



RETTEEN I VIBORG DOM

afsagt den 19. marts 2024

Sag BS-5234/2023-VIB

Kristelig Fagforening som mandatar for
Sagsøger
(advokat Charlotte Lund Krogh)

mod

Sagsøgte
indehaver af Virksomhed
(advokat Søren Hedegaard Frederiksen)

Denne afgørelse er truffet af Dommer.

Sagens baggrund og parternes påstande

Retten har modtaget sagen den 30. januar 2023.

Sagen drejer sig om vilkårene for aflønning i form af pension og fritvalg i et ansættelsesforhold, herunder om der er grundlag for godtgørelsen som følge af mangelfuldt ansættelsesbevis.

Sagsøger har nedlagt påstand om, at Sagsøgte, indehaver af Virksomhed, skal betale 140.651,26 kr. med tillæg af procesrente fra sagens anlæg, hvoraf 103.040,59 kr. med tillæg af procesrente fra sagens anlæg skal indbetales til et af Sagsøger anvist pensionsselskab.

Påstanden er opgjort sådan:

Manglende pension i perioden 2017 – 2021	103.040,59 kr.
Manglende fritvalg i perioden 2017 – 2021	17.610,67 kr.

Godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis	<u>20.000,00 kr.</u>
I alt	<u>140.651,26 kr.</u>

Sagsøgte, indehaver af Virksomhed, har nedlagt påstand om frifindelse.

Dommen indeholder ikke en fuldstændig sagsfremstilling, jf. retsplejelovens § 218 a.

Oplysningerne i sagen

Det fremgår, at Sagsøger blev ansat ved Virksomhed, som Sagsøgte er indehaver af, den 4. marts 2017. I forbindelse med ansættelsen underskrev parterne et ansættelsesbevis.

Af ansættelsesbeviset underskrevet den 7. marts 2017 fremgår bl.a.:

”...

3. Pension/arbejdsforhold/opsigelsesvarsler:

Sagsøger bliver ansat som timelønnet servicemedarbejder.

...

10. Andet

Hvor ikke andet fremgår eksplicit af denne kontrakt, benyttes Serviceoverenskomsten mellem RSBA og 3F, Danske Funktionærforbund/serviceforbundet som vejledende.

...”

Efter ca. 3 måneders ansættelse, blev der udarbejdet et nyt ansættelsesbevis. Af ansættelsesbeviset underskrevet den 1. juni 2017 fremgår bl.a.:

”...

3. Pension/arbejdsforhold/opsigelsesvarsler:

Sagsøger bliver ansat som timelønnet servicemedarbejder.

Opsigelses varsel:

Fra arbejdstagerens side: to uger.

Fra arbejdsgiverens side: en måned.

...

10. Andet

Hvor ikke andet fremgår eksplicit af denne kontrakt, benyttes Serviceoverenskomsten mellem RSBA og 3F, Danske Funktionærforbund/serviceforbundet som vejledende.

...”

Den 27. marts 2021 underskrev parterne et nyt ansættelsesbevis, hvoraf fremgår bl.a.:

”...

3. Pension/arbejdsforhold/opsigelsesvarsler:

Opsigelsesvarsel:

Fra arbejdstagerenside: 2 uger.

Fra arbejdsgiverside: 1 måned.

Pension:

Sagsøger starter at betale 4% fra 1. marts 2021, firma betaler 8,15 % af arbejds lønnen før skat.

Sagsøger bliver ansat som timelønnet servicemedarbejder.

...

10. Diverse

Ansættelsesforholdet er ikke og har aldrig været omfattet af en overenskomst.

...”

Forklaringer

Parterne har afgivet forklaring.

Sagsøger har forklaret, at hun kommer fra Letland. Hun kom til Danmark den 17. februar 2017. Hun har familie i Danmark, men har ikke arbejde lige nu. Hun har mand og barn i Danmark. De planlægger at blive i Danmark. Da hun kom til Danmark, fortalte en tidligere kollega hende om Virksomhed, hvor hun blev tilbudt arbejde. Hun kunne på det tidspunkt ikke tale eller læse dansk.

