler nemlig for, at personen skal anses som selvstændigt erhvervsdrivende, i den skatteretlige vurdering. Det vil derfor være kunstigt at adskille sagerne.

<sup>36</sup> Landsskatterettens kendelse af 1. februar 2023, SKM2023.154.LSR.

<sup>37</sup> Landsskatterettens kendelse af 1. februar 2023, SKM2023.153.LSR.

<sup>38</sup> I medfør af momslovens § 3.

<sup>39</sup> Højesteretsdom af 8. december 2022, U.2023.1141.

sagen skulle Højesteret tage stilling til om, et selskabs aftale med omtrent 100 dykkere, i en periode på 7 måneder, der foretog dykkeropgaver på et offshore projekt i Nord-søen, skulle anses som indgåelse af et ansættelsesforhold med den enkelte dykker eller en kontrahering med selvstændigt erhvervsdrivende. I sagen nåede Højesteret frem til, at dykkerne skulle anses som lønmodtagere. Det var blandt andet afgørende, at dykkerne fik betaling, mens de var ombord, selvom de ikke udførte opgaver, eksempelvis som følge af dårligt vejr. Herudover var det væsentligt, at virksomheden der havde indgået aftalen med dykkerne, havde instruktionsbeføjelse i forhold til hvordan arbejdet skulle udføres. I Landsrettens behandling af sagen fandt flertallet frem til samme resultat som Højesteret. Den dissenterende dommer Henrik Bitsch bemærkede, at en række forhold talte imod, et lønmodtagerforhold, herunder blandt andet, at det var aftalt at dykkerne skulle fungere som selvstændige på konsulentbasis. Herudover at flere dykkere havde flere opdragsgiver, hvilket er almindelig indenfor branchen. Dommer Bitsch drager yderligere en parallel til en skattesag fra IT-branchen, TFS 2004, 908, hvor skattemyndighederne fandt, at en række specialister, sammensat til at løse én opgave, skulle anses som selvstændigt erhvervsdrivende. Dommer Bitsch fandt i øvrigt angående instruktionsbeføjelsen, at der må tages hensyn til det særlige sikkerhedsmiljø der gælder for dykkerne, der arbejder med komplicerede opgaver på åbent hav under havoverfladen.<sup>40</sup>

Dissensen i Landsrettens dom viser, at der kan være valide argumenter til fordel for både status som lønmodtager og selvstændigt erhvervsdrivende. Ligeledes er Højesterets afgørelse baseret på meget konkrete omstændigheder, hvilket kan få betydning for afgørelsens præjudikatsværdi. Det er dog værd at bemærke af et af Højesterets hovedargumenter er, at parternes formelle betegnelse af deres kontraktforhold ikke er afgørende. Dommeren er derimod forpligtet til at lægge vægt på de faktuelle elementer herunder om der udøves kontrol eller instruktionsbeføjelse for at afgøre om der er tale om et lønmodtagerforhold. Det er samme tankegang som anvendes i EU-retten og som følges af EU-Domstolen.<sup>41</sup> Dette er også eksplicit nævnt i EU direktivet om beskyttelse af arbejdsvilkår for platform-

arbejde, hvor EU-lovgiveren forpligter medlemsstaterne til blandt andet at indføre en formodningsregel om lønmodtagerstatus for digitale platformarbejdere.

## 5. PRAKSIS ANNO 2024

I det følgende gennemgås seneste skattemæssige praksis vedrørende vurderingen af lønmodtagerbegrebet. Der er ikke tale om sager vedrørende platformarbejde, men det er som ovenfor anført uden betydning, idet vurderingen og de væsentlige elementer der indgår heri, er de samme uanset arbejdsform. Afgørelserne ovenfor og den omtalt dissens i Landsretten i dykkersagen illustrerer kompleksiteten af vurderingen i sager om lønmodtagerbegrebet.

### 5.1 SKM2024.390.VLR - AFTALEN OM NEDBRYDNING SARBEJDET

Sagen vedrørte to indehavere af enkeltmandsvirksomheder (A og B), som havde indgået en nedrivningskontrakt med en virksomhed (C). Vestre Landsret skulle i sagen afgøre, om A og B skatteretligt skulle anses som lønmodtagere eller selvstændigt erhvervsdrivende. Vestre Landsret fandt, at der var tale om et lønmodtagerforhold mellem A/B og C, af følgende grunde: i) C havde haft en tilsyns- og instruktionsbeføjelse; ii) arbejdet var udført i fællesskab af A og B, de to enkeltmandsvirksomheder, derfor ville det være vanskeligt at gøre et ansvar gældende overfor kun den ene; og iii) derfor var det reelt C der bar den økonomiske risiko for arbejdsresultat.<sup>42</sup>

Det var således afgørende for Vestre Landsret, at der var instruktionsbeføjelse, hvilket blandt andet blev fastslået ved at se på timetabeller i de indgåede kontrakter sammenholdt med vidneforklaringer, hvorefter Landsretten lægger til grund, at det er C der har båret det økonomiske ansvar. Det fremgår desuden af dommen, at det »antages« at C bærer den økonomiske risiko for arbejdet, idet beskrivelserne af opgaver mv. er for upræcist beskrevet.

Som det ses af afgørelsen, er der tale om en meget konkret vurdering, baseret på en gennemgang af de indgåede aftaler samt vidneforklaringer under sagen. Argumentet om den økonomiske risiko synes dog knap så stærkt, da retten her »antager«, at C bærer risikoen, på

<sup>40</sup> Højesteretsdom af 8. december 2022, U.2023.1141.

<sup>41</sup> Se Catherine Jacqueson og Anna Ilsøe (2025).

<sup>42</sup> Vestre Landsrets dom af 13. juni 2024, SKM2024.390.VLR.

grund af de upræcise beskrivelser. I sagen synes flere af de faktiske forhold at kunne tale i retningen af, at der i den konkrete sag lige så vel kunne have været tale om at A og B skulle anses som selvstændigt erhvervsdrivende. Til støtte herfor kan eksempelvis nævnes, at A og B var momsregistrerede i et unavngivet land. A og B havde andre kunder, to i Danmark og mange forskellige i udlandet, som forklaret under sagen. A og B vurderede de sager de bød ind på baggrund af blandt andet billedmateriale, for dermed at foretage en estimering af tid og pris for den enkelte opgave. Desuden blev der afregnet på baggrund af en på forhånd aftalt pris, dette uanset at opgaven i nogle tilfælde kunne tage længere tid end estimeret. Alle disse forhold kan tale for, at nedbrydningsarbejderne kunne kvalificeres som selvstændigt erhvervsdrivende. Det rejser således spørgsmål om vægningen af de forskellige kriterier, idet kriterierne, som angivet i Juridisk Vejledning ikke vægter lige tungt. De sidstnævnte forhold, som peger i retningen af en kvalificering som selvstændigt erhvervsdrivende, synes ikke at tillægges betydelig tyngde i vurderingen. Sagen illustrerer den vanskelig afvejning og manglende klarhed omkring kriteriernes vægtning.

## 5.2 SKM2024.343.BR - LÆGENS ARBEJDE I UD-LANDET

Denne sag omhandlede en læges arbejde i udlandet for henholdsvis en kommune, politiet og direkte for patienter. Byretten skulle tage stilling til, om disse indtægter skulle kvalificeres som lønindkomst eller selvstændig erhvervsvirksomhed. Byretten fandt, at lægen skulle anses som lønmodtager, uanset at de udenlandske skattemyndigheder anså lægen som næringsdrivende. I sin afgørelse lagde retten særligt vægt på, at lægen havde en kontrakt med en kommune om, at lægen var omfattet af såvel overenskomst, ferielovgivning og det forhold at kommunen afholdt store dele af de omkostninger der var forbundet med udførelsen af arbejdet.<sup>43</sup>

Dermed kunne det ikke tillægges betydning, hvordan de udenlandske skattemyndigheder vurderede sagen, men aftalen omkring nationale ferie- og overenskomstforhold kunne i sagen tillægges betydning. I afgørelsen var det blandt andet oplyst under lægens anbringender, at han

blandt andet havde mange andre hvervgivere, han kunne selv tilrettelægge sin arbejdstid og sin behandling, dog var det angivet hvornår kommunens personale var på arbejde, da dette gjorde lægens arbejde lettere, hvis de var til stede. Om udgifterne havde lægen dokumenteret med fakturaer en lang række omkostninger, til eksempelvis forsikring, medicinskudstyr og kørsel. Lægen havde forklaret, at feriepengene blev udbetalt løbende med honorering og havde ingen sammenhæng til ferieafholdelse. Lægen ejede selv alt sit medicinske udstyr herunder lægekuffert, stetoskop, otoskop, blodtryksmåler og ultralydsapparat.<sup>44</sup> Ejer den som udfører arbejdet selv sit udstyr, vil det ifølge personskattecirkulæret tale for at der er tale om en selvstændigt erhvervsdrivende.

Forholdene i sagen omkring flere hvervgivere, egen tilrettelæggelse af arbejdstid, egen afholdelse af de ovenfor omtalte udgifter, og det forhold at lægen selv ejer sit udstyr synes at kunne tale for, at lægen ville kunne anses som selvstændigt erhvervsdrivende.

Byretten fandt imidlertid, at lægen måtte anses som lønmodtager. Denne afgørelse minder på mange måder om den ovenfor anførte omkring nedrivningsarbejdet, SKM2024.390.VLR. Der vil i mange sager ofte være forhold der taler for både lønmodtagerkvalificeringen og samtidig status som selvstændigt erhvervsdrivende. Der synes at tegne sig en tendens af, at der ikke skal være mange af momenterne der taler for lønmodtager til stede for at den pågældende kvalificeres som lønmodtager, selvom der samtidig er en del momenter der taler for status som selvstændigt erhvervsdrivende.

## 5.3 SKM2024.519.SR SAGEN OM NØGLEMEDARBEJDERNE

I sagen skulle Skatterådet tage stilling til, hvorvidt to nøglemedarbejdere, kunne anses som selvstændigt erhvervsdrivende, efter deres optagelse som partnere i et partnerskab med henholdsvis 2 % og 2,4 %. Der var tale om rådgivningsvirksomhed. Det var oplyst at der ville være mellem 17-27 partnere i det omhandlende partnerskab. I det bindende svar, fandt Skatterådet, at de to nøglemedarbejdere skulle anses som selvstændigt erhvervs-

<sup>43</sup> Byrets dom af 08. april 2024, SKM2024.343.BR.

<sup>44</sup> Byrets dom af 8. april 2024, SKM2024.343.BR.

drivende. Der blev af Skatterådet særligt lagt vægt på i) at ingen partnere havde dominerende indflydelse; ii) indtrædelsen i partnerskabet ville bevirke indflydelse på sel-skabet og dermed økonomisk risiko; iii) størrelsen på indkomsten afhænger af partnerskabets indtjening, hvilket ville være usædvanligt for en lønmodtager; iv) de er ikke underlagt instruktionsbeføjelse; v) de kan udtræde af partnerskabet med en vis adgang til at medtage egne kunder.<sup>45</sup>

I denne sag synes der ikke at være forhold der afgørende taler for, at der skulle være tale om, at de to nøglemedarbejdere skulle kunne kvalificeres som lønmodtagere. Det bindende svar viser, hvor konkret en vurdering der anlægges i disse sager.

#### 5.4 SKM2024.385.ØLR - PARRET MED FAMILIE-DØGNPLEJEN

Sagen for Østre Landsret angik et ægtepar, der havde indgået en kontrakt i to år med to kommuner, omkring et antal børn, som ægteparret skulle have i familiedøgnpleje. Spørgsmålet var, om aftaleforholdet skulle kvalificeres som et lønmodtagerforhold eller om ægteparret skulle anses som selvstændigt erhvervsdrivende. Det var Østre Landsrets vurdering, at ægteparrets kontrahering med kommunerne skulle kvalificeres som et lønmodtagerforhold. Retten lagde i sin vurdering særligt vægt på i) varetagelsen af plejebørnene begrænsede ægteparrets mulighed for andet arbejde; ii) ægteparret var berettiget til omkostningsdækning, i henhold til børnenes kost, logi, fritidsaktiviteter mv.

I forklaringerne der blev afgivet i sagen, blev det beskrevet, at ægteparret havde økonomisk risiko derved, at de ikke var sikret nye plejebørn, samt det forhold at vederlaget for plejen løbende blev nedsat i forbindelse med, at børnene blev lettere at håndtere, hvilket indebar en økonomisk risiko for ægteparret. Herudover var der risiko for at lide tab for skader forvoldt af børnene, såfremt det var noget ægteparret ikke kunne forsikre sig i mod. Det var sket tidligere, hvilket parret kunne dokumentere. Herudover var de ikke omfattet af en overenskomst med

kommunen. Der er således forhold, der kan tale for, at ægteparret skal anses som selvstændigt erhvervsdrivende.

Argumentet om, at plejen af børnene optog deres fulde kapacitet, synes at kunne gå i begge retninger, idet en selvstændigt erhvervsdrivende næppe kvalificeres som lønmodtager blot fordi opgaveporteføljen er fyldt. Samtidig kan der argumenteres for, at det kan være vanskeligt for ægteparret at have flere hvervgivere hvis deres kapacitet er fuldt opbrugt, hvilket er et af de forhold der taler for, at der er tale om lønmodtagere. Det synes desuden et være et validt argument, at der er økonomisk risiko forbundet med, at parret ikke ved, hvor mange børn de har i pleje, hvor længe de har de pågældende børn i pleje og hvor mange de kan få i pleje i fremtiden. Der synes dermed at være tale om en vanskelig afvejning for Østre Landsret, idet der ikke er ét kriterie som er afgørende, men det er derimod summen af kriterier og vægtningen fra sag til sag der er udslagsgivende. Det gør disse vurderinger uigennemskuelige og uforudsigelige for skatteyderne.

Det kan ikke afvises, at en anden sammensætning af dommere eller retsanvendere i disse sager, vil kunne nå et andet resultat.

#### 6. AFSLUTTENDE BEMÆRKNINGER

I lyset af udviklingen af arbejdsmarkedet i retningen af øget fleksibilitet og ændrede arbejdsmønstre er det vores opfattelse, at de ældre definitioner fra 1994 af begreberne lønmodtager og selvstændigt erhvervsdrivende, med fordel kunne forenkles og moderniseres.<sup>46</sup> Det ville være en forbedring af skatteydernes retssikkerhed, idet forudsigeligheden vil blive styrket. Det findes uhen-sigtsmæssigt med den store mængde af momenter som der skal lægges vægt på. Ligeledes findes det uhen-sigtsmæssigt, at vægtningen af disse momenter ikke er transparent.

Ovenstående gennemgang af praksis fra 2024 kan tyde på, at der ikke skal så meget til før en person kvalificeres som lønmodtager. Det kan ud fra et samfundsmæssigt perspektiv, være en fordel i relation til kontrolmæssige hensyn, samt det forhold, at der er solidarisk hæftelse for skatten.

<sup>45</sup> Skatterådets bindende svar af 24. september 2024, SKM2024.519.SR.

<sup>46</sup> For lignende betragtninger kan der henvises til artiklen *Afgrænsning mellem selvstændige erhvervsdrivende og lønmodtagere - fortjener regelsættet et moderniseringseftersyn?* af Richardt Tabori Kraft og skattepartner Finn Madsen, SR-skat, Årg. 35, nr. 4 (2023).

Særligt i lyset af undersøgelserne fra skattemyndighederne, der peger på, at tæt på alle platformsarbejdere begår fejl i forbindelse med deres skatteindberetning.<sup>47</sup> Det kan også være hensigtsmæssigt set ud fra et hensyn om individuelle rettigheder og social beskyttelse. Dette henset blandt andet til at en lønmodtager fortsat er bedre beskyttet mod sociale begivenheder som for eksempel sygdom, arbejdsskade og alderdom.<sup>48</sup> På den anden side, er det væsentligt for skatteydere retssikkerhed, at det er den rigtige afgørelse der træffes, således at skatteyder kommer til at betale den korrekte skat, og samtidig får adgang til de fradrag der knytter sig til indkomsttypen.

Som selvstændig erhvervsdrivende er der adgang til særlige fradrag, som skal underbygge og styrke mulighed for at drive forretning. Kvalificeres de selvstændigt erhvervsdrivende i stedet som lønmodtagere, må de nøjes med i udgangspunktet ligningsmæssige fradrag. Dette kan i yderste konsekvens betyde økonomiske udfordringer for selvstændigt erhvervsdrivende.

Det er vores opfattelse, at styrkes reglerne således at de tilpasses det moderne arbejdsmarked, vil dette medføre en øget forudsigelighed for skatteyderen. Det er på nuværende tidspunkt en meget vanskelig vurdering som skal foretages om en person har status som lønmodtager eller er selvstændigt erhvervsdrivende.

---

<sup>47</sup> Kontrol af digitale arbejdsplatforme afslører mange fejl | Skattestyrelsen.

<sup>48</sup> Catherine Jacqueson og Anna Ilsøe (2025).

# NYE REGLER OM LØNGENNEMSIGTIGHED RAMMER DANSKE ARBEJDSGIVERE



CATRINE SØNDERGAARD BYRNE  
PARTNER  
PWC LEGAL



EDA EKEN  
TRAINEE  
PWC LEGAL

## EU'S DIREKTIV OM LØNGENNEMSIGTIGHED

Den 10. maj 2023 vedtog EU et nyt direktiv om løngennemsigthed<sup>1</sup>, der markerer et væsentligt skift i indsatsen for at sikre reel ligeløn mellem mænd og kvinder. Direktivet fastsætter en række minimumskrav for både offentlige og private arbejdsgivere og sikrer håndhævelsesmekanismer, så princippet om "*lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi*" ikke blot forbliver en teoretisk ambition, men bliver en håndgribelig realitet på arbejdsmarkedet.

Hvor ligelønsprincippet længe har været et fundamentalt retsprincip, herunder forankret i den danske ligelønslov<sup>2</sup>, pålægger direktivet nu arbejdsgivere en række konkrete forpligtelser, der skal omsætte idealet til reel praksis. Kravene skal ikke blot skabe større åbenhed om lønforskelle, men også give arbejdstagere stærkere redskaber til at identificere og påtale uligheder. Samtidig skærpes arbejdsgivers ansvar for at sikre objektive og kønsneutrale job- og lønstrukturer.

Arbejdsgivere bliver blandt andet forpligtet til at oplyse ansøgere om startløn eller løninterval forud for en eventuel

ansættelse, og arbejdsgivere må ikke spørge ansøgere om løn i tidligere eller nuværende stillinger.

I tillæg hertil bliver arbejdsgivere underlagt skærpede rapporteringskrav. Afhængig af organisationens størrelse skal arbejdsgivere nu rapportere lønforskelle mellem mænd og kvinder i overensstemmelse med syv rapporteringspunkter. Store virksomheder skal indrapportere årligt, mens mindre virksomheder skal indrapportere hvert tredje år til den myndighed i Danmark, der bliver udpeget som ansvarlig.

Udover at skabe pligter for arbejdsgiveren, skaber direktivet også rettigheder for arbejdstagere. Direktivet giver arbejdstagere ret til at få information om deres individuelle lønniveau og om de objektive kriterier, der anvendes til løndannelse i organisationen.

