

## NOTAT



12. april 2010

J.nr. 2010-0006072

JAIC/AKL

### Redegørelse vedrørende afskedigelse via SMS

---

#### Indledning

Inden der gøres rede for, hvad der fremgår af arbejdsretlig lovgivning, kollektive overenskomster mv. i relation til afskedigelse via SMS, redegøres der for, hvad det retlige udgangspunkt i relation til opsigelse eller ophævelse af et ansættelsesforhold er. En kort beskrivelse af, hvad der er gældende dansk ret for så vidt angår afskedigelse, herunder afskedigelse via SMS, giver en relevant baggrund for efterfølgende at beskrive den arbejdsretlige lovgivning af relevans for afskedigelse via SMS og at redegøre for, hvad der kan siges om kollektive overenskomsters behandling af spørgsmålet.

#### *Udgangspunktet i relation til meddelelse af en afskedigelse*

Det retlige udgangspunkt – dvs. det, der gælder, hvis andet ikke bestemmes ved lovgivning, kollektiv overenskomst, individuelle aftaler mv. – er, at afskedigelse af en ansat kan foregå skriftligt, mundtligt, pr. E-mail, telefonisk, via SMS eller på en hvilken som helst anden måde. Ligesom det generelt heller ikke er en betingelse, at bestemte formkrav er overholdt i forbindelse med indgåelse af en aftale, herunder en ansættelsesaftale, har en afskedigelse som udgangspunkt retsvirkning, uanset hvordan den kommunikeres.

Da det imidlertid påhviler den, der hævder, at afskedigelse er sket (eller at en aftale er indgået), i givet fald at godtgøre, at dette faktisk er tilfældet, vil der ofte finde en form for dokumentation sted af, hvad der er foregået. Det er således almindeligt i forbindelse med afskedigelse af lønmodtagere, at arbejdsgiveren sikrer sig en kvittering fra lønmodtageren, evt. gennem fremsendelse af et anbefalet brev, så det er bevisligt, at lønmodtageren er opsagt og hvornår dette er sket.

Specifikt med hensyn til anvendelse af SMS til at meddele en afskedigelse vil det normalt ikke umiddelbart kunne bevises, at meddelelsen er kommet frem, og det vil derfor kunne blive et problem for arbejdsgiver at effektuere opsigelsen, hvis lønmodtageren afviser at have modtaget den. Hvorledes domstolene vil anskue en opsigelse pr. SMS i en konkret sag, kan der imidlertid ikke siges noget generelt om, da det helt vil afhænge af omstændighederne i det enkelte tilfælde.

#### *Relevant arbejdsretlig lovgivning i relation til afskedigelse pr. SMS*

Der findes ikke arbejdsretlig lovgivning, der direkte omhandler afskedigelse via SMS eller brug af SMS i det hele taget. Funktionærlovens § 2, stk. 7, indeholder et krav om, at opsigelser skal være skriftlige, og denne lov vil derfor kunne være relevant i forbindelse med en afskedigelse via SMS. Funktionærloven dækker et betydeligt antal lønmodtagere på såvel det offentlige som det private arbejdsmarked,

idet lønmodtagere beskæftiget med handel, kontorarbejde, teknisk og klinisk bistandsydelse, tilsyn med andres arbejde mv., jf. lovens § 1, er omfattede af loven.

I retspraksis og i den juridiske litteratur er skriftlighedskravet i funktionærlovens § 2, stk. 7, blevet anskuet som en bevisregel, og ikke som en betingelse for en opsigelses gyldighed. Det indebærer, at en opsigelse ikke nødvendigvis skal underkendes under henvisning til funktionærloven, selvom opsigelsen ikke er skriftlig. Der er adskillige eksempler på, at domstolene har godkendt en opsigelse af en funktionær, hvor begge parter i sagen var enige om, at opsigelsen var afgivet mundtligt.

Beskæftigelsesministeriet er ikke bekendt med, at opsigelse pr. SMS i forhold til funktionærlovens § 2, stk. 7, har været behandlet af domstolene. Det vil nok bero på omstændighederne i den konkrete sag om en domstol vil finde, at en afskedigelse pr. SMS er sket i strid med funktionærlovens § 2, stk. 7, eller om afskedigelsen vil blive opretholdt.

Der findes ikke anden lovgivning under Beskæftigelsesministeriets ressort, som fastsætter formkrav i forbindelse med afskedigelse. Men det kan nævnes, at såvel tjenestemandslvgivningen som forvaltningsretlige regler indeholder visse krav, der skal overholdes i forbindelse med afskedigelse af lønmodtagere på det offentlige arbejdsmarked.

#### ***Kollektive overenskomster og afskedigelse via SMS***

Beskæftigelsesministeriet har ikke kendskab til indholdet af alle kollektive overenskomster, der er gældende i Danmark, og det er derfor ikke muligt udtømmende at redegøre for, om de kollektive overenskomster regulerer afskedigelse via SMS og i givet fald på hvilken måde dette er reguleret. I den forbindelse skal det nævnes, at ministeriet ikke kender til nogen kollektive overenskomster eller lokale aftaler, der specifikt omhandler brug af SMS, herunder afskedigelse via SMS.

Visse, men bestemt ikke alle, kollektive overenskomster indeholder et krav om, at opsigelse sker skriftligt. Som et eksempel herpå kan det nævnes, at det af § 11 i Den grafiske overenskomst 2007-2010 (indgået mellem på den ene side Grafisk Arbejdsgiverforening og Danske Mediers Arbejdsgiverforening og på den anden side HK/Privat og 3F/Industri) fremgår, at ”opsigelse meddeles skriftligt senest ved ophøret af medarbejderens arbejdstid en fredag”. Som et eksempel på en lokalaftale, der indeholder et skriftlighedskrav, kan 3F's lokalaftale nr. 15 for postarbejdere i Post Danmark, hvoraf det fremgår, at ”enhver opsigelse skal meddeles skriftligt”, nævnes.

Når et skriftlighedskrav fremgår af en aftale, herunder en kollektiv overenskomst, vil det bero på aftalparternes forståelse af, hvordan ”skriftligt” skal fortolkes, om en afskedigelse via SMS kan betragtes som en skriftlig opsigelse. Hvis fx to overenskomstparter ikke har samme opfattelse af dette spørgsmål, vil det kunne afgøres fagretligt.