På ansættelsestidspunktet fik hun en ansættelseskontrakt, som hun skulle underskrive. Hun fastsatte ikke selv sin løn, og de drøftede ikke noget om pen-

sion. Det er ikke rigtigt, at hun havde en personlig samtale med chefen om bl.a. pension, da hun blev ansat. Hun har aldrig takket nej til pension under ansættelsen. De talte slet ikke om pension. Hun vidste ikke ved sin ansættelse, hvad en kollektiv overenskomst var. Hun blev ikke introduceret til det. Da hun fik de to første ansættelsesbeviser, fik hun dem ikke oversat af Virksomhed. Hun kendte først til kollektive overenskomster, da Krifas advokat i januar 2023 fortalte hende om det. Hun var da ikke længere ansat hos Virksomhed.

I marts 2021 fik hun et nyt ansættelsesbevis hos Virksomhed. Det nye ansættelsesbevis fik hun, fordi hun var blevet tilbudt lønforhøjelse og pension. Hun havde tidligere fået lønstigninger, men i den forbindelse blev der ikke lavet en ny kontrakt. Tidligere lønstigninger blev bare lavet som et tillæg til ansættelseskontrakten. Det var ikke hende selv, der opfordrede til at få lavet en ny kontrakt i marts 2021. Hun underskrev den hjemme hos sig selv, da hun på tidspunktet var på barselsorlov. Sagsøgte havde tilbudt hende at komme hjem til hende, så hun kunne underskrive den hjemme hos sig selv. Sagsøgte tilbød ikke at oversætte kontrakten. Hun fik at vide, at den nye kontrakt drejede sig om lønstigning og pension. Punkt 10 i den nye kontrakt blev ikke gennemgået. Hun vidste ikke, at punkt 10 var anderledes end i de tidligere kontrakter. Hun fik ikke et tilbud om at sende kontrakten til sin fagforening, inden hun skrev den under. Hvis hun havde vidst, at kontrakten afskar hende fra løndele efter overenskomsten, ville hun ikke have skrevet under på den. Hun blev medlem af Krifa fagforening i 2019. Hun drøftede på det tidspunkt ikke sine ansættelsesvilkår med Krifa. Det var først, da Krifas advokat ringede til hende i januar 2023, hun fandt ud af, at hun havde et krav efter overenskomsten. Det var efter en kollega havde afgivet forklaring i en anden retssag om pension mod Virksomhed. Hun blev første gang kontaktet af Krifa, fordi hun skulle vidne i den anden verserende retssag.

Hun vidste ikke, hvad pension og fritvalg var, da hun blev ansat. Indtil Krifa kontaktede hende, havde hun ikke tænkt på, at pension og fritvalg var en del af deres aftale. Da Krifa kontaktede hende, fik hun at vide, at hun muligvis havde samme krav på pension og fritvalg, som den kollega, der førte retssagen mod Virksomhed.

Hun følte sig ikke presset til at skrive under på kontrakten i situationen i marts 2021. Hun tænkte ikke på at få den oversat og forstå, hvad der stod i den, inden hun skrev den under. Hun var alene hjemme med en 4 måneder gammelt barn. Hun fik ikke tilbudt at få den oversat. Hun underskrev, fordi hun tænkte, at det var den samme ansættelseskontrakt, som hun havde haft tidligere. Hun tænkte ikke over, at det nu var en hel kontrakt og ikke bare et tillæg. Hun tænkte ikke på, at det var nødvendigt at kontakte Krifa, inden hun underskrev kontrakten. Hun tænkte ikke, at det kunne have betydning for hende. Hun tænkte ikke over, at der var en ny tekst under punkt 10.

Sagsøgte har forklaret, at hun har drevet Virksomhed i mange år. Hun har altid samtaler med nye medarbejdere, hvor de taler om ansættelsen. Hun fa-stansætter først medarbejderne efter 3 måneder, så hun får prøvet af, om de kan finde ud af deres arbejde. Hun taler med dem igen, inden de bliver fastansat. I de samtaler taler de om, hvor tilfredse de er. Hun taler bl.a. om løn og pension, herunder, hvor lang tid de har tænkt sig at arbejde i virksomheden. Hun orienterer dem altid om muligheden for pension.