For at sikre at reglerne overholdes, stiller direktivet også krav om indføring af effektive håndhævelsesmekanismer. Det indebærer blandt andet, at medarbejdere får adgang til at klage og potentielt opnå erstatning eller godtgørelse,

<sup>1</sup> EU-direktiv 2023/970 af 10. maj 2023

<sup>2</sup> Lovbekendtgørelse nr. 156 af 22. februar 2022 om lige løn til mænd og kvinder.

hvis de bliver udsat for lønmæssig forskelsbehandling i strid med direktivets regler.

Implementeringen af direktivet i dansk ret skal ske senest den 7. juni 2026. Selvom denne dato kan synes langt væk, er det afgørende, at danske arbejdsgivere allerede nu begynder at forberede sig. En grundig gennemgang af virksomhedens jobarkitektur og lønstruktur vil ikke blot sikre compliance, men kan også styrke organisationens brand og tiltrækningskraft i en tid, hvor gennemsigtighed i lønfastsættelsen bliver stadig vigtigere for både nuværende og kommende medarbejdere.

## NEDSLAG I DIREKTIVETS KRAV TIL ARBEJDSGIVERE

Nedenfor gennemgås de væsentligste nedslag i direktivets krav.

### i. Lønstrukturer/kategoriseringer

Direktivets artikel 4 kræver, at arbejdsgivere etablerer lønstrukturer, der sikrer, at lønfastsættelse og lønfremskridt baseres på objektive og kønsneutrale kriterier. Formålet er at gøre det lettere at sammenligne løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi og derved identificere eventuelle ulovlige og systemiske lønforskelle.

### ii. Gennemsigtighed og medarbejdernes ret til lønoplysninger

Artikel 7 indeholder et katalog af medarbejderrettigheder, som forpligter arbejdsgiverne til at sikre gennemsigtighed om løndannelsen. Medarbejdere har ret til at få oplysninger om deres individuelle lønniveau samt om gennemsnitlige lønniveauer for medarbejdere, der udfører samme eller lignende arbejde, opdelt efter køn. Oplysningerne skal udleveres senest to måneder efter anmodningen. Hvis oplysningerne er upræcise eller ufuldstændige, har medarbejderne ret til at anmode om yderligere og rimelige præciseringer og nærmere oplysninger, og modtage et begrundet svar. Retten til information skal sikre, at lønfastsættelsen ikke er præget af uigennemsigtige eller kønsspecifikke skævheder, samtidig med at den enkelte mulighed for at opdage og påpege eventuelle lønforskelle styrkes.

Arbejdsgiveren skal hvert år minde medarbejderne om deres ret til at modtage oplysninger, og hvordan denne ret kan udøves.

### iii. Løneftersyn

Efter artikel 9 skal arbejdsgivere, der beskæftiger mindst 100 ansatte fremover gennemføre regelmæssige løneftersyn i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter. Disse eftersyn skal afdække eventuelle lønforskelle mellem kønnene og identificere nødvendige tiltag for at afhjælpe ulighederne.

### iv. Delt bevisbyrde

Direktivets artikel 18 indfører delt bevisbyrde, hvilket betyder, at det er arbejdsgiveren, der skal bevise, at en lønforskel ikke skyldes kønsdiskrimination, hvis en arbejdstager påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling. Dette vil overordnet skærpe arbejdsgiverens ansvar for at dokumentere, at lønforskelle er sagligt begrundede.

### v. Løngennemsigtighed inden ansættelsen

Artikel 6 forbyder arbejdsgivere at spørge kandidater ind til deres tidligere lønniveau. Samtidig bliver arbejdsgivere nu forpligtet til at oplyse om den forventede løn for en stilling. Det er uklart, præcis hvornår i ansættelsesprocessen, at oplysningen om løn for stillingen skal gives. Det anføres dog, at baggrunden er, at ansøgere skal kunne træffe en *"informeret beslutning om den forventede løn uden på nogen måde at begrænse arbejdsgiveren eller arbejdstagerens mulighed for at forhandle løn"*. Det anføres videre, at *"Ansøgere til en stilling bør gives oplysninger om startlønnen eller lønintervaller på en sådan måde, at der sikres gennemsigtige og informere lønforhandlinger, såsom i et offentligt stillingsopslag, forud for jobsamtalen eller på anden vis forud for indgåelsen af en eventuel ansættelseskontrakt."*<sup>3</sup> Formålet er altså at forhindre, at tidligere lønniveauer reproducerer eksisterende lønforskelle mellem kønnene, og initiativet medfører samtidigt et opgør med den traditionelle forhandlingsdynamik, hvor lønniveauet ofte vil afhænge af ansøgerens tidligere lønniveauer og evnen til at forhandle.

<sup>3</sup> Præambelbetragtning 32

#### vi. Særlig rapporteringsregler for større virksomheder

Direktivets artikel 10 og 11 forpligter arbejdsgivere med mindst 250 arbejdstagere at rapportere årligt om deres lønforhold, mens arbejdsgivere med 100-249 arbejdstagere skal rapportere hvert tredje år. Disse rapporter skal indeholde oplysninger om kønsopdelte lønforskelle og eventuelle kønsbetingede uligheder i løn og andre goder.

Det er vurderingen, at "arbejdsgiver" i denne sammenhæng skal forstås som den juridiske enhed, hvor arbejdstagerne er ansat, og som skal fremgå af ansættelseskontrakten.

Der er ikke i direktivet en differentiering mellem fuldtids- og deltidsansatte, når "antallet" af arbejdstagere skal opgøres. Det vurderes derfor, at det er antallet af personer, der danner grundlag for opgørelsen.

I forhold til definitionen af "arbejdstagere", dvs. hvem der opnår rettigheder efter direktivet, må den EU-retlige lønmodtagerdefinition være styrende.

#### vii. Erstatning/godtgørelse og sanktioner

Artikel 16 og 29 i direktivet angiver, at medarbejdere, der har været udsat for løndiskrimination, har ret til fuld erstatning, herunder økonomisk godtgørelse for mistet indkomst samt eventuel ikke-økonomisk skade. Direktivet kræver også, at medlemsstaterne fastsætter effektive og afskrækkende sanktioner for overtrædelser, herunder bøder og andre administrative straffe. Dette uddybes nærmere senere i artiklen.

#### ARBEJDE AF SAMME VÆRDI

Reglerne i direktivet tager udgangspunkt i, at mænd og kvinder skal lønnes lige for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Princippet rejser blandt andet væsentlige spørgsmål om vurderingen af arbejdsfunktioners værdi i en lønmæssig kontekst.

Direktivets artikel 3, stk. 1, litra g, beskriver arbejde af samme værdi som arbejde, der anses for at være af samme værdi i overensstemmelse med de ikke-diskriminerende objektive kønsneutrale kriterier. Ikke-diskriminerende objektive kønsneutrale kriterier må hverken direkte eller indirekte være baseret på arbejdstagernes køn, men kan omfatte faktorer som færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsforhold. Det er afgørende, at de objektive kriterier anvendes på en kønsneutral måde.<sup>4</sup>

Direktivet kodificerer desuden den praksis, som er udviklet om, hvem der kan sammenlignes med. Således kan medarbejdere befinde sig i en sammenlignelig situation, selvom de ikke arbejder for samme arbejdsgiver. Det vil kunne være tilfældet, hvis lønvilkår fastsættes centralt for en gruppe af selskaber, f.eks., hvis løndannelsen fastsættes af et moderselskab, hvorved der kan ske sammenligning på tværs af datterselskaber. Det kan også være hvor lønvilkår fastsættes i lovbestemmelser eller overenskomster, der gælder for flere arbejdsgivere. I de situationer kan der ske sammenligning på tværs af arbejdsgivere, hvis overenskomsten er (samme) lønkilde.<sup>5</sup> Endelig kan der sammenlignes med aktuelt ansatte, men også tidligere ansatte, ligesom der kan sammenlignes med en hypotetisk person.<sup>6</sup>

Ligelønsprincippet er ligeledes kodificeret i § 1, stk. 2 i den danske ligelønslovs, der siden dets vedtagelse i 1976 har forpligtet enhver arbejdsgiver i at yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

Princippet har i årtier været en hjørnesten i dansk ligelønsret, men har samtidig givet anledning til en række tvister i praksis, særligt fordi vurderingen af, hvad der udgør "arbejde af samme værdi", ofte indebærer komplekse, skønsmæssige og faktuelle vurderinger.

<sup>4</sup> Direktivets artikel 4, stk. 4.

<sup>5</sup> Præambelbetragtning 29.

<sup>6</sup> Præambelbetragtning 26.

Historisk har Danmark lagt "land" til en række principielle sager til at belyse principperne om ligeløn. For at nævne nogle få: vi ved f.eks. fra Danfoss-sagen<sup>7</sup>, at det ikke er et forsvar, at man ikke har nogen lønpolitik eller bare et eller andet rammeværktøj, der styrer løndannelsen, og fra Royal Copenhagen-sagen<sup>8</sup> ved vi, at kriterier, som umiddelbart fremstår som neutrale, kan være udtryk for indirekte kønsdiskrimination. Endelig ved vi fra Ikast Betonvare-sagen<sup>9</sup>, at sammenlægning af virksomheder kan udfordre ligelønnen, og at en medarbejder kan kræve sig sammenlignet med kollegaer, som ikke længere er ansat.

Den seneste sag i Danmark som belyser udfordringerne ved at definere og anvende "arbejde af samme værdi", involverede HK Privat og Novozymes.<sup>10</sup> I denne sag hævdede HK Privat, at en gruppe laboranter, hvor en overvejende del var kvinder, udførte arbejde af samme værdi som virksomhedens teknikere, hvor mænd var i over-tal. På dette grundlag argumenterede fagforeningen for, at lønforskellen mellem de to grupper var i strid med lige-lønsprincippet. Novozymes bestred dette og mente ikke, at de to gruppers arbejde kunne sidestilles, da teknikernes arbejdsfunktioner indebar et højere niveau af teknisk specialisering og ansvar, hvilket retfærdiggjorde en højere aflønning.

Den faglige voldgiftsret afgjorde i februar 2024 sagen til fordel for Novozymes, idet opmændene ikke fandt tilstrækkeligt grundlag for at anse de to arbejdsfunktioner som værende af samme værdi, selvom begge grupper indgik i en højteknologisk fremstillingsproces, der var afgørende for virksomheden.

I forhold til retspraksis, så er det vigtigt at fremhæve, at selvom Direktivet er nyt, er princippet om ligeløn ikke nyt, hvorfor al praksis om fortolkning af ligelønsprincippet stadig er relevant. Betydningen af afgørelserne må i lyset af princippet om delt bevisbyrde endda nu tillægges større vægt, da de vil være fortolkende for Direktivets ret-tigheder og forpligtelser.

---

<sup>7</sup> EU-C 109/88.

<sup>8</sup> Faglig voldgiftskendelse af 19. marts 1996.

<sup>9</sup> U2009.2993H.

<sup>10</sup> Faglig voldgiftskendelse af den 9. februar 2024 i FV 2022-829.

Det må også forventes, at på baggrund af Løngennem-sigtighedsdirektivet, vil der ske en stigning i antallet af sager om krav om ligeløn, hvorfor også ældre sager har betydning for at forstå rækkevidden af arbejdsgivernes forpligtelser.

Arbejdsgivernes fokuserede arbejde med ligeløn, som er nødvendig for at overholde Direktivet, må alt andet lige medføre en mere kønsneutral lønvurdering, men den forudsætter en strukturel ændring i, hvordan værdi og kompleksitet i forskellige arbejdsfunktioner vurderes. Og det er det arbejde, som arbejdsgiverne skal i gang med, og som vil give udfordringer organisatorisk og kulturelt.

Vurderingen af, hvad der udgør en sammenlignelig arbejdsfunktion, er ikke uproblematisk - selvom direktivet søger at operationalisere princippet.

Arbejdsmarkedet har og er stadig præget af historisk betingede lønstrukturer, hvor visse funktioner og fagom-råder - ofte i sektorer domineret af kvinder - bliver sys-tematisk undervurderet i forhold til mandsdominerede erhverv med sammenlignelige kompetencekrav og an-svarsniveauer.

En væsentlig udfordring i implementeringen af direktivet er derfor, at mange lønforskelle ikke er et direkte resultat af diskriminerende praksis, men snarere af strukturelle og institutionelle forhold, der over tid har skabt og fastholdt en værdimæssig skævvridning mellem arbejdsfunktioner. Lønfastsættelse er ofte påvirket af markedsvilkår, for-handlingspositioner og traditionelt indgroede vurderinger af, hvad bestemte typer af arbejde "bør" koste, hvilket betyder, at visse faggrupper historisk har haft sværere ved at opnå samme lønniveau som andre - uanset arbejds-tagernes faktiske kvalifikationer og arbejdsindsats.

Den overordnede effekt af direktivet afhænger således af, hvorvidt de indførte mekanismer reelt fører til en ændret praksis på arbejdsmarkedet, eller om de eksisterende løn-strukturer blot tilpasses formelt uden at skabe substantielle

ændringer i aflønningen af traditionelle kvinde- og mandefag.

Direktivets krav om en objektiv og kønsneutral vurdering af arbejdes værdi indebærer derfor en fundamental udfordring for den eksisterende løndannelsesmodel.

Det vil formentligt kræve en grundlæggende revidering af måden, hvorpå job klassificeres og vurderes internt i organisationer. Hertil opstår spørgsmålet om, hvorvidt det overhovedet er muligt at udvikle fuldstændigt objektive og kønsneutrale kriterier for lønvurdering, eller om subjektive elementer uundgåeligt vil spille en rolle. I praksis betyder det, at virksomheder må kunne dokumentere, hvorfor bestemte arbejdsfunktioner aflønnes forskelligt, og om denne forskel er sagligt begrundet ud fra neutrale faktorer såsom produktivitet, arbejdsbyrde eller specialiserede kvalifikationer.

#### ARBEJDSTAGERREPRÆSENTANTER

Ud over overholdelse af princippet om lige løn har Løngennemsigtighedsdirektivet også til formål at fremme tættere samarbejde mellem arbejdsgivere og arbejdstagerrepræsentanter. Direktivet anerkender, at arbejdstagerrepræsentanter spiller en central rolle i implementeringen af løngennemsigtighedsforanstaltninger og i håndteringen af eventuelle lønmæssige uligheder.

Direktivet indeholder blandt andet en samarbejdsbestemmelse i artikel 9, som forpligter arbejdsgivere til at foretage lønvurdering, hvis der kan påvises en forskel i gennemsnitslønnen mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere i organisationen på mindst 5 %, i en hvilken som helst kategori af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Lønvurderingen skal foretages i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanterne. Direktivet anfører, at samarbejdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagerrepræsentanter skal være med til at sikre en understøttet tilgang og føre til fælles handling.

En væsentlig udfordring i praksis er dog, om arbejdstagerrepræsentanter er klædt fagligt på til at analysere og vurdere komplekse lønstrukturer.

Selvom arbejdstagerrepræsentanter traditionelt har en vigtig rolle i forhandlinger og medarbejderinddragelse,

kræver Løngennemsigtighedsdirektivet, at de nu også skal navigere i detaljerede lønstatistikker, forstå avancerede jobvurderingsmetoder og fortolke de juridiske rammer for ligeløn.

Problemet er ikke just en mangel på indsigt i tal og tabeller – det handler om, at arbejdstagerrepræsentanter risikerer at mangle den nødvendige tekniske og juridiske ekspertise til at opdage subtile, men afgørende mønstre i løndata. Hvilke faktorer ligger bag lønforskellene? Er de objektivt begrundede, eller skyldes de strukturel skævhed? Hvordan skal der argumenteres over for arbejdsgiveren, hvis uretfærdige lønforskel identificeres? Hvad er reelt samme arbejde og arbejde af samme værdi? Uden et solidt vidensgrundlag risikerer arbejdstagerrepræsentanterne at blive en passiv brik i stedet for en reel forhandlingspart.

#### HÅNDHÆVELSEMekanismer og sanktioner

Direktivet stiller krav om indføring af håndhævelsesmekanismer og sanktioner, hvilket er helt essentielt for at sikre, at reglerne om løngennemsigtighed og ligeløn bliver overholdt i praksis. Uden reelle sanktionsmuligheder risikerer reglerne at blive symbolske frem for at skabe den nødvendige forandring på arbejdsmarkedet. Sanktioner og håndhævelsesmekanismer fungerer således som garant for arbejdstagernes rettigheder og sikrer, at arbejdsgivere ikke kan omgå forpligtelserne uden konsekvenser

Direktivet stiller krav til medlemsstaterne om at sikre effektive håndhævelsesmekanismer og sanktioner, der understøtter direktivets mål om ligeløn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Dette indebærer, at arbejdstagere skal have adgang til effektive klage- og erstatningsmuligheder, ligesom medlemsstaterne skal etablere sanktioner, der står i et rimeligt forhold til overtrædelsens karakter og omfang.

Medlemsstaterne pålægges at indføre nationale regler, som skal sikre, at arbejdstagere kan få adgang til domstolsprøvelse eller administrative klagemuligheder i tilfælde af overtrædelser.

Herudover skal nationale ligebehandlingsorganer og arbejdsmarkedets parter spille en central rolle i håndhævelsen af reglerne. Dette inkluderer muligheden for at indlede sager på vegne af en eller flere arbejdstagere.

Sanktionerne skal være effektive, proportionale og afskrækkende. Direktivet åbner op for brug af bøder, kompensation til de berørte arbejdstagere samt andre administrative sanktioner, herunder midlertidige foranstaltninger eller inddragelse af offentlige kontrakter. Desuden skal medlemsstaterne sikre, at arbejdsgivere, der gentagne gange eller groft overtræder reglerne, mødes med strengere sanktioner.

Direktivet foreskriver desuden delt bevisbyrde, hvor arbejdsgiveren skal bevise, at der ikke foreligger forskelsbehandling på grund af køn, hvis en arbejdstager fremlægger faktuelle omstændigheder, der giver anledning til en formodning om diskrimination.

Implementeringen af effektive håndhævelsesmekanismer vil kræve en styrket indsats fra både offentlige myndigheder og arbejdsmarkedets parter. Det er her afgørende, at tilsynsmyndighederne har de nødvendige ressourcer og beføjelser til at føre effektiv kontrol og håndhævelse af reglerne.

#### LØNGENNEMSIGTIGHED I RELATION TIL ESG

Selvom Løngennemsigthedensdirektivet og EU's Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) grundlæggende har forskellige formål, er der alligevel et overlap.

CSRD forpligter større virksomheder til at foretage bæredygtighedsrapportering i overensstemmelse med de europæiske rapporteringsstandarder for bæredygtighed. Særligt ét oplysningspunkt i rapporteringsstandarderne knytter sig til løngennemsigthed. Ifølge oplysningspunkt ESRS S1-16 skal omfattede virksomheder rapportere på den procentvise lønforskel mellem dens kvindelige og mandlige ansatte, samt om forholdet mellem aflønningen af den højest lønnede person og medianlønnen for virksomhedens ansatte.

Mens definitionen på kønsbestemte lønforskelle er den samme i Løngennemsigthedensdirektivet og i de europæiske rapporteringsstandarder, er der væsentlige forskelle i, hvad der indgår i beregningsgrundlaget.