Hun husker ikke præcist, om de talte om pension, da Sagsøger blev ansat. Sagsøger kom til virksomheden med en hjerteveninde. Hun kan ikke huske nærmere om, hvordan det foregik. Hun kan heller ikke huske, om de har talt om pension efterfølgende.

Hun orienterer medarbejderne om muligheden for pension, når de bliver ansat. Nogle medarbejdere vælger det til og fra. Det er meget forskelligt, om de vælger eller fravælger pension. De taler om det hver eneste år. Hun er optaget af at være konkurrencedygtig på lønnen. Hun lavede som regel nye kontrakter i marts måned. Når der ikke stod noget i kontrakten om pension, var det, fordi medarbejderen havde sagt nej til pension. Det var deres faste praksis. Efter landsrettens seneste afgørelse har hun altid et vidne med under samtalerne med medarbejderne.

Punkt 10 i de første kontrakter var skrevet efter råd fra en lettisk professor. Hun satte bestemmelsen ind for at være konkurrencedygtig på markedet, da hendes medarbejdere tit bliver kontaktet på gaden og får tilbudt nyt arbejde. Hun lavede en ny kontrakt i marts 2021. Hun lavede alle kontrakter om på det tids-punkt, da hun hele tiden havde tænkt, at ansættelsesforholdet ikke var reguleret af en overenskomst. Hun ændrede punkt 10 i kontrakten efter krav fra Krifa. Det var for at sikre sig fremover. Der skulle være rent bord med klare kontrakter. Kontrakterne måtte ikke kunne misforstås. Andre medarbejdere skulle ikke via Krifa kunne rejse krav overfor dem.

Den nye kontrakt blev indgået, da Sagsøger var på barsel. Hun ringede til hende og sagde, at hun ville komme forbi med en kontrakt. Hun sagde til hende, at hun kunne skrive den under, hvis hun ville. De talte lettisk sammen, da Sagsøger var meget uvillig til at lære danske.

Da hun kom hjem til Sagsøger, blev hun inviteret ind i køkkenet. Sagsøger spurgte ind til forskellige formuleringer i kontrakten. Hun spurgte også ind til, hvad punkt 10 betød. Hun sagde til hende, at hun kunne vente med at underskrive kontrakten. Sagsøger vidste godt, at punkt 10 i kontrakten blev lavet om. Hun sagde til Sagsøger, inden hun underskrev kontrakten: ” Sagsøger, du ved, at vi aldrig har haft en overenskomst, derfor har vi ændret i punkt 10. ”. Sagsøger spurgte ikke ind til noget i den anledning. Sagsøger er i det hele taget en meget

stille person, der aldrig siger noget. Hun var på tidspunktet klar over, at hun ikke måtte presse medarbejderne til at skrive under, men hun oversatte de dele af kontrakten, som Sagsøger spurgte ind til. Hun mener ikke, at Sagsøger ved sin underskrift skrev under på en rettighedsfrakendelse, da de aldrig har haft en overenskomst. Hun husker ikke, om hun forklarede Sagsøger noget om punkt 10 i de først to kontrakter. Hun mener ikke, at Sagsøger spurgte ind til dem.

Hun fortalte ikke de andre medarbejdere om den tidligere verserende sag om pension, da de allerede kendte til den. Flere af medarbejderne var inde for at afgive vidneforklaring i retten. De har talt åbent om retssagen i virksomheden. Sådan er kulturen i virksomheden.

Virksomheden har i dag nogle helt andre ansættelseskontrakter. De har fået to forskellige advokatfirmaer til at gennemgå dem, så nu er de i orden.

Parternes synspunkter

Sagsøger har i sit påstandsdokument anført:

”...

2. Hovedanbringender:
 - 2.1. Til støtte for den nedlagte påstand gøres det gældende, at sagsøger under hele ansættelsen havde krav på pension og fritvalg i henhold til Serviceoverenskomsten mellem RSBA og 3F. Ifølge Serviceoverenskomsten havde sagsøger krav på pension svarende til samlet 12,15 % samt fritvalgsbetaling.
 - 2.2. Idet sagsøger imidlertid ikke modtog pension og fritvalg under ansættelsen, er sagsøgte pligtig til at efterbetale pension og fritvalg som opgjort og krævet.
 - 2.3. Sagsøger besad ikke under ansættelsen tilstrækkelige dansk-kundskaber til at kunne forstå og vurdere retsvirkningen af de til sagsøger udleverede dansksprogede ansættelsesbeviser.
 - 2.4. Det gøres endvidere gældende, at sagsøger ikke ved underskrift af ansættelsesbevis af 27. marts 2021 (bilag 4) har afskrevet sig retten til pension og fritvalg efter Serviceoverenskomsten, idet den ændrede formulering i pkt. 10 må tilsidesættes som enten uvirksomhed, ugyldig eller urimelig i henhold til de almindelige aftaleretslige regler, herunder i særlig grad pga. svigttagtig adfærd fra sagsøgte. Sagsøger blev i relation til ansættelsesbevis af 27. marts 2021 alene oplyst af sagsøgte, at behovet for den nye kontrakt var begrundet i reviderede lønsatser, og at sagsø-

ger havde takket ja til at modtage pension. Derimod blev sagsøger ikke oplyst om, at den nye ansættelseskontrakt havde et revideret punkt 10, hvor overenskomstreguleringen (forsøgt) fjernet med tilbagevirkende kraft.

- 2.5. I øvrigt bestrides det, at sagsøger, før marts 2021, fik tilbuddet om at modtage pension, ligesom sagsøger aldrig har afslået noget tilbud om pension. Det er en fra sagsøgtes side helt udokumenteret påstand, som alene sagsøgte har bevisbyrden for – denne bevisbyrde anses ikke for løftet
- 2.6. Må Retten finde, at bilag 4, punkt 10 har en for sagsøger bebyrdende retsvirkning, vil et sådant aftalevilkår under alle omstændigheder udgøre en væsentlig stillingsændring, som skulle varsles og som tidligst kunne træde i kraft med det gældende opsigelsesvarsel på 1 måned – altså til udgangen af april 2021. Der er imidlertid også kun rejst krav til og med april 2021, og derfor vil sagsøger under alle omstændigheder have krav på pension og frit-valg som krævet. I øvrigt bestrides det, at bilag 4 var en gensidig aftale mellem parterne.

Passivitet og forældelse:

- 2.7. Det gøres endvidere gældende, at sagsøger først i januar 2023 indså, at hun under ansættelsen ikke var blevet korrekt aflønnet i relation til pension og fritvalg, og følgelig heller ikke kunne forventes at reklamere over dette tidligere. Sagsøgers krav er derfor heller ikke fortabt grundet passivitet.
- 2.8. Sagsøger bestrider, at sagsøgers medlemskab af Kristelig Fagforening siden 2. oktober 2019 skulle medføre, at sagsøgtes opfattelse af aftalegrundlaget kan lægges til grund eller medføre en øget risiko for fortabelse af sagsøgers krav under henvisning til manglende reklamation eller passivitet.
- 2.9. Endeligt gøres det gældende, at det rejste krav – hverken helt eller delvist – er fortabt grundet forældelse jf. forældelseslovens § 4, stk. 1, idet fristens begyndelsestidspunkt alene kan være fra januar 2023, jf. AR2018.0346, jf. UfR 1989.45 H og UfR 2007.2090 H.

Godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis:

- 2.10. Sagsøgte tilpligtes endvidere at betale godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis på kr. 20.000, da ansættelsesbevis af 27. marts 2021, fremlagt som bilag 4, er særdeles mangelfuldt. Sagsøger blev hverken oplyst om den ændrede ordlyd og betydningen af punkt 10, og da sagsøgers sprogkundskaber heller ikke rakte til selv at kunne gennemskue rækkevidden og betydningen af den nye ansættelseskontrakt – skrev hun under på den nye ansættelseskontrakt.
- 2.11. Hvad angår det ved bilag 4 fremlagte ansættelsesbevis, er det tillige og i skærpende grad mangelfuldt, idet det efter sit indhold tilsigter at få sagsøger til at afskrive sig fra allerede erhvervede rettigheder helt tilbage fra ansættelsens start i 2017.
- 2.12. Endvidere har sagsøgte i svarskriftet anført, at ”Det har aldrig været meningen, at ansættelsesforholdet skulle være omfattet af en overenskomst”. Hvad sagsøgte subjektive motiver var i relation til overenskomstdækning eller ej, er ganske svært at udforske, men når sagsøgte tilkendegiver, at det var meningen, at der ikke skulle være overenskomstdækning, er de ved bilag 1 og 2 fremlagte ansættelsesbeviser også klart mangelfulde, da disses punkt 10 udtrykker en ganske anden hensigt.
...”