Efter Løngennemsigthedensdirektivet skal der tages højde for både faste løndelev, som grundløn, tillæg, forsikringsbidrag, pensionsbidrag mv., og de variable løndelev, som

bonus, overarbejdsbetaling mv., mens det i relation til CSRD udelukkende er de faste løndelev, der skal indgå i beregningen af lønforskellen mellem mænd og kvinder.

På trods af, at beregningsgrundlaget er forskelligt, er der dog rig mulighed for at anvende den data, der er indsamlet til brug for bæredygtighedsrapportering efter CSRD i arbejdet med Løngennemsigthedensdirektivet.

#### FORBEREDELSE TIL DIREKTIVET

Forberedelsen til direktivet kræver en omfattende indsats fra både offentlige myndigheder, arbejdsgivere og arbejdstagere.

Danmark har forpligtet sig til at sikre en effektiv national implementering ved at udarbejde nye eller tilpasse eksisterende regler og retningslinjer. Dette vil indebære en vurdering af gældende lovgivning, herunder den eksisterende ligelønslov samt en grundig kortlægning af behovet for ændringer heri. Implementeringen skal samtidig tage højde for den danske model, hvilket vil kræve dialog og inddragelse af arbejdsmarkedets parter for at ramme den nødvendige balance, som trepartssamarbejdet i den danske model tilsiger.

Direktivet vil herudover medføre administrative byrder, som især små og mellemstore virksomheder kan opleve som vanskelige at håndtere. Hensynet til virksomhederne vil nødvendiggøre en holistisk og pragmatisk tilgang for at formindske unødigt store omkostninger. Meget vil derfor afhænge af, hvordan direktivet implementeres i dansk ret, og hvorvidt der sikres en balance mellem beskyttelsen af arbejdstagerrettigheder og en hensigtsmæssig byrdefordeling for arbejdsgiverne.

Når det er skrevet, er det vigtigt at erindre om, at der reelt ikke er tale om ny lovgivning, men tale om at sikre, at mangeårig lovgivning efterleves.

I vores arbejde med kunder, ser vi en stigende nysgerrighed på, hvordan løndannelsen egentlig er på virksomheden.

Vi vil vove den påstand, at ingen arbejdsgivere i Danmark vil aflønne forskelligt på grund af køn. Alligevel viser statistikkerne, at der er en uforklarlig kønsbaseret lønforskel.

Løn er samtidig for langt de fleste virksomheder fortsat en af de største poster i regnskabet, men også en af de poster, som der bruges færrest ressourcer på at analysere. Hvad er det, der betales for? Hvad er værdien af den opgaveløsning, som finder sted?

Efter de første suk over nye administrative byrder er overstået, møder vi en stor nysgerrighed hos vores kunder på at få analyseret løndannelsen på virksomheden, arbejdet med de kulturelle udfordringer, som der bestemt også ligger i arbejdet, samt det behov for at træne og udvikle ledere i løndannelsen, direktivet også afføder.

Selvom direktivet endnu ikke er implementeret i dansk ret, vil det altså være rettidig omhu allerede nu at gå i gang med arbejdet med løngennemsigtighed. Få overblik over de lønstrukturerer, som allerede findes og få analyseret, om man på baggrund af den data, som man har nu, kan danne sig et overblik over ligelønsudfordringer. Man kan i den forbindelse også få identificeret, hvilke data, man ikke har eller som er ufuldstændigt.

Der kan også være grund til at allerede nu at tage de indledende samtaler med lønmodtagerrepræsentanterne, herunder få etableret den governance, som senere skal være ramme om gennemsigtighedsarbejdet.

Endelig kan der være andre stakeholders end lønmodtagerrepræsentanterne, som man med fordel kan begynde at forberede på arbejdet. Det er naturligvis ejere, bestyrelser eller lign. ledelses organer, men det er ledere på alle niveauer, som skal kan komme til at skulle redegøre for lønforskelle hos deres medarbejdere. Endelig er økonomifunktionen, pay-roll og naturligvis HR uomtvistelige aktører i arbejdet.

For arbejdstagere og fagforeninger er det vigtigt at opnå en grundig forståelse af de nye rettigheder og klagemuligheder, som direktivet indebærer. For offentlige myndigheder vil det kræve en stor indsats i at sikre tilstrækkelig oplysning og vejledning til både arbejdsgivere og arbejdstagere. Desuden skal myndighederne opbygge de nødvendige kontrol- og håndhævelsesmekanismer for at sikre, at direktivet efterleves effektivt i praksis.

Grundig forberedelse vil være altafgørende for at sikre en smidig implementering af direktivet. Selvom det vil være en stor omvæltning for mange virksomheder, er tiden inde til et endeligt opgør med ulige løn mellem mænd og kvinder på det europæiske arbejdsmarked.

#### TIDSFRIST

Direktivet skal være implementeret senest i juni 2026, og der skal rapporteres på data fra 2026 i 2027. Så der er god tid. Eller er der? Hvis man konstaterer, at der er en uforklarlig lønforskel, og da de fleste virksomheder mv. kun regulerer lønnen en gang årligt, så er der reelt kun lønregulering i 2025 til at rette op.

# HVAD UDGØR ARBEJDE I UDLÆNDINGELOVENS FORSTAND? EN KOMMENTAR TIL UFR 2024.3825 SAMT DE MULIGE KONSEKVENSER AF DOMMEN



LISE LAURIDSEN  
PARTNER, ADVOKAT (H)  
BECH-BRUUN



SANDRO RATKOVIC  
PARTNER, ADVOKAT (L)  
BECH-BRUUN

## 1. INDLEDNING

I mange år har de danske immigrationsmyndigheder haft en praksis, hvorefter tredjelandborgere i visse tilfælde kunne udføre arbejdsrelaterede aktiviteter, uden at dette kræver en arbejdstilladelse. Spørgsmålet er, om denne praksis kan opretholdes efter Højesterets dom i Ufr 2024.3825.

## 2. REGLERNE

### 2.1 Udlændingeloven

Det fremgår blandt andet af udlændingelovens § 13, stk. 1, at udlændinge skal have arbejdstilladelse for at tage lønnet eller ulønnet beskæftigelse, for at udøve selvstændig erhvervsvirksomhed eller for mod eller uden vederlag at udføre tjenesteydelser her i landet. Bestemmelsen indebærer, at en tredjemandsborgere, dvs. en person, der er statsborger i et land, som ikke er en del af EU/EØS, Schweiz eller Norden, ikke lovligt kan arbejde i Danmark, medmindre den pågældende har en arbejdstilladelse.

Udlændingelovens § 13, stk. 1, skal læses i sammenhæng med udlændingelovens § 59, stk. 3 og 5, der hjemler straf i

form af bøde eller fængsel for (i) den udlænding, der arbejder her i landet uden fornøden tilladelse, og (ii) den, som beskæftiger en udlænding uden fornøden arbejdstilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser. Strafansvar forudsætter, at den pågældende har handlet forsætligt eller uagtsomt. Det fremgår ikke nærmere af udlændingeloven eller forarbejderne til loven, hvad der nærmere ligger i udtrykket "den, som beskæftiger en udlænding".<sup>1</sup>

### 2.2. SIRIs praksis (arbejdsrelaterede aktiviteter) og øvrige fritagelsessituationer

Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI), der er den ansvarlige resortmyndighed i forhold til blandt andet behandling af ansøgninger om arbejds- og opholdstilladelse fra tredjelandstatsborgere, har i mange år haft en praksis, hvorefter en tredjelandstatsborger i visse tilfælde kan udføre såkaldte arbejdsrelaterede aktiviteter i Danmark under et visumbesøg (hvis den pågældende person ikke er visumfritaget) eller et visumfrit besøg, dvs. uden at være i besiddelse af en arbejds- og opholdstilladelse. Efter SIRI's praksis er der tale om arbejde i udlændingeretlig forstand, hvis en udlænding indrejser

<sup>1</sup> For en nærmere gennemgang af retspraksis vedrørende ulovlig beskæftigelse af udenlandske medarbejdere se "Udenlandske medarbejdere: Nye domme giver mildere bødestraf ved uorden i papirerne", Revision & Regnskabsvæsen, 2018, og "Ulovlig beskæftigelse af udlændinge - udvikling i lovgivning og retspraksis 2018 - 2023", Revision & Regnskabsvæsen, 2024.

med henblik på at bidrage til en i Danmark etableret virksomheds output ved eksempelvis at skabe eller ændre et produkt.<sup>2</sup> Der er derimod ikke tale om arbejde, hvis en udlænding alene skal deltage i møder eller uddannelse her i landet af kortere varighed (under 90 dage).<sup>3</sup>

Hvis en udlænding således indrejser med henblik på fx at tale med de af virksomhedens medarbejdere, som udlændingen til dagligt arbejder sammen med, og med henblik på at få skitseret arbejdsopgaver, som udlændingen herefter tager hjem og udfører, vil disse aktiviteter efter SIRI's praksis ikke kræve en arbejdstilladelse.<sup>4</sup> På samme måde vil det efter SIRI's praksis heller ikke kræve en arbejdstilladelse, hvis den udenlandske medarbejder indrejser med henblik på at deltage i møder hos en dansk virksomhed, der har sendt en opgave i udbud. I den forbindelse fremgår det af nyidanmark.dk, der er Udlændingestyrelsens og SIRI's officielle internetportal om reglerne for indrejse og ophold i Danmark, at

*“Under opholdet i Danmark deltager personen i processen med afgivelse af tilbuddet, dvs. arbejdsrelaterede aktiviteter som lige såvel kunne foretages i den udenlandske virksomhed, men hvor opholdet i Danmark og den løbende dialog/input fra den danske virksomhed omkring udbudsopgaven letter processen. Under opholdet må der ikke udføres aktiviteter, som kan indgå i den leverance, som tilgår den danske virksomhed (hvis den udenlandske virksomhed vinder udbuddet).”*

Den praksis, som SIRI har udviklet, har stor betydning i den praktiske dagligdag for mange danske virksomheder, idet den muliggør, at virksomhederne i en lang række tilfælde kan få besøg af udenlandske kolleger (tredjelandstatsborgere) uden at disse først skal søge om en arbejdstilladelse. Dette gælder også, selvom SIRI i praksis anlægger en ret restriktiv fortolkning af, hvilke tilfælde der er fritaget fra kravet om en arbejdstilladelse.

I tillæg til denne administrative praksis udviklet af SIRI oplystes blandt andet i udlændingebekendtgørelsens § 24 (bek. nr. 1532 af 5. december 2024) en lang række tilfælde, hvor tredjelandstatsborgere er fritaget fra kravet om en

arbejdstilladelse, hvis de arbejdsaktiviteter, som de udøver, er omfattet af ovennævnte bestemmelse; fx er professionelle bestyrelsesmedlemmer, der indrejser for at udøve hvervet som bestyrelsesmedlem i sammenlagt højst 40 kalenderdage inden for et kalenderår, fritaget for kravet om en arbejdstilladelse. Endvidere er fx montører, konsulenter og instruktører, der skal montere, installere, efterse eller reparere maskiner, udstyr, edb-programmer eller lignende, eller som skal informere om brugen heraf, fritaget for arbejdstilladelse, hvis de er ansat af det firma, der leverer udstyret. Det er vigtigt at bemærke, at fritagelsesreglerne kun giver adgang til arbejde uden arbejdstilladelse i forbindelse med kortere tids ophold i Danmark. Antallet af dage beror på den konkrete fritagelsesordning. Overstiger opholdet i Danmark 90 dage, vil der dog altid blive stillet krav om opholds- og arbejdstilladelse.

En af de nyere fritagelsesregler er den såkaldte concern-fritagelsesregel (udlændingebekendtgørelsens § 24, stk. 10). Bestemmelsen fastslår, at udlændinge, som er ansat i en virksomhed, der er etableret i udlandet, og som er concernforbundet med en virksomhed med mindst 50 ansatte, der er etableret i Danmark, og som i op til to adskilte arbejdsperioder af hver højst 15 arbejdsdages varighed inden for 180 dage skal udføre arbejde for den virksomhed, der er etableret i Danmark. Arbejdsperioderne skal være adskilt af et ophold uden for Danmark af minimum 14 dages varighed. Bestemmelsen finder ikke anvendelse for brancherne bygge- og anlæg, landbrug, skovbrug og gartneri, rengøring, herunder vinduespudning, hotel- og restauration samt vejgodstransport, medmindre de pågældende i Danmark skal udføre ledelsesarbejde, eller arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau eller mellemniveau.

### 2.3 UFR 2024.3825

Sagen handlede om, at A, der var asylansøger og derfor ikke havde ret til at arbejde i Danmark, den 29. september 2020 i et enkeltstående tilfælde og i mindre end en halv time hjalp med at bære cykler fra en lastbil ind i en cykelforretning, der var ejet af T. A og T kendte hinanden, og under sagen forklarede de samstemmende, at de den

<sup>2</sup> Udlændinge- og Integrationsudvalget FT 2022-23 (2. samling), UUI Alm.del - endeligt svar på spørgsmål 34.

<sup>3</sup> <https://nyidanmark.dk/da/Arbejdsgivere-og-uddannelsessteder/Arbejdsgivere/Exemption>

<sup>4</sup> <https://nyidanmark.dk/da/Ord-og-begreber/US/Visum/Visum-eller-arbejdstilladelse>

dag i slutningen af september skulle spise morgenmad sammen. De havde ikke talt om, at A skulle udføre arbejde, men den dag ankom der en lastbil med nogle cykler, som skulle bæres ind i cykelforretningen, hvilket A hjalp med. Såvel A som T forklarede, at ingen af dem anså A's hjælp som arbejde, men mere en vennetjeneste, hvilket er normalt i deres kultur. I forbindelse med at A og T sammen med en række medarbejdere ansat hos T var i gang med at bære cyklerne ind i forretningen, blev de standset af en politibetjent. T blev efterfølgende sigtet for at have overtrådt udlændingelovens regler ved at have beskæftiget A uden fornøden arbejdstilladelse.

T, der blev frifundet i byretten, blev dømt i Østre Landsret, idet landsretten blandt andet henviste til, at T's beskæftigelse af A den pågældende dag krævede en arbejdstilladelse efter udlændingelovens § 13, stk. 1. Da T ifølge landsretten havde været klar over, at A ikke havde en arbejdstilladelse, og da beskæftigelsen blev udøvet som led i T's erhvervsvirksomhed og med tilsigtet økonomisk fordel for T, fandt landsretten T skyldig i overensstemmelse med anklageskriftet.

Det fremgår af Højesterets dom, at udtrykket "den, som beskæftiger en udlænding" i udlændingelovens § 59, stk. 5, skal forstås i lyset af udlændingelovens § 13, stk. 1, 1. pkt., hvorefter en udlænding skal have arbejdstilladelse for bl.a. at tage "lønnen eller ulønnet beskæftigelse". I forlængelse heraf fastslår Højesteret, at

*"Kravet om arbejdstilladelse er navnlig begrundet i hensynet til danske erhvervs- og lønmodtagerinteresser. Dette hensyn tilsiger, at det må afgrænses bredt, hvad der udgør beskæftigelse, når en udlænding udfører en opgave som led i en erhvervsdrivendes virksomhed. Enhver form for lønnet eller ulønnet arbejde for en erhvervsdrivende må således anses for beskæftigelse omfattet af udlændingelovens § 59, stk. 5. Det er uden betydning, om der foreligger en formel ansættelsesaftale, og om arbejdet er varigt, midlertidigt eller enkeltstående. Det vil herefter kun være i ganske særlige tilfælde, at en udlændings udførelse af en opgave for en erhvervsdrivende ikke vil udgøre beskæftigelse. Som eksempel kan nævnes den situation, hvor en udlænding uden aftale med den erhvervsdrivende eller uden dennes indforståelse på eget initiativ, tilfældigt*

*og spontant udfører en kortvarig opgave for den erhvervsdrivende uden at modtaget vederlag herfor."*

I forlængelse heraf henviser Højesteret til, at landsretten havde lagt til grund, at A, der ikke havde en arbejdstilladelse, efter forudgående aftale med T kortvarigt hjalp med at bære cykler fra en lastbil ind i T's cykelforretning, og at T havde forsæt til at overtræde udlændingelovens § 59, stk. 5. Højesteret fandt på den anførte baggrund, at T med rette var blevet fundet skyldig i overtrædelse af udlændingelovens § 59, stk. 5. Det forhold, at A ikke havde modtaget vederlag for sin bistand med at bære cyklerne ind i cykelforretningen, kunne tilsyneladende ikke føre til anden vurdering i forhold til spørgsmålet om T havde overtrådt udlændingeloven, ligesom Højesteret med ovennævnte præmisser afviste T's argument om, at udtrykket "beskæftigelse" i udlændingelovens § 59, stk. 5, måtte forstås som et arbejdsforhold, og de karakteristika, der almindeligvis er knyttet til et arbejdsforhold, ikke var til stede i sagen.

### 3. KONKLUSION

Med ovennævnte præmisser anlægger Højesteret en meget bred fortolkning af, hvad der udgør arbejde i udlændingelovens forstand, idet Højesteret direkte anfører, at det kun er i **ganske særlige tilfælde**, at en udlændings udførelse af en opgave for en erhvervsdrivende ikke vil udgøre arbejde i udlændingelovens forstand. Det forhold, at Højesteret i præmisserne som det eneste eksempel på en situation, der ifølge Højesteret ikke vil udgøre arbejde i udlændingelovens forstand, nævner den situation, hvor en udlænding uden aftale med den erhvervsdrivende eller uden dennes indforståelse på eget initiativ, tilfældigt og spontant udfører en kortvarig opgave for den erhvervsdrivende uden at modtage vederlag herfor, understøtter også klart, at der i praksis ikke vil være mange situationer, hvor en tredjelandsborgers arbejde i Danmark ikke vil kræve en arbejdstilladelse, medmindre en af fritagelsesbestemmelserne finder anvendelse.

Spørgsmålet er så, om højesteretsdommen får betydning for den praksis, som SIRI har udviklet i forhold til arbejdsrelaterede aktiviteter. Selvom Højesteret i forhold til den konkrete sag ikke havde anledning til at forholde sig til SIRI's praksis, er det vanskeligt at se, hvordan højesteretsdommen kan undgå at få betydning herfor. Når man ser på

Højesterets præmisser gengivet ovenfor, er der risiko for, at fx en udenlandsk medarbejder, der kommer til Danmark for at mødes med sine danske kolleger med henblik på at få skitseret arbejdsopgaver, som udlændingen herefter tager hjem og udfører, derved udfører arbejde i udlændingelovens forstand. Det samme gør sig gældende, hvor en person ansat i en udenlandsk virksomhed indrejser med henblik på deltagelse i møder hos en dansk virksomhed, der har sendt en opgave i udbud. I begge disse eksempler er der efter vores opfattelse en risiko for, at en udlænding udfører en opgave for en erhvervsdrivende. Sammenfattende kan det således konkluderes, at anvendelsesområdet for SIRI's praksis efter den ovennævnte højesteretsdom er blevet snævrere. Hvis danske virksomheder ønsker at være sikre på at overholde udlændingeloven, bør de efter vores opfattelse overveje at søge om en arbejdstilladelse for de pågældende. Hvis man dog tager omkostningerne forbundet med ansøgningsprocessen i betragtning, det forhold, at en ansøgning på baggrund af den såkaldte beløbsordning blandt andet kræver, at ansættelsen sker på sædvanlige danske ansættelsesvilkår, og at sagsbehandlingstiden typisk tager 1 måned, vil mange danske virksomheder i en sådan situation muligvis fravælge at igangsætte en ansøgningsproces for en udenlandsk kollega. Konsekvensen bliver så, at den udenlandske kollega må blive hjemme, hvilket selvsagt kan medføre negative driftsmæssige konsekvenser for virksomheden. De lege ferenda forekommer der således grund til, at lovgiver overvejer at ændre udlændingelovens § 13 med henblik på at lovfæste SIRI's eksisterende praksis. Alternativt kunne man overveje at ændre koncernfritagelsesreglen, så alle virksomheder kan benytte ordningen, uanset hvor mange medarbejdere de har. Dette vil adskille sig fra den nuværende regel, der kræver, at virksomheden i Danmark har mindst 50 medarbejdere.