Sagsøgte har i sit påstandsdokument anført:

”...

ANBRINGENDER:

Til støtte for påstanden gøres det overordnet gældende, at ansættelsesforholdet ikke er og aldrig har været omfattet af en overenskomst. Dette bekræftes også klart og tydeligt ved pkt. 10 i den ansættelseskontrakt, der er fremlagt som bilag 4.

Kontrakten fremlagt som bilag 4 er fuldt ud gyldig.

Når forholdet ikke er omfattet af en overenskomst, og parterne ikke positivt har indgået en aftale om, at Sagsøger skal have pension eller fritvalg, er det klart, at Sagsøger ikke har ret hertil.

Det er uden betydning, om Sagsøgte har talt med Sagsøger om pension eller fritvalg. Dog bestrides det, at det, at pension alene står nævnt i overskriften i pkt. 3 i de ansættelseskontrakter, der er fremlagt som bilag 1 og bilag 2, er ensbetydende med, at parterne ikke har talt om pension.

Pkt. 3 i den aftale, der er fremlagt som bilag 4, viser, at der først er indgået en aftale om pension fra marts 2021, hvilket klart understøtter, at det er korrekt, at der ikke var aftalt pension for tiden forud herfor. At der under overskriften bærende ordet ”pension” i den oprindelige kontrakt, ikke står noget om pension, understøtter også klart dette. Endelig understøtter det forhold, at Sagsøger ikke før brevet fra KRIFA (bilag 5), på noget tidspunkt under ansættelsesforholdets beståen, har protesteret over lønnen inkl. tillæg, at lønnen har været i overensstemmelse med parternes fælles vilje = parternes aftale.

Sagsøger anfører, at den reviderede version af bestemmelsen i pkt. 10, som fremgår af bilag 4, er en væsentlig stillingsændring og derfor skulle varsles med det gældende opsigelsesvarsel. Hertil gøres det gældende, at der slet ikke er tale om en egentlig stillingsændring, idet ansættelsesforholdet aldrig har været omfattet af en overenskomst.

Såfremt Retten finder, at der er tale om en stillingsændring, gøres det gældende, at en stillingsændring alene skal varsles med det gældende opsigelsesvarsel, når den er ensidig. Det er ikke tilfældet her, hvor parterne har indgået en gensidig aftale.

Det præciseres, at såfremt Retten finder at sagsøgeren havde krav på pension og fritvalg forud for aftalen fremlagt som bilag 4, så må sagsøgeren anses for at have fraskrevet sig sine rettigheder hertil med aftalen fremlagt som bilag 4.

Vedrørende dommen i bilag 8

Dommen i bilag 8 kan ikke bruges som præjudikat for nærværende sag. Begge sager vedrører ansættelsesforhold og fortolkning af parternes ansættelseskontrakter, dvs. parternes aftaler.

Omstændighederne og parternes ageren omkring aftalernes indgåelse har stor betydning for fortolkningen af, hvad der har været parternes fælles forståelse og dermed hvad der er parternes aftale. Det er således ikke kun det skriftlige aftalegrundlag, der er afgørende. Aftalerne i de to sager er indgået med to forskellige arbejdstagere, og derfor kan omstændighederne omkring de to aftaler ikke sammenlignes, blot fordi der måtte være formuleringsmæssige ligheder i det skriftlige aftalegrundlag – aftalefortolkning er som bekendt andet end blot ordlydsfortolkning.

Hertil kommer, at der i den sag, dommen i bilag 8 vedrører, ikke var indgået en aftale som den, der i nærværende sag er indgået og fremlagt som bilag 4. Bestemmelsen i pkt. 10 i bilag 4 fastslår parternes fælles

forståelse af aftalen – at ansættelsesforholdet aldrig har været omfattet af en overenskomst.

Vedrørende Sagsøgers dansk kundskaber

Uanset hvordan Sagsøgers dansk kundskaber måtte være, gøres det gældende, at hun har haft et selvstændigt ansvar for at gøre sig bekendt med de kontrakter, hun har skrevet under på, og som i øvrigt er ganske kortfattede. Hertil kommer, at hun på sit modersmål kunne have drøftet eventuelle tvivlsspørgsmål med Sagsøgte, der også er af lettisk oprindelse. Derudover kunne Sagsøger helt uproblematisk have konsulteret sig med sin fagforening om aftalens rette forståelse.

Vedrørende mangelfuldt ansættelsesbevis

Det bestrides, at ansættelsesbeviset er mangelfuldt.

Såfremt Retten mod forventning finder, at ansættelsesbeviset er mangelfuldt, gøres det gældende, at en godtgørelse på 20.000 kr. er alt for stor. Der henvises til U 2011.805 H, hvor Højesteret har opstillet nogle principper for udmåling af godtgørelsen ved mangelfuldt ansættelsesbevis. Heraf fremgår, at en godtgørelse på 20.000 kr. gælder de tilfælde, hvor der foreligger særligt skærpene omstændigheder, såsom arbejdsgiverens bevidste forsøg på at omgå lønmodtagerens rettigheder eller vedholdende passivitet over for gentagne opfordringer til at udstede et ansættelsesbevis. Det er ikke tilfældet her.

Vedrørende forældelse og passivitet

Såfremt Retten finder, at Sagsøger har krav på pension og fritvalg, gøres det gældende, at et eventuelt krav i hvert fald for en dels vedkommende er forældet, jf. forældelseslovens § 4.

Det bestrides, at der er grundlag for at suspendere den 5-årige forældelsesfrist, idet det gøres gældende, at den uvidenhed, der efter forældelseslovens § 3, stk. 2, kan medføre suspension, skal vedrøre de faktiske forhold, hvorimod retsvildfarelse ikke medfører suspension.

Der henvises i den forbindelse til Landsrettens bemærkninger i U 2003.390 H (Højesteret stadfæster dommen under henvisning til de grunde, der er anført af Landsretten), samt Landsrettens og Højesterets bemærkninger i U 1997.1633 H.

Såfremt Retten ikke finder, at der er indtrådt forældelse, gøres det gældende, at en del af et eventuelt krav er bortfaldet som følge af passivitet. Det er oplyst af sagsøger, at Sagsøger meldte sig ind i Krifa

den 2. oktober 2019, og hun har således fra denne dato haft mulighed for at søge bistand til forståelse af sin kontrakt og sine rettigheder.
...”

Parterne har under hovedforhandlingen nærmere redegjort for deres opfattelse af sagen.

Rettens begrundelse og resultat

Parternes aftale om pension og fritvalg under ansættelsesforholdet

Vilkårene for ansættelsesforholdet mellem Sagsøger og Sagsøgte var i perioden fra 2017 til 2021 beskrevet i ansættelsesbeviserne af 7. marts og 1. juni 2017. Det fremgår af begge ansættelsesbeviser under punkt 10, at hvis ikke andet fremgår eksplicit af ansættelsesbeviset, benyttes serviceoverenskomsten mellem RSBA og 3F, Dansk Funktionærforbund/serviceforbundet vejledende.

Det fremgår ikke af ansættelsesbeviserne, at der ikke skal betales pension, eller at Sagsøger ikke har ret til fritvalgsordningen efter serviceoverenskomsten. På den baggrund og som følger af Vestre Landsrets dom af 29. marts 2023 i sag BS-26046/2022-VLR, hvor Sagsøgte også er part, lægger retten til grund, at serviceoverenskomsten var gældende mellem parterne. Sagsøger har herefter krav på, at Sagsøgte indbetaler til pension og beløb i henhold til fritvalgsordningen i samme omfang som angivet i serviceoverenskomsten.

Betydningen af punkt 10 i ansættelsesbevis af 1. marts 2021

Efter Sagsøgtes forklaring lægger retten til grund, at bestemmelsen i punkt 10 i ansættelsesbeviset af 1. marts 2021 blev ændret efter krav fra Krifa. Retten lægger til grund, at en underskrift på vilkåret i punkt 10 om, at ansættelsesforholdet aldrig havde været omfattet af en overenskomst, ville betyde, at Sagsøger fraskrev sig retten til pension og fritvalg for et samlet beløb på 120.651,26 kr., hvilket Sagsøgte må have været bekendt med.