# BALANCEN MELLEM LIGHED OG SIKKERHED



JACOB SAND  
PARTNER, ADVOKAT (H)  
GORRISSON FEDERSPIEL



EMILIE FELLETOFT  
ADVOKATFULDMÆGTIG  
GORRISSON FEDERSPIEL

*Har en arbejdsgiver ret til at afvise en ansøger med russisk statsborgerskab inden for områder, der vedrører kritisk infrastruktur? Er det lovligt at udelukke eller afskedige en kinesisk statsborger fra forskningsprojekter, der indebærer adgang til statshemmeligheder? Og hvordan forholder det sig med statsborgere fra EU-lande eller lande som Norge eller USA?*

I en tid, hvor det globale trusselsbillede konstant udvikler sig, og hvor politiske prioriteringer i stadig højere grad fokuserer på militær oprustning samt hurtige teknologiske og infrastrukturelle fremskridt, er det relevant at vurdere arbejds- og ansættelsesretten i denne sammenhæng. Nærværende artikel vil undersøge, om arbejdsgivere lovligt kan forskelsbehandle på baggrund af statsborgerskab, når dette er begrundet i sikkerhedshensyn.

Indledningsvis vil der blive redegjort for den retlige ramme for beskyttelsen efter forskelsbehandlingsloven. Hertil vil relevant og ny retspraksis fra Ligebehandlingsnævnet blive analyseret som fortolkningsbidrag til brug for afgrænsningen mellem statsborgerskab og national oprindelse. Derefter vil det vurderes, i hvilket omfang en arbejdsgiver kan anvende sikkerhed som saglig begrundelse for forskelsbehandling. I den vurdering sondres der mellem private og offentlige arbejdsgivere.

## DEN RETLIGE RAMME

Forskelsbehandlingsloven definerer rammerne for, hvad der anses som ulovlig forskelsbehandling. Det fremgår af forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Ifølge lovens § 1, stk. 1, er enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskaraktistika, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse forbudt. Lovens formulering "national oprindelse" rejser spørgsmålet om, hvorvidt statsborgerskab kan indgå som et kriterium for saglig forskelsbehandling.

Det er forudsat i loven, at begrebet "national oprindelse" ikke omfatter en persons statsborgerskab. Det var i de almindelige bemærkninger til det oprindelige lovforslag (LFF 181 FT 1995-96 till. A s. 3542) anført, at kriteriet "national oprindelse" ikke må forveksles med begrebet "statsborgerskab". "Forskelsbehandling på grund af statsborgerskab er ikke omfattet af loven. Det vil dog efter omstændighederne kunne være omfattet af forbudet mod indirekte diskrimination, hvis en arbejdsgiver stiller krav om f.eks. dansk statsborgerskab i tilfælde, hvor dette ikke er

*begrundet i hensynet til arbejdets udførelse eller har hjemmel i lov. Det vil f.eks. stride mod loven at kræve, at rengøringsassistenter, der gør rent på hærens område, skal være danske statsborgere.”*

Ligebehandlingsnævnets praksis er i overensstemmelse hermed.

Statsborgerskab er dermed hverken omfattet af lovens § 1, stk. 1 eller § 4 om indhentningen af oplysninger.

Ruth Nielsen<sup>1</sup> antager, at forskelsbehandling på grund af statsborgerskab i forhold til EU-arbejdstagere vil kunne sanktioneres som en overtrædelse af forskelsbehandlingsloven. Ræsonnementet er, at dette følger af forpligtelsen til EU-konform fortolkning, efter at fristen for implementering af direktiv 2014/54 om foranstaltninger til fremme af arbejdstagernes udøvelse af deres ret til fri bevægelighed udløb den 21. maj 2016. Det er således Ruth Nielsens synspunkt, at forskelsbehandlingsloven efter 21. maj 2016 bør fortolkes således, at EU-arbejdstagere nyder beskyttelse mod forskelsbehandling efter både national oprindelse og statsborgerskab. Synspunkter er endnu ikke afprøvet ved domstolene og forekommer noget tvivlsomt, når det fra første færd har ligget fast, at statsborgerskab ikke var synonymt med lovens kriterium ”national oprindelse”.<sup>2</sup>

For personer med statsborgerskab i tredjelande, som f.eks. Rusland, Kina og USA, er spørgsmålet om EU-konform fortolkning i forhold til direktivet om fri bevægelighed ikke relevant, hvorfor deres beskyttelse ikke omfatter forskelsbehandling på grund af statsborgerskab, medmindre der konkret skulle være tale om et skalkeskjul for forskelsbehandling på grund af national eller etnisk oprindelse.

Krav om dansk statsborgerskab kan efter omstændighederne udgøre *indirekte* forskelsbehandling på baggrund af national eller etnisk oprindelse, således som det også er beskrevet i forarbejderne fra 1996, eftersom et sådant krav i sig selv vil udelukke adskillige med anden national eller etnisk oprindelse uden at dette vil kunne begrundes i et objektivt sagligt formål.

## GRÆNSEN MELLEML STATSBORGERSKAB OG NATIONALITET

Begrebet ”national oprindelse” henviser som udgangspunkt til det land, en person kommer fra. Ligebehandlingsnævnet har i en afgørelse fra den 24. februar 2025 (j.nr. 24-3404) udtalt, at der med ”... *national oprindelse menes en persons tilhørsforhold til en gruppe, som er kendetegnet ved en fælles historie og andre særtræk*”.<sup>3</sup> Der er dermed tale om en anden henvisning til nationalitet end en, der udelukkende angår en persons statsborgerskab.

Sagen omhandlede en mand med russisk oprindelse, der fik afslag på ansættelse, fordi en teamleder hos virksomheden, som var fra Ukraine, ikke var komfortabel med at arbejde sammen med en ”russer”. Teamlederen henviste til, at det fremgik af mandens CV, at han havde studeret i Rusland. I den konkrete sag fandt nævnet, at brugen af ordet ”russer” skulle forstås som en henvisning til russere som en gruppe med fælles historie og særtræk mv., hvorfor der var anledning til at formode, at der var tale om direkte forskelsbehandling på baggrund af national oprindelse. Klager blev tilkendt godtgørelse på 25.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet afgjorde også den 24. februar 2025 en lignende sag, som fik samme udfald (j. nr. 22-43719<sup>4</sup>):

<sup>1</sup> Ruth Nielsen, Dansk Arbejdsret, 5. udgave, 1. oplag, Djøf Forlag, 2023, side 315 og Ruth Nielsen m.fl. Ligestillingslovene med kommentarer - Bind 1, 8. udgave, Djøf Forlag, 2015, side 36f.

<sup>2</sup> EU-Domstolen har tidligere taget stilling til, hvorvidt direktivet om forskelsbehandling skal fortolkes udvidende. Se hertil EU-Domstolens sag C-354/13 (”Kaltoft-sagen”) af 18. december 2014, hvor spørgsmålet var, om EU-retten skal fortolkes således, at den fastsætter et generelt princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af fedme i sig selv med hensyn til beskæftigelse og erhverv. EU-Domstolen fastslog, at fedme ikke i sig selv anses for en grund, der sidestilles med de grunde, der er omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling i direktiv 2000/78. Med andre ord, EU-Domstolen afslog en sådan udvidende/dynamisk fortolkning af direktivet til at omfatte andet og mere end de præcist oplyste kriterier. Det er derfor ligeledes tvivlsomt, om der eksisterer et generelt princip i EU-retten om forbud mod forskelsbehandling på grund af statsborgerskab, når dette ikke særskilt følger af direktivet.

<sup>3</sup> Ligebehandlingsnævnet afgørelse nr. 9234 af 24. februar 2025 i j.nr. 24-3404. Den tilsvarende definition findes i Beskæftigelsesministeriets Vejledning om Forskelsbehandlingsloven nr. 9223 af 05/04/2024 punkt. 4.8.1.

<sup>4</sup> Ligebehandlingsnævnets kendelse nr. 9233 af 24 februar 2025 i j.nr. 22-43719.

Sagen omhandlede en kvinde, der havde russisk oprindelse. Kvinden mente, at virksomheden havde forskelsbehandlet hende på grund af national oprindelse, i forbindelse med at kvinden fik afslag på ansættelse hos den indklagede arkitektvirksomhed:

*"Thank you for your interest in [arkitektvirksomheden]. Due to the terrible war and aggressions from Putin, we are at the moment not able to hire any russians at the office. I'm sorry for this situation".*

Kvinden fik afslag på sin ansøgning med den begrundelse, at virksomheden på tidspunktet for ansøgningen ikke var i stand til at ansætte russere på grund af krigen mellem Rusland og Ukraine. Nævnet vurderede, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Kvinden fik derfor medhold og tilkendt godtgørelse på 12.500 kr.

Ligebehandlingsnævnet kommer i begge sager frem til, at der er tale om national oprindelse, når man omtaler en person som "russer", hvilket udgør en ulovlig forskelsbehandling af tredjelandsborgere.

Er det klart, at det er statsborgerskabet, der er grundlaget for forskelsbehandling, er sagen en anden, jf. f.eks. Ligebehandlingsnævnets nr. 9653 af 6. juni 2024 j.nr. 23-41798<sup>5</sup>:

Sagen omhandlede en kvinde, der indgav en klage over sin arbejdsgiver, idet hun mente, at hun var blevet forskelsbehandlet på grund af sin etniske og/eller nationale oprindelse. Arbejdsgiveren havde bedt hende om at dokumentere sit statsborgerskab ved at fremvise sit pas i forbindelse med kontraktunderskrivningen. Kvinden, som havde en anden etnisk oprindelse end dansk og et navn, der ikke klingede dansk, oplyste, at to andre medarbejdere, der blev ansat samtidig med hende, ikke blev bedt om at dokumentere deres statsborgerskab. Nævnet kom frem til, at kvinden ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun blev udsat for forskelsbe-

handling på grund af hverken sin nationale eller etniske oprindelse. Nævnet bemærkede, at national oprindelse ikke omfatter statsborgerskab.

Om det er statsborgerskabet eller national oprindelse, der er det reelle grundlag for forskelsbehandling, er ikke altid klart, særligt hvis der er sammenfald mellem statsborgerskab og national oprindelse, men hvis arbejdsgiver undlader at anvende ordet "statsborgerskab" og i stedet skriver "amerikaner", "russer", "personen fra Kina" kan dette pege i retning af, at det er den nationale oprindelse, snarere end det formelle statsborgerskab, som er afgørende.

#### VURDERING AF SAGLIGHEDSKRAVET, HERUNDER SIKKERHEDSHENSYN SOM BEGRUNDELSE

Udover forskelsbehandlingslovens begrænsninger gælder der et saglighedskrav i relation til afskedigelse i funktionærlovens § 2 b, offentligretlige retsgrundsætninger og i overenskomsterne. Det samme gælder med hensyn til antagelse af arbejdskraft på de overenskomstdækkede områder og overalt i den offentlige forvaltning.<sup>6</sup> Det betyder, at arbejdsgiver ikke kan forskelsbehandle i de nævnte situationer på grund af statsborgerskab, hvis det er usagligt, selvom forskelsbehandlingsloven ikke forbyder det.

Man kan forestille sig en situation, hvor en person med russisk statsborgerskab ansøger om en chefstilling i en stor privat detailhandel. Her opstår spørgsmålet, om arbejdsgiveren kan nægte ansættelse på grund af ansøgerens statsborgerskab. Begrundelsen kan være, at der i øjeblikket, grundet den geopolitiske situation, er et ønske i virksomheden om at minimere samarbejdet med Rusland. Der kan derfor være en markedsføringsmæssig værdi i at undgå ansættelse af russiske statsborgere, særligt på ledende poster, især hvis virksomheden har brandet sig på, at virksomheden fremover aktivt vil forsøge at begrænse handelen med russiske varer og i det hele taget frigøre sig fra unødvendig påvirkning eller afhængighed af Rusland.

<sup>5</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelse nr. 9653 af 6. juni 2024 i sag j.nr. 23-41798.

<sup>6</sup> Ole Hasselbalch og Natalie Videbæk Munkholm, Lærebog i Ansættelsesret og Personalejura, 6. udgave, 1. oplag, Djøf Forlag, 2019, side 180.

- Hvis afslaget skyldes, at medarbejderen er "russer", vil det være direkte forskelsbehandling grundet national oprindelse, og derfor i strid med forskelsbehandlingsloven.
- Hvis afslaget skyldes, at medarbejderen er russisk statsborger, og det derfor vil sende et forkert signal i forhold til virksomhedens ønske om at signalere afstand til Rusland, så kan man argumentere for, at den private arbejdsgivers begrundelse er saglig. Særligt i tilfælde, hvor der er tale om en ledende medarbejder, som i større eller mindre grad vil være virksomhedens "ansigt udadtil", bør en sådan branding og dermed fravælgelse af den russiske statsborger være saglig.

For en offentlig arbejdsgiver, der nægter at ansætte russiske statsborgere med i øvrigt lovligt ophold i Danmark f.eks. som følge af dobbelt statsborgerskab på grund af den geopolitiske situation, vil udfaldet i udgangspunktet sandsynligvis være anderledes. Her skal lighedssættningen og proportionalitetsprincippet overholdes, og et afslag kan næppe begrundes udelukkende med ansøgerens statsborgerskab. Hvis ansøgeren derimod udgør en sikkerhedstrussel på grund af sit statsborgerskab, kan situationen være anderledes for både private og offentlige arbejdsgivere, da sikkerhedshensyn kan legitimere en mere restriktiv tilgang.

Spørgsmålet er, om arbejdsgiveren kan have en ret til at afvise ansættelse inden for områder, der har tilknytning til statens sikkerhed, som f.eks. kritisk infrastruktur eller adgang til statshemmeligheder.

I de situationer er der netop tale om områder, som kan begrundes i sikkerhedshensyn. Politiets Efterretningstjeneste (PET) udarbejdede i maj 2023 en publikation, der vurderede spionagetruslen mod Danmark, Færøerne og Grønland.<sup>7</sup> PET vurderede følgende om det overordnede trusselsbillede i 2023:

*"Der er en markant, bredspektret og vedvarende trussel fra fremmede staters efterretningsvirksomhed mod Danmark. Truslen udgår først og fremmest fra Rusland og Kina. De russiske efterretningstjenester har i mange*

*år udgjort den største trussel mod Danmark, og PET forventer, at det også vil være tilfældet i den umiddelbare fremtid. På længere sigt er det imidlertid muligt, at kinesiske efterretningsaktiviteter vil komme til at udgøre den største trussel mod Danmark. PET kan konstatere, at også stater som Iran, Tyrkiet og Saudi-Arabien undertiden udfører efterretningsaktiviteter i Danmark<sup>8</sup>."*

Netop den situation, hvor ansættelsesområdet berører Danmarks sikkerhed, f.eks. ved håndtering af Danmarks kritiske infrastruktur eller adgang til statshemmeligheder, kan også den offentlige arbejdsgiver begrunde afslaget med, at medarbejderen har et statsborgerskab i en stat, hvor der er en øget spionagetrussel. Risikoen for negativ påvirkning og misbrug af den enkelte medarbejder, der har statsborgerskab i et af de af PET oplyste lande, er derfor forøget. Det gør sig særligt gældende, hvis medarbejderen konkret arbejder med et sikkerhedsfølsomt område.

Det var situationen i en afgørelse fra det norske ligebehandlingsnævn<sup>9</sup>:

Sagen omhandlede en ansøger med både norsk og russisk statsborgerskab, som blev udelukket fra en rekrutteringsproces i energisektoren, fordi arbejdsgiveren vurderede, at hans tilknytning til Rusland kunne udgøre en sikkerhedsrisiko. Arbejdet indebar, at man fik adgang til kritisk norsk infrastruktur. Det norske ligebehandlingsnævn fastslog, at det var *"direkte forskjellsbehandling på grunn av etnisitet"*, men at den konkrete, dokumenterede vurdering af sikkerhedsrisikoen ret bemærkelsesværdigt og i strid med dansk ret alligevel kunne begrunde forskelsbehandlingen som lovlig. Det blev begrundet med, at den blev anset for at være saglig, nødvendig, ikke uforholdsmæssigt indgribende og af afgørende betydning for udførelsen af arbejdet.

I Danmark er direkte forskelsbehandling på grund af national eller etnisk oprindelse altid ulovlig, mens indirekte forskelsbehandling vil være tilladelig, hvis den kan begrundes sagligt og proportionalt. Vurderede man i Dan-

<sup>7</sup> Politiets Efterretningstjeneste, Vurdering af spionagetruslen mod Danmark, Færøerne og Grønland, Maj 2023, side 5.

<sup>8</sup> Politiets Efterretningstjeneste, Vurdering af spionagetruslen mod Danmark, Færøerne og Grønland, Maj 2023, side 6.

<sup>9</sup> Sag 23/552 fra det norske ligebehandlingsnævn: Uttalelse av 9. desember 2024 fra Diskrimineringsnemnda.

mark, at statsborgerskabskravet i det konkrete tilfælde reelt set var direkte diskrimination på grund af national eller etnisk oprindelse, ville kravet være ulovligt. Det er imidlertid mere sandsynligt, at spørgsmålet ville blive anskuet som eventuel indirekte forskelsbehandling. Forskelsbehandlingen kan således være berettiget, hvis der foreligger en konkret og dokumenteret vurdering af sikkerhedsrisikoen, især når arbejdet indebærer adgang til kritisk infrastruktur, og hvis personen, der forskelsbehandles, kommer fra et af de PET oplyste lande.

Hvis et dansk universitet f.eks. har modtaget offentlige midler til at forske i national cybersikkerhed med henblik på at styrke Danmarks beskyttelse mod hackerangreb fra tredjelande, kan det ud fra en konkret, individuel vurdering være sagligt at afvise en ansøger med statsborgerskab fra et land, der er omtalt i PETs vurdering om spionagerussel, hvis ansættelsen indebærer forskning med adgang til fortrolige informationer.

Det er formentlig også sagligt at nægte ansættelse af statsborgere fra sådanne lande i stillinger som f.eks. rengøringsassistenter, hvis der er tale om et ansættelsessted, der varetager statens sikkerhed, såsom PET.

Det kan således konkluderes, at anvendelsen af sikkerhedshensyn som begrundelse for forskelsbehandling i ansættelsesforhold kræver en omhyggelig og konkret vurdering af de individuelle omstændigheder. Arbejdsgivere, både private og offentlige, er underlagt et saglighedskrav, der begrænser deres mulighed for at forskelsbehandle på grund af statsborgerskab, medmindre der foreligger en velbegrundet og dokumenteret sikkerhedsrisiko. For offentlige arbejdsgivere er kravet om saglighed væsentligt strengere, da de som nævnt også skal overholde forvaltningsretlige principper som lighedsgrundsætningen og proportionalitetsprincippet.

## KONKLUSION

Balancen mellem lighed og sikkerhed er ofte kompleks, men en arbejdsgiver kan under visse omstændigheder lovligt afvise en ansøger med statsborgerskab i lande, som arbejdsgiveren af den ene eller anden grund måtte ønske at distancere sig fra. Ligeledes kan en arbejdsgiver i visse tilfælde afskedige statsborgere fra andre lande, hvis der er et sagligt grundlag for at frygte en af statsborgerskabet

begrundet risiko for kompromittering af forretningshemmeligheder eller statens sikkerhed mv. Som ovenfor beskrevet, er saglighedskravet for offentlige arbejdsgivere mere udtalt end for den private arbejdsgiver.

Det er derfor afgørende, at arbejdsgivere nøje vurderer ansættelsens karakter og arbejdsopgaver samt den potentielle sikkerhedsrisiko og den pågældende persons statsborgerskab, inden de træffer beslutninger baseret på sikkerhedshensyn.

# MEDARBEJDERES RETSSTILLING VED VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSE - NYERE RETSPRAKSIS FRA EU-DOMSTOLEN I PERSPEKTIV



METTE KLINGSTEN  
ADVOKAT (H)  
METTE KLINGSTEN ADVOKATPARTNERSELSKAB

Virksomhedsoverdragelser er et almindeligt fænomen i det moderne arbejdsmarked, hvor strukturløsninger, outsourcing og fusioner ofte medfører skift af arbejdsgiver uden ophør af selve arbejdsopgaven. I denne proces opstår spørgsmålet om, hvordan medarbejdernes rettigheder bevares og videreføres, og hvor grænserne for virksomhedsoverdragelsesreglernes anvendelsesområde går.

Medarbejdernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse reguleres i dansk ret gennem lov om virksomhedsoverdragelse (VOL), som implementerer direktiv 2001/23/EF. Formålet med direktivet er at sikre arbejdstagernes rettigheder ved skift af arbejdsgiver, og lovgivningen fastlægger bl.a., at rettigheder og forpligtelser i henhold til det bestående ansættelsesforhold automatisk overgår til erhververen.

Direktivet har udviklet sig gradvist over tid fra det blev vedtaget i 1977 ikke mindst i lyset af den omfattende retspraksis fra EU-domstolen. Direktivet blev præciseret i 1998, og i 2001 kom det konsoliderede direktiv, som gælder i dag. Det betyder, at direktivet snart fylder 50 år. Virksomhedsoverdragelsesdirektivet synes at være en udtømmelig kilde til ny retspraksis inden for udvalgte emner. Jeg

har valgt at se nærmere på en række af disse afgørelser fra EU-Domstolen i, hvad man måske kan kalde en historisk kontekst.

Direktivets overordnede formål er klart: Det skal beskytte lønmodtagerne, eller som de kaldes i direktivet "arbejdstagerne" eller måske med et mere moderne ord, "medarbejderne". Der findes ikke en særskilt definition af lønmodtagerbegrebet i direktivteksten, og det er EU-Domstolens praksis, der har fastlagt forståelsen af lønmodtagerbegrebet. Det centrale er, at lønmodtagerbegrebet i direktivet er et EU-retligt begreb, som skal fortolkes autonomt og ensartet i hele EU, uafhængigt af medlemsstaternes nationale definitioner. EU-Domstolen har i en række sager fastslået, at en "arbejdstager" i direktivets forstand er en person, der i en vis periode, for en anden og under dennes ledelse yder en præstation mod vederlag. Blandt de centrale domme til fastlæggelse af lønmodtagerbegrebet er sag Lawrie-Blum (C-66/85)<sup>1</sup>.

Direktiv 2001/23/EF er et minimumsdirektiv, som kun fastsætter nogle grundlæggende krav. Det betyder, at medlemslandene frit kan indføre mere vidtgående regler til fordel for arbejdstagerne. Det fremgår også direkte af

<sup>1</sup> EU-Domstolens dom af 3. juli 1986 (sag C-66/85), ECLI:EU:C:1986:284.

artikel 8 i direktivet, at det kan fraviges, hvis det er til arbejdstagerens fordel.

Direktivet harmoniserer ikke beskyttelsen af medarbejderne. Der findes ikke én fælles europæisk standard for, hvordan individuelle rettigheder skal beskyttes ved en virksomhedsoverdragelse. Formålet er snarere at sikre, at en arbejdstager bevarer det samme beskyttelsesniveau hos den nye arbejdsgiver, som vedkommende havde hos den gamle.

### BESKYTTELSE MOD OPSIGELSER I STRID MED DIREKTIVET

Det følger af direktivets artikel 4, stk. 1, at "*Overdragelsen af en virksomhed [...] i sig selv ikke udgør en gyldig grund til afskedigelse af arbejdstagere.*" En afskedigelse kan dog være lovlig, hvis den er begrundet i økonomiske, tekniske eller organisatoriske (ØTO) forhold, der fører til ændringer i arbejdsstyrken. Det kan for eksempel være tilfældet, hvis den nye ejer overtager en virksomhed, der har været tabsgivende, og derfor gennemfører nødvendige besparelser. Det kan også være, at virksomheden indfører et nyt teknisk system, der effektiviserer produktionen og reducerer behovet for arbejdskraft. Der kan også være tale om en organisatorisk omlægning, hvor funktioner eller afdelinger bliver lagt sammen med overlap i personalet, hvilket kan give en saglig begrundelse for afskedigelse. Det er i den forbindelse et vigtigt spørgsmål, om en overdrager, der har indgået en bindende aftale med en erhverver om et salg, allerede inden closing kan opsiges medarbejdere, fordi nogle funktioner skal nedlægges i forbindelse med integrationen. Det vil alt andet lige kræve, at opsigelsen er sagligt begrundet i overdragerens forhold som eksempelvis kan være et behov for en reel organisatorisk omstilling som led i forberedelsen af salget, og at der foreligger dokumentation for hvad den organisatoriske ændring indebærer, herunder, at der ikke blot er tale om en omgåelse af direktivets regler.

Formålet er at beskytte arbejdstagerne mod at blive opsagt alene på grund af overdragelsen. Direktivet kræver ikke, at opsigelsen bliver tilsidesat som ugyldig, men medlemsstaterne skal sikre effektiv retsbeskyttelse. Det vil

sige et effektivt middel til at håndhæve arbejdstagerens rettigheder.

Konsekvenserne af, at medarbejderne opsiges i strid med reglerne, er ikke fastlagt i direktivet, men dette er overladt til nationale regler og praksis. Det følger hverken af lovens ordlyd eller praksis, at en sådan opsigelse automatisk bliver tilsidesat som ugyldig. I stedet kan den udløse et krav på godtgørelse – men kun, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

I dansk ret vil det typisk være reglerne om godtgørelse i henhold til funktionærloven eller Hovedaftalen, der er relevante i forhold til et godtgørelseskrav.

Hvis ingen af disse regler kan finde anvendelse, fordi medarbejderen ikke har anciennitet nok (henholdsvis 12 eller 9 måneder), står medarbejderen reelt uden en direkte godtgørelsesadgang efter virksomhedsoverdragelsesloven. Dette kan være i strid med EU-retten, hvis den manglende adgang til godtgørelse eller anden retsbeskyttelse reelt undergraver det beskyttelsesniveau, som virksomhedsoverdragelsesdirektivet kræver.

Hvis en arbejdstager i Danmark opsiges i direkte strid med virksomhedsoverdragelsesloven § 3, men ikke har anciennitet nok til at få godtgørelse efter funktionærloven eller hovedaftalen – står vedkommende uden effektiv beskyttelse.

Det betyder, at der ikke er nogen godtgørelse, ingen ret til at få opsigelsen annulleret og ingen erstatning, medmindre der kan bevises et økonomisk tab, hvilket typisk ikke vil være tilfældet, hvis medarbejderen har fået betaling i sit opsigelsesvarsel.

Dette harmonerer ikke godt med, at der skal stilles et effektivt retsmiddel til rådighed for medarbejderne for at sikre overholdelse af beskyttelsen i direktivet. EU-Domstolen har i flere afgørelser udtalt, at effektive sanktioner er nødvendige for at sikre, at EU-reglerne har den tilsigtede virkning. Der kan eksempelvis henvises til Dominguez (C-282/10)<sup>2</sup>, hvor EU-Domstolen slog fast, at et tab af ret-

<sup>2</sup> EU-Domstolens dom af 24. januar 2012 (sag C-282/10), ECLI:EU:C:2012:33.

tigheder pga. nationale regler, som stiller uforholdsmæssige krav, kan være i strid med EU-retten. Herudover blev det i Impact-sagen (C-268/06)<sup>3</sup> understreget, at arbejdstagere skal have adgang til passende og effektive retsmidler, når deres rettigheder er krænket.

Den danske retstilstand, hvor en medarbejder opsiges i strid med virksomhedsoverdragelsesloven, men ikke har adgang til nogen sanktion som følge af manglende anciennitet, kan være i strid med EU-retten, fordi den reelt underminerer det formål og den beskyttelse, som direktivet tilsigter. Et andet forhold er dog, at en privat arbejdsgiver ikke er pligtsubjekt efter direktivet, da et direktiv ikke kan forpligte private. Et eventuelt krav må derfor i sådanne tilfælde rejses som et erstatningskrav mod den danske stat for tab som følge af utilstrækkelig gennemførelse af direktivet.

#### HVAD ER EN OVERFØRSEL?

EU-Domstolen har præget udviklingen, f.eks. i forhold til, hvad der anses for en "overførsel" af en virksomhed. Den danske virksomhedsoverdragelseslov anvender betegnelsen *overdragelse* som oversættelse af det engelske udtryk *transfer* i direktiv 2001/23/EF. Det fremgår blandt andet af lovens § 1, hvorefter loven finder anvendelse ved "overdragelse af en virksomhed eller en del af en virksomhed". Denne terminologi er velkendt i dansk obligations- og selskabsret, hvor en *overdragelse* ofte forbindes med et ejerskifte, typisk ved køb eller salg.

Det kan være mere dækkende at anvende udtrykket *overførsel* i denne sammenhæng. Det skyldes, at direktivet netop omfatter en bredere vifte af situationer end blot de klassiske overdragelser i form af salg eller køb. Det centrale er, at en økonomisk enhed overføres fra én selvstændig indehaver til en anden, samtidig med, at enheden bevarer sin identitet. Begrebet *overførsel* indfanger bedre denne funktionelle og driftsmæssige kontinuitet og signalerer, at der kan være tale om alt fra outsourcing, fusion og spaltning eller en tilbagetagelse af en virksomhed i forbindelse med misligholdelse.

Det er ikke et krav, at der foreligger en aftale i obligationsretlig forstand, når blot der er tale om en *overførsel* af en økonomisk enhed, som er omfattet af direktivet og dermed også af virksomhedsoverdragelsesloven.

Ved at anvende udtrykket *overførsel* fremhæver man derfor mere præcist, at beskyttelsen efter direktivet ikke er betinget af en aftaleretlig transaktion, men alene af det faktiske skifte i indehaverforholdet.

EU-Domstolen har også i en række sager fortolket begrebet *overførsel* bredt.

I Süzen-dommen (C-13/95)<sup>4</sup> slog Domstolen fast, at arbejdsgiverkifte i sig selv ikke er nok til, at direktivet finder anvendelse, medmindre det udgør overførsel af en funktionel enhed, der i det væsentlige er baseret på medarbejdernes arbejdskraft.

Abler-dommen (C-340/01)<sup>5</sup> og CLECE-dommen (C-463/09)<sup>6</sup> har haft konkret betydning for fortolkningen i sager om outsourcing og kontraktskifte, som for eksempel rengøring, kantinedrift og vagtservice. EU-Domstolen har i disse afgørelser understreget, at det afhænger af karakteren af de nødvendige aktiver (personale eller materiel), om der sker overførsel.

EU-Domstolen har i nyere praksis yderligere præciseret kriterierne for, hvornår der foreligger en virksomhedsoverdragelse i henhold til direktiv 2001/23/EF.

Strong Charon-dommen (C-675/21)<sup>7</sup> vedrørte spørgsmålet om overførsel af en virksomhed uden aftale mellem overdrager og erhverver. Rengøringsvirksomheden Strong Charon havde tidligere havde haft en kontrakt med en kunde om rengøringstjenester. Da kunden valgte at overdrage kontrakten til en anden leverandør (uden at Strong Charon var en del af den nye aftale), opstod spørgsmålet, om der alligevel kunne være tale om en virksomhedsoverdragelse i direktivets forstand, uanset at der ikke forelå nogen kontraktlig forbindelse mellem den gamle og den

<sup>3</sup> EU-Domstolens dom af 15. april 2008 (sag C-268/06), ECLI:EU:C:2008:223.

<sup>4</sup> EU-Domstolens dom af 11. marts 1997 (sag C-13/95), ECLI:EU:C:1997:141.

<sup>5</sup> EU-Domstolens dom af 20. november 2003 (sag C-340/01), ECLI:EU:C:2003:629.

<sup>6</sup> EU-Domstolens dom af 20. januar 2011 (sag C-463/09), ECLI:EU:C:2011:24.

<sup>7</sup> EU-Domstolens dom af 16. februar 2023 (sag C-675/21), ECLI:EU:C:2023:108.

nye leverandør. En række medarbejdere, der tidligere havde udført arbejdet for Strong Charon, blev ansat af den nye virksomhed, og aktiviteterne blev videreført.

I forhold til spørgsmålet om fraværet en kontraktlig eller direkte juridisk relation mellem ny og gammel arbejdsgiver udelukker anvendelsen af direktiv 2001/23/EF svarende EU-Domstolen klart nej. Det er ikke en betingelse for, at direktivet kan finde anvendelse.

Det afgørende er, om der sker en overførsel af en økonomisk enhed, som bevarer sin identitet. Domstolen gentog og videreudviklede de kriterier, som tidligere er fastlagt i fx *Spijkers- og Sützen-dommene*. Der skal foretages en konkret helhedsvurdering efter de kriterier, der kendes fra disse to domme.

Det afgørende er, om enheden som en funktionel, organiseret helhed fortsætter sin aktivitet hos den nye aktør. EU-Domstolen har således igen bekræftet og præciseret, at en virksomhedsoverdragelse i direktivets forstand kan forekomme uden en direkte aftale eller kontrakt mellem ny og gammel leverandør.

Der er således klart, at indirekte overførsler, for eksempel ved kontraktskifte i underleverandørled eller offentlige udbud, hvor der ikke er en direkte overdragelsesaftale mellem parterne, også er omfattet af reglerne. Fraværet af en kontraktlig forbindelse mellem overdrageren og erhververen er ikke afgørende for, om der foreligger en overførsel i direktivets forstand. Det afgørende er, om den økonomiske enhed bevarer sin identitet efter overførslen.

EU-Domstolen har således fortsat fokus på en funktionel tilgang til vurderingen af virksomhedsoverdragelser, hvor den faktiske videreførelse af aktiviteter og bevarelsen af enhedens identitet er centrale elementer.

Dansk retspraksis - både fra domstolene og i høj grad fra faglig voldgift - har længe anvendt en Spijkers-baseret vurdering, hvor man lægger vægt på arten af den pågældende virksomhed (medarbejderintensiv eller intensiv i forhold til behovet for aktiver for at drive virksomheden), om væsentlige aktiver eller medarbejdere overføres,

om aktiviteterne fortsætter uden nævneværdige ændringer, og om den nye virksomhed fortsætter med samme funktion, struktur og formål.

Den danske tilgang hviler altså - i praksis - på en konkret og indholdsmæssig vurdering, og ikke på formalia som f.eks. eksistensen af en kontrakt mellem parterne. Dette er selvfølgelig især relevant i udbudssituationen.

Strong Charon styrker og bekræfter den linje, dansk praksis allerede har lagt ved eksempelvis U 2018.1519 H. Afgørelsen kan måske få betydning i grænsetilfælde, hvor der tidligere måske har været en tendens til at afvise virksomhedsoverdragelse i rene udbudssituationer, især hvor ingen aktiver overføres, der ikke er nogen direkte overførsel af medarbejdere (de starter blot hos ny leverandør), og der ikke er nogen kontakt mellem gammel og ny leverandør.

En anden væsentlig problemstilling er, i hvilket omfang en økonomisk enhed kan opdeles og fordeles mellem flere erhververe, f.eks. i forbindelse med udlicitering eller udbud. En sådan situation kan føre til, at en enkelt medarbejders ansættelsesforhold fordeles forholdsmæssigt mellem flere nye arbejdsgivere. Dette var tilfældet i *ISS Facility Services NV (C-344/18)*<sup>8</sup>, hvor EU-Domstolen fastslog, at en virksomhedsoverdragelse i direktivets forstand også kan foreligge, hvor opgaven tidligere var samlet under én leverandør, men ved et udbud opdeles mellem flere nye leverandører. EU-Domstolen understregede, at direktivets artikel 3 om overførsel af ansættelsesforhold ikke kan omgås ved blot at opdele den overførte aktivitet. En medarbejder med opgaver på tværs af forskellige segmenter eller geografiske områder kan derfor opnå delt ansættelse hos flere erhververe, medmindre dette er urimeligt byrdefuldt eller umuligt i praksis. I så fald må der ske enten fuld overtagelse af ansættelsesforholdet af én erhverver eller betaling af en godtgørelse ved opsigelse.

#### HVAD MED INSOLVENS?

Det følger af artikel 5 i direktiv 2001/23/EF, at medlemsstaterne kan fravige hovedreglerne om beskyttelse af medarbejderne ved virksomhedsoverdragelse, hvis virksomhedsoverdragelsen sker som led i en insolvensbe-

<sup>8</sup> EU-Domstolens dom af 26. marts 2020 (sag C-344/18), ECLI:EU:C:2020:2391.

handling iværksat med henblik på rekonstruktion eller bevarelse af arbejdspladser, og under kontrol af en offentlig myndighed. Der skal være tale om en formel insolvens- eller konkursbehandling, som har til formål at afvikle virksomhedens aktiver, og behandlingen skal være underlagt offentlig kontrol, for eksempel af en skifteret. Hvis disse betingelser ikke er opfyldt - som for eksempel ved uformelle eller ikke-lovregulerede procedurer - vil direktivet stadig finde anvendelse.

Det følger imidlertid af virksomhedsoverdragelseslovens § 1, stk. 3, at reglerne finder anvendelse ved et konkursbos videresalg af en virksomhed eller en del heraf til en erhverver. Bestemmelsen fastslår, at virksomhedsoverdragelsesloven i modsætning til artikel 5 i direktivet også finder anvendelse på overdragelser, der sker fra et konkursbo. Lønmodtagernes Garantifond har imidlertid haft en fast praksis, hvor erhververen kun indtrådte i forpligtelser vedrørende de overtagne medarbejdere for tiden efter afsigelsen af konkursdekret. Denne praksis er blevet kodificeret ved indsættelsen af et nyt stk. 4 i § 2. Herudover skulle virksomhedsoverdragelser under rekonstruktionsbehandling sidestilles med virksomhedsoverdragelser under konkursbehandling.