Det lægges efter bevisførelsen til grund, at det var Sagsøgte, der skrev det nye ansættelsesbevis og mødte op hos Sagsøger privat for at få hende til at skrive under på ansættelsesbeviset, da Sagsøger på det tidspunkt havde barselsorlov. Retten lægger til grund, at Sagsøger ikke forstod kontrakten, der var udformet på dansk, og det betød, at fortolkningen af kontrakten i situationen var overladt til Sagsøgte. Retten lægger også til grund, at Sagsøgte ikke i den forbindelse gjorde det tydeligt for Sagsøger, hvilken økonomisk betydning hendes underskrift på ansættelsesbeviset kunne få for hende. Under de omstændigheder har Sagsøgte ved kontraktindgåel-

sen misbrugt sin overlegenhed i situationen til at opnå en aftale på vilkår, der gav hende en urimelig fordel, og retten tilsidesætter derfor aftalens punkt 10 som urimelig i medfør af aftalelovens § 36, stk. 1.

Forældelse og passivitet

Sagsøger fik først kendskab til sine rettigheder til pension og fritvalg, da hun blev kontaktet af Kristelig Fagforening i januar 2023. Da hun indtil det tidspunkt var i en faktisk vildfarelse om sit krav i henhold til overenskomsten, anses forældelsesfristen for suspenderet i medfør af forældelseslovens § 4, stk. 1 og stk. 2, jf. 3, stk. 2.

Denne sag er anlagt den 30. januar 2023. På den baggrund, og da Sagsøger ikke i øvrigt har givet Sagsøgte konkret anledning til at tro, at hun ikke vil gøre sit krav gældende, er hendes krav på betaling af pension og fritvalg ikke bortfaldet som følge af passivitet.

Godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis

Sagsøgte har udstedt flere ansættelsesbeviser, der har været behæftet med mangler, der har haft betydning for Sagsøger. Der er således opstået tvist om pension og fritvalg, der kunne være undgået, hvis Sagsøgte havde oplyst om de forhold i ansættelsesbeviserne. Da pligtforsømmelsen konkret har medført risiko for tab af rettigheder, herunder for tab af ikke ubetydelige beløb, og da Sagsøgte bevidst forsøgte at omgå Sagsøgers rettigheder ved vilkår om at fraskrive sig rettigheder med tilbagevirkende kraft ved ansættelsesbeviset af 1. marts 2021, foreligger der skærpende omstændigheder. Godtgørelsen fastsættes derfor til 20.000 kr.

Sammenfatning

Efter det ovenfor anført, og da parterne er enige om den beløbsmæssige opgørelse af kravene på pension og fritvalg, tager retten Sagsøgers påstand til følge.

Sagsomkostninger

Sagsomkostningerne er efter sagens værdi, forløb og udfald fastsat til dækning af advokatudgift med 28.000 kr. ekskl. moms og til dækning af retsafgiften med 4.500 kr., i alt 32.500 kr. Der er ved fastsættelse af sagsomkostningerne lagt til grund, at Kristelig Fagforening er momsregistreret.

THI KENDES FOR RET:

Sagsøgte, indehaver af Virksomhed, skal betale 140.651,26 kr. til Kristelig Fagforening som mandatar for Sagsøger med tillæg af procesrente fra sagens anlæg, hvoraf 103.040,59 kr. med tillæg af procesrente fra sagens anlæg skal indbetales til et af Sagsøger anvist pensionsselskab.

Sagsøgte, indehaver af Virksomhed, skal betale 32.500 kr. i sagsomkostninger til Kristelig Fagforening som mandatar for Sagsøger.

Beløbene skal betales inden 14 dage.

Sagsomkostningerne bliver forrentet efter rentelovens § 8 a.



Publiceret til portalen d. 19-03-2024 kl. 11:00

Modtagere: Sagsøgte, Advokat (L) Søren Hedegaard Frederiksen, Mandatar
KRISTELIG FAGFORENING, Advokat Charlotte Lund Krogh, Sagsøger