Det følger således af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 4, at

*“Finder overdragelsen sted under overdragerens rekonstruktions- eller konkursbehandling, indtræder erhververen dog kun i rettigheder og forpligtelser, jf. stk. 1 og 2, der vedrører tiden efter indledningen af rekonstruktionsbehandlingen eller afsigelsen af konkursdekret.”*

Bestemmelsen indebærer således, at udgangspunktet i loven om, at erhververen indtræder i rettigheder og forpligtelser over for medarbejdere, der bestod på overdragelsestidspunktet, fraviges, således at erhververen kun indtræder i krav for så vidt angår tiden efter rekonstruktionsbehandlingens indledning eller afsigelsen af konkursdekret.

Dette er en markant undtagelse til det almindelige princip om, at den nye arbejdsgiver indtræder i rettigheder og

forpligtelser ved virksomhedsoverdragelse, som har hjemmel i direktivets artikel 5.

EU-Domstolen har i flere sager præciseret rammerne for artikel 5. I Abels-dommen (C-340/01) fastslog EU-Domstolen, at direktivets beskyttelse kan fraviges ved reel insolvensbehandling, men kun hvis der sker overvågning fra en offentlig myndighed og formålet er at sikre arbejdspladser. Undtagelsen i artikel 5 skal således fortolkes indskrænkende.

Hvis et salg af en nødlidende virksomhed sker uden egentlig insolvensbehandling, vil direktivet og virksomhedsoverdragelsesloven finde fuldt ud anvendelse.

I sagen Heiploeg (C-237/20)<sup>9</sup> tog EU-Domstolen stilling til, om en såkaldt pre-pack-overdragelse af et selskab med økonomiske problemer gennemført før et formelt konkursdekret er omfattet af undtagelsen i direktivets artikel 5, stk. 1. Den hollandske pre-pack-model indebærer, at konkursen forberedes uden offentliggørelse, og at den person, der forventeligt blev udpeget som kurator, forhandlede en overdragelse på plads, som straks blev gennemført ved konkursens indtræden. En stor del af medarbejderne blev overtaget, men på forringede vilkår. Spørgsmålet var, om den nye ejer kunne påberåbe sig insolvensundtagelsen i direktivets artikel 5, stk. 1, og dermed undgå forpligtelsen til at videreføre medarbejdernes rettigheder.

Domstolen slog fast, at artikel 5, stk. 1, kun kan anvendes, hvis tre kumulative betingelser er opfyldt. Der skal være tale om en egentlig konkurs- eller insolvensbehandling, indledt i overensstemmelse med national ret. Formålet skal være realisering af virksomhedens aktiver, og ikke videreførelse. Herudover skal proceduren være underlagt kontrol af en kompetent offentlig myndighed, herunder en domstol eller lignende.

I den konkrete sag fandt Domstolen, at betingelserne ikke var opfyldt, fordi pre-pack-proceduren ikke var retligt reguleret, men alene baseret på retspraksis, og dermed ikke var under offentlig kontrol i direktivets forstand. Undtagelsen kunne derfor ikke anvendes, og direktivet fandt anven-

<sup>9</sup> EU-Domstolens dom af 28. april 2022 (sag C-237/20), ECLI:EU:C:2022:321.

delse i sin helhed. Det gjaldt også pligten til at videreføre ansættelsesvilkår og anciennitet.

Afgørelsen ligger i forlængelse af Domstolens tidligere praksis, særligt Smallsteps (C-126/16)<sup>10</sup>, hvor en lignende pre-pack blev vurderet, samt d'Urso-sagerne (bl.a. C-362/89)<sup>11</sup> som præciserer, at hensynet til medarbejderbeskyttelse ikke uden videre må fraviges ved insolvens.

## HVAD MED DE OFFENTLIGE FUNKTIONER?

Virksomhedsoverdragelsesdirektivet (2001/23/EF) gælder som udgangspunkt ikke for:

*"administrationer i den offentlige forvaltning"*, jf. artikel 1, stk. 1, litra c.

Det følger af virksomhedsoverdragelseslovens § 1, stk. 2, 2. led, at *"en administrativ eller ved lov foretaget omorganisering af offentlige administrative myndigheder eller en overførsel af administrative funktioner mellem offentlige administrative myndigheder ... ikke [er] en overførsel i denne lovs forstand"*. Loven finder som udgangspunkt anvendelse på alle overdragelser, uanset om der er tale om offentlig eller privat virksomhed, bortset fra overførsel af opgaver, som indebærer egentlig myndighedsudøvelse.

Der er således tale om en undtagelse vedrørende organer, som udfører klassiske offentligretlige beføjelser som en del af statsforvaltningen. Det kan fx være politi, skattemyndigheder og domstole.

I de forenede spanske notar-sager (C-583/21, C-584/21, C-585/21 og C-586/21)<sup>12</sup> havde EU-Domstolen lejlighed til at tage stilling til om en notars virksomhed faldt ind under undtagelsen for "offentlige forvaltningsmyndigheder" i direktivets artikel 1, stk. 1, litra c. Den pågældende sag omhandlede en situation, hvor en notar i Spanien overtog en tidligere notars kontor, inklusive medarbejdere og aktiver, uden en formel aftale mellem parterne. EU-Domstolen blev bedt om at vurdere, om dette udgjorde en virksomhedsoverdragelse i henhold til direktivet. Medarbejderne på notarialkontoret tog sig af dokumentbehandling, kommunikation og rådgivning, og denne aktivitet

kunne anses som videreført, hvis en væsentlig del af medarbejderne blev genansat af den nye notar. Sagen drejede sig om fire ansatte medarbejdere, der gennem mange år havde arbejdet i det samme notarkontor i Madrid under forskellige notarer, som successivt havde overtaget kontoret. Da en notar blev flyttet til en anden by, valgte medarbejderne at få deres ansættelsesforhold afsluttet mod betaling af en godtgørelse. Kort tid efter blev en ny notar udpeget til kontoret, og de samme medarbejdere blev genansat, men blev efter kort tid opsagt under henvisning til, at de ikke havde bestået prøvetiden. Spørgsmålet var, om der forelå en virksomhedsoverdragelse i direktivets forstand, hvilket ville indebære, at de tidligere ansættelsesforhold skulle anses for fortsat uændret, og at ancienniteten ikke kunne afbrydes. EU-Domstolen fastslog, at direktivet kunne finde anvendelse i sådanne tilfælde, selv om der var tale om en offentlig funktion og udnævnelse, og ikke en privat kontraktlig overdragelse. Det afgørende var, at der var tale om en økonomisk aktivitet, at den nye notar havde overtaget de samme lokaler, materielle midler og notarialregister, samt at en væsentlig del af personalet blev genansat og arbejdede videre med de samme opgaver. På den baggrund skulle den nationale spanske domstol vurdere, om notarkontoret havde bevaret sin identitet, hvilket var afgørende for, om der forelå en overførsel i direktivets forstand.

Domstolen fastslog, at notarer i Spanien ganske vist udfører en offentlig funktion (officielt udpeget og godkendt), men i relation til driften af notarkontoret (herunder ansættelse af personale og administration af kontorets økonomi), optræder notaren som en privat arbejdsgiver og virksomhedsejer, og notarkontoret havde karakter af en økonomisk enhed, der blev videreført af den nye notar - herunder medarbejdere og register.

Konklusionen blev derfor, at undtagelsen ikke fandt anvendelse, fordi en del af notarvirksomheden, som angik den faktiske drift og personaleansvar, ikke var en del af statsforvaltningen, men en privatøkonomisk aktivitet.

<sup>10</sup> EU-Domstolens dom af 22. juni 2017 (sag C-126/16), ECLI:EU:C:2017:489.

<sup>11</sup> EU-Domstolens dom af 25. juli 1991 (sag C-362/89), ECLI:EU:C:1991:326.

<sup>12</sup> EU-Domstolens dom af 16. november 2023 (sag C-583/21, C-584/21, C-585/21 og C-586/21), ECLI:EU:C:2023:872.

EU-Domstolens afgørelse viser således, at det afgørende ikke er, om den overdragende enhed formelt set er offentlig, men om aktiviteten og ansættelsesforholdet har en økonomisk og privat karakter. Selv i situationer, hvor en person udøver offentlig myndighed, kan den driftsmæssige og personalemæssige del være omfattet af direktivet. Interne omorganiseringer i det offentlige kan være omfattet af direktivet, hvis der overføres en organiseret økonomisk enhed, og aktiviteten ikke er rent forvaltningsmæssig.

Direktivet og virksomhedsoverdragelsesloven finder derimod ikke anvendelse på overførsel af administrative funktioner mellem offentlige administrative myndigheder. Det indebærer bl.a., at reglerne ikke finder anvendelse for medarbejdere, der er beskæftiget med myndighedsopgaver. I forbindelse med omorganiseringer inden for det offentlige i Danmark ses det dog, at det i den relevante lovgivning fastsættes, at virksomhedsoverdragelsesloven eller principperne i loven skal finde anvendelse, selv om der ikke foreligger en virksomhedsoverdragelse i virksomhedsoverdragelseslovens forstand.

Et eksempel er omorganiseringerne i forbindelse med kommunalreformen i 2007, hvor det ved lov blev fastsat, at principperne i virksomhedsoverdragelsesloven skulle finde anvendelse. Lignende eksempler er etableringen af SKAT, hvor en række kommunalt ansatte medarbejdere blev overført til ansættelse i staten og etableringen af Udbetaling Danmark, hvor Arbejdsmarkedets Tillægspension overtog de kommunalt ansatte medarbejdere.

## PENSION - EN SVÆR STØRRELSE

Pensionsrettigheder udgør en væsentlig del af arbejdstageres samlede vederlag og retsstilling, og spørgsmålet om deres beskyttelse i forbindelse med virksomhedsoverdragelse og arbejdsgiverens insolvens har i en årrække været genstand for regulering i EU-retten.

Det følger af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 3, at den almindelige regel om erhververs indtræden i forpligtelserne over for lønmodtagerne ikke finder anvendelse på pensionsordninger. Det fremgår således af bestemmelsen, at *"Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke an-*

*vendelse på lønmodtageres ret til ydelser i forbindelse med alderdom og invaliditet eller ydelser til efterladte i henhold til pensionsordninger."*

Erhververen indtræder således ikke i pligten til at udrede pensionsydelser, idet lønmodtagerens ret til optjente pensionsrettigheder er sikret i anden lovgivning, fordi udgangspunktet er, at pensionsforpligtelser skal være afdækkede eksternt.

Med EU-Domstolens afgørelser i de forende Friction-sager (C-674/18 og C-675/18)<sup>13</sup> er der sket en præcisering af, hvordan virksomhedsoverdragelsesdirektivet og direktiv 2008/94/EF (insolvensdirektivet) skal fortolkes, når der er tale om arbejdsgiverbetalte pensioner.

Sagen vedrørte to medarbejdere, der var beskæftiget hos henholdsvis TMD Friction GmbH og TMD Friction EsCo GmbH. De havde opnået rettigheder til arbejdsgiverbetalt pension i kraft af deres ansættelsesforhold, men den oprindelige arbejdsgiver blev insolvent. Deres ansættelsesforhold blev videreført hos nye arbejdsgivere i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse, men den nye arbejdsgiver nægtede imidlertid at indfri de forfaldne pensionsforpligtelser, der var opstået før overdragelsen.

Det var et spørgsmål, om dette var foreneligt med artikel 5, stk. 2, i virksomhedsoverdragelsesdirektivet, som tillader medlemsstaterne at fravige den normale regel om retsstillings videreførelse ved overdragelse, hvis overdragelsen sker som led i insolvensbehandling. Sagen vedrørte samtidig beskyttelsen af pensionsrettigheder efter artikel 8 i direktiv 2008/94/EF.

EU-Domstolen fastslog for det første, at artikel 5, stk. 2, giver hjemmel til, at en erhverver ikke overtager tidligere forfaldne pensionsforpligtelser, når overdragelsen sker som led i en insolvensbehandling, og formålet er at bevare beskæftigelsen.

Medlemsstaterne er imidlertid forpligtet til at sikre en effektiv beskyttelse af arbejdstagernes pensionsrettigheder, jf. artikel 8 i direktiv 2008/94/EF. Denne forpligtelse kan opfyldes ved en national garantifond eller lignende ord-

<sup>13</sup> EU-Domstolens dom af 9. september 2021 (sag C-674/18 og C-675/18), ECLI:EU:C:2021:720.

ninger, og Domstolen lagde vægt på, at beskyttelsen ikke må være illusorisk, og at tab af en væsentlig del af pensionsydelsen vil være uforeneligt med direktivet. EU-Domstolen bekræftede desuden, at artikel 8 har direkte virkning, og at arbejdstagere derfor kan påberåbe sig bestemmelsen direkte over for nationale myndigheder og domstole.

## TIDSBEGRÆNSEDE KONTRAKTER OG VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSE

Spørgsmålet om anvendelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i forhold til beskyttelsen af arbejdstageres rettigheder ved virksomhedsoverdragelse har gennem flere år været genstand for både national og EU-retlig regulering. I *Obras y Servicios Públicos/Acciona Agua*-sagen (C-550/19)<sup>14</sup> tog EU-Domstolen stilling til anvendelsen af den spanske kontraktform "fijo de obra" og til retsvirkningerne af en virksomhedsoverdragelse i henhold til direktivet og rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse.

En medarbejder var blevet ansat på en "fijo de obra"-kontrakt hos *Obras y Servicios Públicos S.A* i 1996, og han indgik i løbet af de efterfølgende år flere tilsvarende kontrakter uden væsentlige afbrydelser. Den sidste kontrakt løb fra 2014 og frem. I 2017 blev hans arbejdsforhold overført til *Acciona Agua*, som overtog driften efter tildeling af en offentlig kontrakt.

Medarbejderen gjorde gældende, at hans ansættelse reelt havde været permanent og derfor ikke burde anses som tidsbegrænset. Han krævede anerkendelse af anciennitet fra 1996 og konstatering af, at hans ansættelsesforhold var af fast karakter.

EU-Domstolen fastslog, at medlemsstaterne ikke må tillade gentagen brug af tidsbegrænsede kontrakter for at dække et vedvarende eller permanent behov hos arbejdsgiveren. Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse (direktiv 1999/70/EF), har netop til formål at forhindre misbrug af denne kontraktform.

Den spanske praksis med at anvende "fijo de obra"-kontrakter uden objektive grunde til at adskille de enkelte

kontrakter blev kritiseret. Hvis en ansættelse i praksis har været kontinuerlig og dækket et fast arbejdsbehov, skal den betragtes som tidsbegrænset.

EU-Domstolen fastslog, at direktivet forpligter erhververen til at videreføre arbejdstagerens rettigheder og pligter, herunder anciennitet. En begrænsning af ancienniteten til alene at omfatte den seneste kontraktperiode var i strid med EU-retten, medmindre det ikke stillede arbejdstageren ringere.

Det kunne således konkluderes, at EU-retten forbyder misbrug af successive tidsbegrænsede ansættelser, og det kræves, at sådanne kontrakter kun anvendes, når der foreligger objektive grunde. Nationale regler og praksis, som tillader uafbrudt og systematisk anvendelse af midlertidige kontrakter til permanente opgaver, er i strid med direktiv 1999/70/EF. Ved virksomhedsoverdragelse skal den fulde anciennitet medregnes, og arbejdstagerens retsstilling skal bevares i sin helhed.

EU-Domstolens afgørelse i *Obras y Servicios Públicos/Acciona Agua* tydeliggør grænserne for lovlig brug af tidsbegrænsede kontrakter og styrker arbejdstageres rettigheder ved virksomhedsoverdragelse. National praksis skal være i overensstemmelse med EU-rettens krav om beskyttelse mod usikker ansættelse og sikring af kontinuitet i rettigheder.

Efter direktivet og efter EU-Domstolens praksis i den ovennævnte sag (C-550/19), kan misbrug af successive tidsbegrænsede kontrakter føre til, at ansættelsen skal anses som tidsbegrænset, og at arbejdstageren kan have krav på godtgørelse. Tilsvarende gælder i dansk ret, hvorefter erhververen overtager den bestående retsstilling, uanset grundlaget. Dette betyder også, at erhververen kan komme til at betale godtgørelse for overtrædelse af lov om tidsbegrænset ansættelse. Der kan udmåles en godtgørelse til arbejdstageren, hvis arbejdsgiveren overtræder loven. Hvis ansættelsen fortsætter efter overdragelsen, og det vurderes, at den burde have været tidsbegrænset, vil erhververen hæfte for kravene, herunder godtgørelse.

<sup>14</sup> EU-Domstolens dom af 24. juni 2021 (sag C-550/19), ECLI:EU:C:2021:514.

## KOLLEKTIVE RETTIGHEDER

Virksomhedsoverdragelsesdirektivet har til formål at beskytte arbejdstagernes rettigheder. Et centralt spørgsmål i den sammenhæng er, hvordan direktivet regulerer forholdet til kollektive overenskomster.

Direktivets artikel 3, stk. 3, fastsætter, at erhververen efter overdragelsen skal opretholde de vilkår, der gælder i henhold til en kollektiv overenskomst, indtil overenskomsten udløber, eller der indgås en ny. Medlemsstaterne har i henhold til artikel 3, stk. 4, mulighed for at begrænse denne forpligtelse til mindst ét år.

Det betyder, at direktivet fastlægger en retlig ramme, hvorefter arbejdstagernes kollektive vilkår som udgangspunkt videreføres, men uden at fastsætte, at disse skal have en permanent eller dynamisk karakter. Spørgsmålet om, hvorvidt en ny arbejdsgiver er bundet af fremtidige ændringer i en overenskomst, har derfor været genstand for retslig behandling.

Alemo-Herron-sagen (C-426/11)<sup>15</sup> vedrørte en gruppe kommunalt ansatte i London, der var omfattet af en kollektiv overenskomst, som blev forhandlet centralt mellem fagforening og arbejdsgiverorganisation. I forbindelse med en outsourcing af aktiviteterne overgik medarbejderne til en privat virksomhed, som ikke deltog i forhandlingerne om den overenskomst, der blev henvist til i ansættelseskontrakterne.

Kontrakternes henvisning til overenskomsten var "dynamisk", dvs. at den nye arbejdsgiver potentielt ville blive forpligtet til at efterleve ikke bare de gældende, men også fremtidige bestemmelser i overenskomsten.

EU-Domstolen fastslog, at dette var uforeneligt med direktivet, hvis det medførte, at erhververen blev forpligtet til at efterleve kollektive aftaler, som denne ikke havde haft mulighed for at påvirke. En sådan fortolkning ville ifølge Domstolen være i strid med Chartrets artikel 16 om fri erhvervsudøvelse.

Det kan således konstateres, at direktivet beskytter overenskomstvilkår ved overdragelsestidspunktet, men ikke

nødvendigvis efterfølgende ændringer, medmindre national ret udtrykkeligt tillader dette. En dynamisk henvisning til kollektive overenskomster er kun forenelig med direktivet, hvis den nye arbejdsgiver har mulighed for reel medindflydelse.

Dommen sikrer derved en balance mellem arbejdstagerbeskyttelse og erhververens ret til at planlægge og udøve virksomhed i henhold til EU's grundlæggende frihedsrettigheder.

I Danmark blev virksomhedsoverdragelsesloven § 4 a som bekendt tilføjet loven i 2001 som afslutning på en ellers tidligere noget uklar retspraksis om, hvorvidt erhverver via passivitet kan blive part i overdragelsens overenskomst. Reglen indebærer, at erhverver positivt skal frasige sig overdragelsens overenskomst for ikke at blive bundet af overenskomsten. Frasigelsen skal ske inden for bestemte frister, der er fastlagt i loven, idet erhverver ellers anses for indtrådt som part i overenskomsten, således som overenskomsten så ud på tidspunktet for overførslen af virksomheden. Denne frasigelsessituation, men med mulighed for at blive bundet ved passivitet, er også en speciel konstruktion i Danmark, som dog har fungeret meget fint, om end der stadig er uløste spørgsmål også i forhold til denne bestemmelse.

De kommende år vil givet vise, at når virksomhedsoverdragelsesdirektivet runder 50 år, så vil der være kommet flere interessante domme til både fra EU-Domstolen og fra danske domstole, arbejdsretten og faglig voldgift.

---

<sup>15</sup> EU-Domstolens dom af 18. juli 2013 (sag C-426/11), ECLI:EU:C:2013:521.

# GODTGØRELSE FOR UBERETTIGET BORTVISNING - ER DER BEHOV FOR BEDRE BESKYTTELSE AF LØNMODTAGERNE?



MIKAEL MARSTAL  
ADVOKAT (H)  
PENTA ADVOKATER

## INDLEDNING

Bortvisning er et velkendt og nødvendigt redskab for arbejdsgivere i en situation, hvor en lønmodtager/medarbejder går (langt) over stregen i forhold til de forpligtelser, som medarbejderen har i kraft af ansættelsesforholdet. Det er vel indiskutabelt, at det kun er rimeligt, at en arbejdsgiver kan bringe ansættelsesforholdet til ophør straks og ikke fortsat skal betale løn til en medarbejder, som snyder på vægten, er illoyal eller begår grove fejl. Men hvad nu, hvis arbejdsgiveren er for hurtig på aftrækkeren – eller ligefrem spekulerer i at bortvise i en situation, hvor det ikke er berettiget? Det er påstanden i denne artikel, at lønmodtagerne i disse situationer ikke har en tilstrækkelig god beskyttelse mod det ret voldsomme indgreb i navnlig privatøkonomien, som en bortvisning typisk afstedkommer<sup>1</sup>.

## BORTVISNINGEN

En bortvisning kan komme på tale, hvis en medarbejder stjæler eller lyver eller på anden vis ikke lever op til de krav, som arbejdsgiveren og ansættelsesforholdets natur med rimelighed stiller, og hvis der er tale om grove eller gentagne pligtforsømmelser. Det vil føre for vidt i denne sammenhæng nærmere at gennemgå de enkelte bortvisningsgrunde, men typisk vil der – udover tyveri og løgn-

agtighed – være tale om snyd med arbejdstiden, ulovlig udeblivelse, brud på loyalitetspligten, lydighedsnægtelse eller grove (tabspådragende) fejl. Også en medarbejders opførsel og adfærd kan begrunde en bortvisning.

En bortvisning er en voldsom og indgribende sanktion overfor medarbejderen og bør derfor i sagens natur ske på et fuldt oplyst og sikkert grundlag. Medmindre bortvisningsgrundlaget er klart og veldokumenteret, vil det derfor ofte være hensigtsmæssigt, at den pågældende medarbejder får lejlighed til at forholde sig til "anklagerne", før der skrives til en bortvisning.

Det karakteristiske ved en bortvisning er, at ansættelsesforholdet bringes til ophør straks, hvilket gælder både medarbejderens arbejdsforpligtelse og arbejdsgiverens pligt til at betale løn (for offentlige arbejdsgivere dog først, når der efter endt partshøring er truffet endelig afgørelse om bortvisning, jf. U2024.4882H).

En medarbejder, der mener sig uberettiget bortvist, skal reagere ganske hurtigt i form af en protest mod bortvisningens berettigelse for ikke at fortabe retten til at kræve erstatning og eventuel godtgørelse.

<sup>1</sup> Denne artikel er en uddybning af samme synspunkt, som blev rejst i min bog "Bortvisning – suspension og fritstilling" (Karnov Group, 2013), s. 164.

## RETSGRUNDLAGET FOR BORTVISNINGER - ERSTATNING

En bortvisning er udtryk for en væsentlig misligholdelse af ansættelsesaftalen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Adgangen til at bortvise er således for så vidt hjemlet i obligations- og aftaleretten og kræver ikke særskilt hjemmel. Der findes dog enkelte retsregler, der regulerer bortvisningssituationen og det erstatningsretlige opgør i den forbindelse.

Det følger af funktionærlovens § 4, at en arbejdsgiver kan kræve erstatning, hvis funktionæren *"uberettiget udlader at tiltræde tjenesten eller forlader denne, eller arbejdsgiveren hæver tjenesteforholdet på grund af grov misligholdelse af kontrakten fra funktionæren side"*.

I overenskomsterne er spørgsmålet om erstatning til arbejdsgiveren mere sporadisk omtalt. Det følger eksempelvis af § 38 i Industriens Overenskomst, at en arbejdsgiver kan kræve erstatning, hvis en medarbejder forlader arbejdspladsen *"uden at give mindst det pligtige varsel"* (og altså dermed væsentligt misligholder sit ansættelsesforhold).

Det kan formentlig lægges til grund, at arbejdsgivere som udgangspunkt ikke kræver erstatning af deres (tidligere) medarbejdere i forbindelse med en bortvisning. En undtagelse gælder dog nok, hvor medarbejderen har beriget sig selv på arbejdsgiverens bekostning.

Medarbejderens mulighed for at kræve erstatning er for funktionærers vedkommende reguleret i funktionærlovens § 3, hvorefter der ved uberettiget bortvisning kan kræves betaling af løn i en opsigelsesperiode, sådan at der i de tre første måneder er tale om minimalerstatning. Også ikke-funktionærer vil ved en uberettiget bortvisning kunne rejse krav om løn mv. i en opsigelsesperiode for så vidt som der er lidt et tab. I Den Tværfaglige Overenskomst mellem Det Faglige Hus (snart Krifa) og Arbejdsgiverforeningen KA fremgår udtrykkeligt for ikke-funktionærers vedkommende i hovedoverenskomstens § 39, stk. 9, at arbejdsgiverne ved uberettiget bortvisning skal betale erstatning svarende til løn i opsigelsesperioden.

Herudover kan der rejses krav om betaling af erstatning i relation til anciennitetsbestemte godtgørelser efter funk-

tionærlovens § 2a og en række tilsvarende overenskomstbestemmelser.

Opgørelsen af medarbejderens erstatningskrav i anledning af en (uberettiget) bortvisning er velkendt for alle praktikere og frembyder sjældent større diskussioner.

## GODTGØRELSE

Hvis en medarbejder mener sig uberettiget bortvist og rejser krav om erstatning, er der mulighed for også at rejse krav om godtgørelse.

Krav kan rejses med hjemmel i funktionærlovens § 2b, stk. 3, der fastslår, at lovens bestemmelser om godtgørelse for usaglig opsigelse også finder anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

Tilsvarende gælder på de overenskomstdækkede områder, jf. eksempelvis Hovedaftalens § 4, stk. 3, og i Den Tværfaglige Overenskomst, jf. hovedoverenskomstens § 40, stk. 2. Er man derimod ikke funktionær og ikke omfattet af en overenskomst, kan der ikke rejses krav om godtgørelse, da det kræver udtrykkelig hjemmel, jf. U2003.1570H.

Muligheden for at kræve godtgørelse indtræder for funktionærers vedkommende dog først efter 1 år ansættelse og for overenskomstdækkede medarbejdere efter 9 måneders ansættelse (i Den Tværfaglige Overenskomst dog allerede efter 6 måneders ansættelse, jf. hovedoverenskomstens § 40, stk. 2).

For både funktionærloven og de overenskomstdækkede områder gælder - udover anciennitetskravet - den væsentlige begrænsning i forhold til at få tilkendt en godtgørelse ved en uberettiget bortvisning, at det kun er en mulighed, hvis også en opsigelse på det foreliggende grundlag havde været usaglig.

I Karnovs note til funktionærlovens § 2b, stk. 3, fastslås da også helt lakonisk følgende:

*"En uberettiget bortvisning stifter ikke i sig selv krav på godtgørelse efter § 2 b. Hvis en bortvisning er uberettiget i et tilfælde, hvor der er sagligt grundlag for en opsigelse, vil*

*funktionæren alene have krav på erstatning for manglende opsigelsesvarsel”.*

I dommen U1981.252H afviste Højesteret således også et anbringende om, at der *”altid kan og bør tilkendes”* en godtgørelse efter funktionærlovens § 2b, når en bortvisning findes uberettiget, dvs. uanset om en opsigelse havde været saglig.

Retspraksis generelt er fuldt ud, og så vidt vides uden undtagelser, i overensstemmelse hermed. Som eksempel kan nævnes U2022.4106Ø, hvor landsretten – efter at have tilsidesat en bortvisning som uberettiget – konkluderede følgende:

*”Episoden findes endvidere ikke efter sin karakter og uden en tidligere advarsel at kunne begrunde en opsigelse (...) Landsretten har udover ordvalget navnlig lagt vægt på, at A må antages at have handlet i frustration, samt at der var tale om en enkeltstående episode.*

*Som følge heraf har A krav på erstatning for uberettiget bortvisning samt godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b og § 3.”*

Et andet eksempel er dommen U2009.1359Ø, hvor landsretten anførte følgende:

*”Da kassedifferencen på 101 kr. efter den tidligere meddelt advarsel i sig selv kunne medføre en opsigelse af A, hvis denne ikke havde været opsagt i forvejen, har A ikke krav på en godtgørelse efter funktionærlovens § 2b (...).”*

Der kan desuden henvises til dommene U 2005.578H og U2018.2861Ø.

I en faglig voldgiftssag, FV 2017.0165 (kendelse af 30. april 2018) konkluderede opmanden, at en bortvisning var uberettiget, men nægtede at tilkende en godtgørelse, da medarbejderens *“(...) adfærd udgjorde en grov misligholdelse af ansættelsen og en tvingende grund til at opsiges ham”.*

Se desuden til illustration Afskedigelsesnævnets kendelse af 16. september 2022 i sag 2022-641, kendelse af 24. marts 2022 i Faglig Voldgiftssag 2021-944 og Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 10. april 2018 i sag

2018.0030. Senest er praksis bekræftet i FV2024.424 og FV2024.347, hvor opmanden bemærkede følgende:

*”[A]s adfærd har udgjort en så kvalificeret misligholdelse, at det – hvis [virksomheden] ikke havde bortvist ham – efter min opfattelse ville have udgjort et sagligt og rimeligt grundlag for at afskedige ham ved opsigelse med det lovbestemte varsel. Den udviste adfærd har en sådan karakter, at jeg ikke finder grundlag for at fastslå, at en reaktion i form af en skriftlig advarsel ville have været tilstrækkeligt. Opsigelse kan således i situationen ikke anses for at have villet være uproportionalt. [A] har derfor ikke krav på godtgørelse for urimelig afskedigelse efter § 4, stk. 3, litra e, i Hovedaftalen mellem FH og DA.”*

## OVERSIGT - BORTVISNINGER

En gennemgang på Schultz Legal Arbejdsret og Ugeskrift for Retsvæsen viser, at der de seneste 3 år har været lidt mere end 60 bortvisningssager til pådømmelse i de civile domstole og i regi af faglige voldgifter og Afskedigelsesnævnet, og at lidt mere end halvdelen af disse sager resulterede i, at bortvisningen blev underkendt. Af disse underkendte bortvisninger blev der i 18 sager tilkendt en godtgørelse. I 11 sager blev det afvist at tilkende en godtgørelse med henvisning til, at en opsigelse på samme grundlag ville have været saglig. I nogle få sager blev der ikke rejst krav om godtgørelse, herunder formentlig på grund af manglende anciennitet.

## ER DER BEHOV FOR EN STÆRKERE LØNMODTAGERBESKYTTELSE?

Der er stor forskel på en opsigelse og en bortvisning. Hvis man opsiges, har man et varsel på som regel mindst nogle uger og for funktionærers vedkommende typisk mellem 3 og 6 måneder til at finde sig et andet job og dermed sikre sig en fortsat indtægt. Hvis man derimod bortvises, forsvinder det økonomiske fundament med ét slag. Er man medlem af en A-kasse, vil man i tilfælde af en bortvisning også sædvanligvis få en karantæne, og man kan som udgangspunkt heller ikke få udbetaling fra en eventuel lønsikring. Hertil kommer den mentale belastning og usikkerhed ved en bortvisning og det forhold, at en bortvisning kan vanskeliggøre den videre jobsøgning.

En godtgørelse er den eneste reelle compensation, som en medarbejder kan få – og dermed også den eneste

reelle sanktion overfor den arbejdsgiver, der foretager en uberettiget bortvisning. Det kan derfor efter min opfattelse diskuteres, om det er rimeligt og endda retssikkerhedsmæssigt betryggende, at muligheden for en godtgørelse ikke alene først indtræder efter op til et års ansættelse, men også er helt afhængig af, at en opsigelse i situationen ikke ville have været saglig. Som nævnt er forskellen mellem at få et varsel og miste sin indtægt øjeblikkeligt meget mærkbar for de fleste.

En anden og meget væsentlig overvejelse er, at dette relativt snævre nåleøje for en godtgørelse kan skabe et incitament for arbejdsgiverne til at bortvise uretmæssigt. Hvis vurderingen er, at en medarbejder sagligt ville kunne opsiges, er det så at sige gratis for arbejdsgiveren at bortvise i stedet og dermed have mulighed for at spare løn i en opsigelsesperiode. Man risikerer således højst at skulle betale lønnen på et senere tidspunkt, og ikke sjældent vil man endda ved et forlig kunne nøjes med at betale et mindre beløb, da lønmodtageren typisk har brug for pengene nu og her og ikke vil afvente en retssag. Denne retsstilling synes at flugte dårligt med den lønmodtagerbeskyttelse, som generelt gælder på det danske arbejdsmarked. Der kan herved heller ikke ses bort fra, at en godtgørelse tillige har en pønalfunktion. En obligatorisk godtgørelse ville således givetvis føre til, at arbejdsgivere i højere grad vil bestræbe sig på at sikre, at der rent faktisk er et bortvisningsgrundlag. Som led heri vil der givetvis være flere virksomheder, der vil indføre retningslinjer for og krav til medarbejdernes adfærd og omgangstone m.v., hvilket helt overordnet må opfattes positivt.

Som gennemgangen af praksis ovenfor viser, ses det at kunne lægges til grund, at bortvisninger er ganske hyppigt forekommende, og at en ganske stor del heraf er uberettigede. Hvad end dette skyldes misbrug af adgangen til at bortvise eller, som det selvfølgelig ofte er tilfældet, at der er tale om juridiske fejlskøn og vanskelige afvejninger, taler det efter min opfattelse for, at det burde gøres obligatorisk at betale en godtgørelse for en uberettiget bortvisning, og at der ikke bør være et anciennitetskrav. En godtgørelse vil også i et vist omfang kunne kompensere for den økonomiske risiko, som navnlig ikke-organiserede lønmodtagere må løbe, da procesinitiativet i det hele ligger hos dem og typisk afstedkommer udgifter til advokatbistand.

Det kan diskuteres, om indførelsen af en obligatorisk godtgørelse vil medføre et fald eller en stigning i antallet af retstvister. Incitamentet til at rejse en sag vil i udgangspunktet være større, da der vil være udsigt til en højere "gevinst". Omvendt er der vel også en vis sandsynlighed for, at en obligatorisk godtgørelse vil føre til, at arbejdsgiverne vil være mere omhyggelige med at sikre, at der er et korrekt bortvisningsgrundlag. Dermed vil der ikke alene - formentlig - blive tale om færre bortvisninger; de bortvisninger, der rent faktisk gennemføres, vil også generelt fremstå mere solide og dermed vanskeligere at udfordre.

### GODTGØRELSENS STØRRELSE

Godtgørelser i forbindelse med en uberettiget bortvisning, der heller ikke kunne have begrundet en saglig opsigelse, udmåles i dag som nævnt på grundlag af funktionærlovens § 2b, jf. § 2b, stk. 3, og de tilsvarende overenskomstbestemmelser. Dette regelgrundlag, og den praksis, der knytter sig hertil (de momenter, der indgår ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse) vil formentlig isoleret set være et fornuftigt udgangspunkt også for en obligatorisk godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Det forhold, at der efter min vurdering skal være tale om en obligatorisk godtgørelse, tilsiger, at der bør være et minimumsbeløb. Dette kunne eksempelvis fastsættes til et beløb svarende til en månedsløn eller lønnen i halvdelen af medarbejderens opsigelsesvarsel.

Der er ikke i dansk ansættelsesret tradition for at udmåle flere godtgørelser for samme forseelse. Derfor må det også være sådan, at der ikke under samme sag kan gives to godtgørelser, nemlig én for uberettiget bortvisning og én for usaglig opsigelse. Man kan i stedet forestille sig, at det ved fastlæggelsen af en godtgørelse for uberettiget bortvisning kunne indgå, om en opsigelse i situationen ville have været saglig. Det forekommer herved nærliggende, at en godtgørelse for en uberettiget bortvisning, der tillige rummer en usaglig opsigelse, skal udmåles på et højere niveau end tilfældet er for godtgørelser for usaglig opsigelse i almindelighed. Der skal herudover i sagens natur tages hensyn til en given sags konkrete omstændigheder, herunder måske ikke mindst om en bortvisning ret oplagt er ubegrundet og alene må antages at have haft til formål at spare løn, ligesom det ved en mang-

lende forudgående høring kunne indgå, om en sådan høring må antages at ville have ført til, at det stod klart, at en bortvisning ikke var berettiget.

Det bør i samme ombæring overvejes, om en obligatorisk godtgørelse også bør gælde ved medarbejdernes ophævelse af ansættelsesforholdet på grund af arbejdsgiverens grove misligholdelse, jf. i øvrigt U2025.763.

#### AFSLUTNING

Det er ultimativt op til dels lovgiver, dels de parter på arbejdsmarkedet, der forhandler overenskomster, om der skal indføres en obligatorisk godtgørelse for uberettiget bortvisning. I mellemtiden kan de advokater, der fører bortvisningssager for lønmodtagerne (og de dommere, der afgør dem) naturligvis overveje, om der bør procederes på (og lægges vægt på) ovenstående betragtninger i forbindelse med domstolenes - skønsprægede - vurdering af, om en opsigelse i en bortvisningssituation ville have været saglig, og om der dermed er grundlag for at tilkende en godtgørelse.

# FRA ESG TIL DE&I: SÅDAN STYRKER DU SOM ARBEJDSGIVER DET SOCIALE ELEMENT VED ESG-RAPPORTERING



MICHAEL MØLLER NIELSEN  
PARTNER, ADVOKAT (H)  
LUND ELMER SANDAGER



LENE FRUENSGAARD  
ADVOKAT  
LUND ELMER SANDAGER



LIW CHRISTENSEN  
ADVOKATFULDMÆGTIG  
LUND ELMER SANDAGER

ESG er, trods en trend, som i øjeblikket trækker i en anden retning, kommet for at blive, men mens mange virksomheder har haft fokus på Environment (E) og Governance (G), er det sociale element (S) ofte blevet overset af virksomheder, når der bliver drøftet ESG.

Artiklen sætter fokus på, hvad det sociale element indebærer, og giver konkrete bud på, hvordan virksomheder kan styrke deres samlede ESG-profil. Eksempelvis ved at fremme en inkluderende arbejdsplads med klare politikker for diversitet, ligebehandling og inklusion (DE&I).

Det er en opgave, der typisk er forankret i HR.

## ESG, HVAD ER DET, OG HVEM ER DET RELEVANT FOR?

Virksomhedens nære omgivelser har i dag klarere forventninger og krav til virksomhedernes bæredygtige indsatser end tidligere. Disse bæredygtighedsindsatser bliver dokumenteret ved virksomhedernes rapportering inden for områderne: Environment, Social og Governance (ESG).

ESG fungerer dermed som en ramme der viser, hvordan virksomhederne tager ansvar og bidrager positivt til både samfundet og omverdenen.

EU-direktivet om bæredygtighedsrapportering (Corporate Sustainability Reporting Directive) blev implementeret i Danmark med virkning fra regnskabsåret januar 2024.

Implementeringen medfører, at bæredygtighedsrapportering skal indgå som et selvstændigt afsnit i årsrapporten under virksomhedens ledelses-beretning. Efter implementeringen af de nye regler er virksomheder, der er omfattet af årsregnskabslovens § 99 a, således også underlagt det nye krav om bæredygtighedsrapportering, som nu fremgår af samme bestemmelse.

I praksis indebærer det, at det er et lovkrav for store virksomheder og børsnoterede virksomheder at rapportere om ESG.

Det vil dog i langt de fleste tilfælde være attraktivt og relevant for mange både små- og mellemstore virksomheder

at arbejde med ESG i driften af virksomheden. Baggrunden for dette er, at store virksomheder, der er omfattet af § 99 a, skal indhente information hos deres underleverandører. Det er derfor væsentligt, at de mindre virksomheder også kan leve op til kravene for at være konkurrencedygtige og attraktive leverandører for større virksomheder.

### HVAD OMHANDLER S'ET?

S'et i ESG handler om, hvordan virksomheder integrerer sociale hensyn og social ansvarlighed i deres drift og strategi.

Et centralt element i dette arbejde er at sikre en ordentlig og respektfuld behandling af medarbejdere, herunder at virksomheden lever op til gældende ansættelsesretlig lovgivning, der sikrer medarbejdernes rettigheder og aktivt skaber en inkluderende kultur på arbejdspladsen.

Fra et ansættelsesretligt perspektiv indebærer dette blandt andet, at virksomheden bør have klare politikker og procedurer (fx procedurer for ansættelse af nye medarbejdere), der understøtter medarbejdernes rettigheder og beskytter dem mod diskrimination, chikane og krænkende adfærd på arbejdspladsen.

Virksomheden kan desuden aktivt fremme diversitet og inklusion gennem udarbejdelse af konkrete politikker og initiativer om fleksible arbejdsformer, whistleblowerordninger eller tydelige krav til sociale standarder hos leverandører og samarbejdspartnere.

Den sociale dimension handler således i et HR perspektiv om, hvordan virksomheden i praksis integrerer ansvarlighed i forhold til medarbejdernes trivsel, ligebehandling og muligheder for udvikling samt virksomhedens bredere sociale aftryk på omverdenen.

Dette arbejde bør virksomheder understøtte ved aktivt at uddanne ledere og medarbejdere i håndtering af diversitet, ligesom interne ambassadører kan medvirke til at styrke virksomhedens sociale profil og ESG-indsats.

### HVORDAN KAN VIRKSOMHEDERNE LØSE S'ET I PRAKSIS?

For at håndtere S'et i ESG effektivt bør virksomheder først og fremmest integrere konkrete initiativer og politikker i deres daglige drift.

Her spiller ansættelsesretten en vigtig rolle, da den direkte understøtter virksomhedens sociale ansvar ved at sikre, at medarbejderne behandles retfærdigt, respektfuldt og i overensstemmelse med både gældende lovgivning og ESG-standarder.

Virksomheder kan konkret opfylde det sociale element ved at udarbejde og implementere politikker, der fremmer en sund og inkluderende arbejdskultur. Derudover kan opfyldelsen blandt andet indebære etablering af whistleblowerordninger, der sikrer medarbejderne mulighed for at rapportere eventuelle lovovertrædelser fortroligt.

#### Etablering af whistleblowerordninger

En whistleblowerordning giver en virksomheds medarbejdere og samarbejdspartnere mulighed for at indberette forhold ved mistanke om alvorlige lovovertrædelser og andre alvorlige forhold på en sikker måde.

Med implementeringen af EU's whistleblowerdirektiv er det blevet obligatorisk for både virksomheder og offentlige myndigheder med over 50 ansatte at etablere en whistleblowerordning.

Formålet med kravet er at fremme en kultur præget af gennemsigtighed, ansvarlighed og integritet i såvel den private som den offentlige sektor. Direktivet er implementeret i dansk ret gennem lovgivning, der blandt andet indeholder et strengt forbud mod enhver form for represalier mod personer, der foretager en indberetning - de såkaldte whistleblowere.

Virksomheder, der i gennemsnit har haft 50 eller flere ansatte inden for de seneste fire kvartaler, er juridisk forpligtede til at etablere en intern whistleblowerordning. Ved opgørelsen af antallet af ansatte skal alle medarbejdere medregnes - uanset beskæftigelsesgrad.

Selvom lovkravet kun gælder for virksomheder med 50 eller flere ansatte, kan det være en væsentlig fordel for

virksomheder i alle størrelser frivilligt at etablere en whistleblowerordning, da ordningen kan styrke den interne tillid, forbedre virksomhedens omdømme og understøtte en transparent og ansvarlig arbejdskultur.

Whistleblowerordninger medvirker ud fra de nævnte hensyn til opfyldelse af S'et i ESG.

### **Udvikling af diversitets-, inklusions- og ligestillingspolitikker**

Tiltag som udarbejdelse og implementering af diversitets- og inklusionspolitikker vil fremme mangfoldighed og sikre lige muligheder for alle medarbejdere, uanset deres baggrund eller personlige karakteristika fx fysisk eller psykisk handicap, sidstnævnte ofte kategoriseret som neurodiverse ("neurodivergent") medarbejdere.

Det kan derfor være en fordel for virksomheder, der ønsker at fokusere på ESG i virksomhedens fremtidige strategi, at udarbejde politikker herfor på arbejdspladsen. Sådanne politikker vil kunne bidrage positivt til fx HR-afdelinger, da klare retningslinjer vil forbedre rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

Derudover vil det kunne styrke virksomhedens profil ved, at kunder og samarbejdspartnere anser virksomheden som en ansvarlig og inkluderende aktør.

For at sikre, at politikkerne overholder lovgivningen, er det essentielt at have de ansættelsesretlige regler og principper for øje.

Dette kan gøres med følgende tre elementer:

#### **1. Politikker**

Virksomheden bør formulere DE&I-politikker, som klart og tydeligt understøtter inkluderende og retfærdige forhold på arbejdspladsen.

Det kan fx være rekrutteringspolitikker, som har til formål at minimere bias og sikre gennemsigtighed i rekrutteringen af nye medarbejdere. Det gælder særligt, hvis virksomheden anvender AI som led i udvælgelsen af kandidaterne, da anvendelse af AI indebærer en risiko for ubevidst diskrimination.

Derudover kan virksomheden udarbejde en fleksibilitets- eller work-life-balance-politik, der imødekommer forskellige medarbejders behov for fleksible arbejdstider og arbejdsformer.

Fx kan muligheden for, at medarbejdere kan arbejde hjemme i større omfang sikre, at medarbejdere med neurodivergens eller funktionsnedsættelser kan arbejde under forhold, som både sikrer arbejdets udførelse og medarbejderens mentale trivsel.

Desuden kan virksomheder gøre en konkret forskel ved aktivt at tage stilling til sociale standarder hos deres leverandører og samarbejdspartnere, så hele værdikæden lever op til virksomhedens ESG-principper.

#### **2. Beskyttelse**

For at sikre, at DE&I-politikkerne bliver effektivt implementeret på arbejdspladsen, er det essentielt for virksomheden at kunne trække på stærke juridiske ressourcer enten internt i virksomheden eller eksternt.

En effektiv implementering forudsætter, at både ledelse og medarbejdere får klar besked om deres rettigheder og forpligtelser og instrueres i den konkrete anvendelse af politikkerne.

En aktivt og positivt fungerende DE&I-politik forudsætter træning af ledere og italesættelse samt bevidsthed i det daglige om formålet.

#### **3. Opdatering**

For at sikre en tilfredsstillende og varig effekt skal politikkerne løbende opdateres i takt med samfundets udvikling, ændringer i lovgivning og medarbejdernes behov på arbejdspladsen.

Feedback fra medarbejderne kan også fungere som redskaber til at identificere fremtidige fokuspunkter.

Et godt redskab er interne ambassadørkorps, som løbende arbejder med politikkerne og deres efterlevelse som et dynamisk instrument.

### Handicapinklusion

Hver fjerde europæer vurderes at have en funktionsnedsættelse i en eller anden form. Heraf udgør 80 % af disse funktionsnedsættelser usynlige funktionsnedsættelser.<sup>1</sup>

Det gælder eksempelvis for neurodivergente personer, som lever med diagnoser som ADHD eller autisme. Disse medarbejdere kan være vanskelige at understøtte i et traditionelt arbejdsmiljø, hvis der ikke er skabt de rette rammer.

På trods af dette er inklusionspolitikker for personer med handicap stadig sjældent prioriteret på danske arbejdspladser. Men i takt med, at flere på arbejdsmarkedet får - eller allerede har - en diagnose, vokser behovet for, at virksomheder tager aktivt stilling til inklusion og skaber konkrete løsninger.

Det bliver herefter et konkurrenceparameter i rekrutteringen, da kandidater i stigende grad fravælger arbejdspladser, der ikke udviser en reel indsats for at fremme mangfoldighed og inklusion på arbejdspladsen.

### HVAD OPNÅR VIRKSOMHEDEN VED AT HAVE FOKUS PÅ ESG?

Undersøgelser viser, at virksomheder, der arbejder aktivt med at inkludere neurodivergente medarbejdere, klarer sig bedre økonomisk end dem, der ikke gør.

Derudover vil virksomheder oftest opleve, at deres medarbejdere trives bedre på arbejdspladsen, og at ledere føler sig bedre rustet i håndteringen af medarbejdernes behov.

Ved at indarbejde disse initiativer bliver S'et ikke blot et abstrakt mål, men en konkret del af virksomhedens hverdag, som løbende understøtter virksomhedens samlede sociale profil og attraktivitet samt giver en bedre bundlinje.

Derudover bidrager et bevidst og systematisk fokus på inklusion til at forebygge sager om diskrimination, chikane og forskelsbehandling. Internationale tendenser viser en markant stigning i antallet af sådanne sager og i graden af offentlig eksponering. En styrket indsats for inklusion

beskytter ikke kun virksomhedens omdømme, men bidrager også til en mere bæredygtig, tillidsfuld og innovativ arbejdsplads.

### RÅDGIVNING OG DE FØRSTE SKRIDT PÅ VEJEN

Det er ofte udfordrende for virksomheder, som ikke er bekendt med reglerne, at etablere og integrere DE&I-principper fra bunden.

Det første skridt er stillingtagen og arbejde med konkrete DE&I-politikker. Med politikker og træning sikrer virksomhederne, at indsatserne overholder lovgivningen og reelt er effektive og tidssvarende.

De første skridt er de sværeste, fordi de ikke er forbundet med regulering, og der ikke er en one-size-fits-all løsning.

Det hele starter med adfærden. Når din virksomhed bevidst arbejder med rammerne for inklusion, sætter det gang i en kulturel forandring - en forandring, der gør det muligt at tiltrække og fastholde talent, styrke fællesskabet og skabe bedre forretningsmæssige resultater. Det sociale element i ESG bliver dermed konkret og værdiskabende - ikke kun for virksomheden selv, men også for det omgivende samfund.

Dermed bliver S'et til handling.

<sup>1</sup> <https://www.consilium.europa.eu/da/infographics/disability-eu-facts->

# SENESTE UDGIVELSER



## FUNKTIONÆRLOVEN MED KOMMENTARER

Lars Svenning Andersen, Lise Lauridsen, Sandro Ratkovic

1. udgave 2025, 634 sider

DJØF Forlag

Funktionærloven med kommentarer tager udgangspunkt i gældende ret og praksis på området. Det er en brugsbog, der systematisk præsenterer og analyserer de retlige afgørelser med kildehenvisninger, ligesom forarbejderne til loven, al relevant litteratur og reguleringen i sin helhed er medtaget. Bogen henvender sig til praktikere i både offentlige og private virksomheder, der beskæftiger sig med funktionærloven.



## UDSTATIONERINGSLOVEN MED KOMMENTARER

Christian Andersen-Mølgaard (red.), Martin Gräs Lind, Natalie Videbæk Munkholm, mf.

2. udgave 2024, 647 sider

DJØF Forlag

Siden den 1. udgave af Udstationeringsloven med kommentarer fra 2015 er der sket flere væsentlige ændringer i loven, herunder implementeringer af det såkaldte håndhævelsesdirektiv henholdsvis det reviderede udstationeringsdirektiv. Med denne 2. udgave er lovkommentaren opdateret til og med udgangen af 2023. Bogen indeholder også omtale af Lov om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede.



## ARBEJDSMARKEDETS REGLER 2024

Karsten Engsig Sørensen, Jens Hartig Danielsen

9. udgave 2025, 1017 sider

DJØF Forlag

Med denne 9. udgave er bogen ført ajour med ny retspraksis, EU-lovgivning og relevant litteratur m.v. Ligesom tidligere udgaver har vi bestræbt os på at lave en fremstilling, der er pædagogisk nok til at fungere som lærebog, og som samtidig indeholder detaljer nok til at tilgodese praktikerens behov.



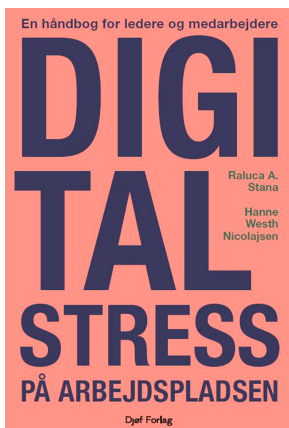
## OVERVÅGNING PÅ ARBEJDSPLADSEN - NÅR AI BESTEMMER

Michael Jarlner (red.), Kim Escherich (red.)

1. udgave 2024, 236 sider

DJØF Forlag

Denne bog handler om den overordnede udvikling i forhold til overvågning på arbejdspladsen, om regelsæt, praktiske erfaringer og om nogle af de dilemmaer, der følger med udviklingen. Den fortæller om den teknologiske udvikling, der er i fuld sving.



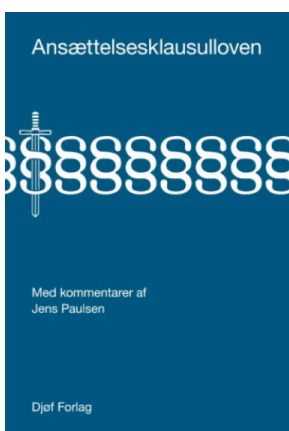
## DIGITAL STRESS PÅ ARBEJDSPLADSEN

Raluca Alexandra Stana, Hanne Westh Nicolajsen

1. udgave 2024, 182 sider

DJØF Forlag

Forfatterne, Raluca A. Stana og Hanne Westh Nicolajsen, har solid forskningsbaseret ekspertise inden for digital transformation, organisation, arbejdsmiljø og technostress. Med Digital stress på arbejdspladsen har de skabt en håndbog for ledere og medarbejdere, som kortlægger sammenhængen mellem digitalisering og stress. Forfatterne præsenterer praktiske, strategiske værktøjer til at forebygge overbelastning af den enkelte og fremme en organisationskultur, der er med til at reducere digital stress.



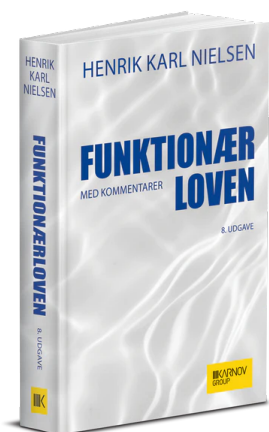
## ANSÆTTELSESKLAUSULLOVEN MED KOMMENTARER

JENS PAULSEN

1. udgave 2025, 497 sider

DJØF Forlag

Ansættelsesklauuloven med kommentarer beskriver retsstillingen, dels for ansættelsesklauuler aftalt fra og med 1. januar 2016, dels for konkurrence- og kundeklauseuler m.v. aftalt før denne dato. Bogen beskriver alene de ansættelsesklauseuler, der omfattes af ansættelsesklauseuloven, nemlig konkurrence- og kundeklauseuler m.v. og kombinerede klauseuler.



### FUNKTIONÆRLOVEN MED KOMMENTAERER

HENRIK KARL NIELSEN  
8. udgave 2025  
KARNOV Group

Denne bog er opbygget som en traditionel lovkommentar, hvor funktionærlovens bestemmelser gennemgås i lyset af den foreliggende retspraksis. Der tages højde for de seneste års ændringer i funktionærloven og tilgrænsende speciallovgivning. Domspraksis er ajourført til marts 2025.



### OFFENTLIG ARBEJDSRET

PEER SCHAUMBURG-MÜLLER OG MORTEN ULRICH  
3. UDGAVE 2024, 595 SIDER  
KARNOV Group

Offentlig arbejdsret behandler retsgrundlaget for den del af arbejdsretten, som gælder for de mange offentligt ansatte i stat, regioner og kommuner. Det gælder både tjenestemænd, tjenestemandslignende ansatte og andre offentligt ansatte. For offentligt ansatte gælder et dobbelt retsgrundlag, der både består af dele af forvaltningsretten og af ansættelsesretten, herunder den specielle del af ansættelsesretten, som regulerer tjenestemænds ansættelsesforhold.



### INSOLVENSRET - LØNMODTAGERRELATIONER

JENS PAULSEN  
1. udgave 2024, 819 sider  
KARNOV Group

Hovedtemaet for denne bog er en beskrivelse af de arbejdsretlige problemstillinger og udfordringer, der forekommer i forbindelse med arbejdsgiveres insolvensbehandling. Bogen forsøger at beskrive og komme med anvisninger på løsning af problemstillinger, som udspringer af arbejdsgiveres insolvensbehandling, særligt ved konkurs- og rekonstruktionsbehandling og i mindre grad ved frivillig akkord-forhandling og brugeligt pant-administration.



HR JURA MAGASINET

ISSN: 2245-3989

HR JURA V/ANTON KRAEV  
DANSHØJVEJ 8  
2500 VALBY