

METTE KLINGSTEN  
ADVOKAT

## Anbefalede breve kan ikke bruges som bevis

**E**n ny kendelse fra Højesteret fastslår, at brugen af anbefalede breve ikke kan bruges som bevis for, at et brev er kommet frem til modtageren. Dette kan have afgørende betydning for virksomheder, der skal sende vigtige meddelelser og samtidig skal kunne føre bevis for, at modtageren har modtaget posten.

Det har været en gængs opfattelse, at et anbefalet brev er den sikreste måde at bevise, at et brev er kommet frem til modtageren. Det har hidtil været omdiskuteret, hvorvidt anbefalede breve er den bedste måde at sikre sig, at en meddelelse får retsvirkning og ikke ender hos den forkerte modtager eller aldrig kommer frem til modtageren. Dette har eksempelvis betydning for opsigelser i ansættelsesforhold eller påkrav i henhold til lejeloven.

I en nylig afsagt kendelse fastslår Højesteret, at anbefalede breve ikke anses for at være kommet frem, selv om der er lagt advis i modtagerens postkasse om, at postbuddet har forsøgt at aflevere brevet, hvis modtageren ikke har hentet brevet på posthuset.

Ensidige erklæringer, der ikke kræver modtagerens accept såsom indkaldelser til retsmøder, opsigelser etc. kaldes juridisk for »påbud«. De binder modtageren, fra de er »kommet frem«, selv om de ikke er læst af modtageren og derved kommet til modtagerens kundskab.

Højesteretssagen drejede sig om en bilist, som havde indsigelser mod en parkeringsbøde. I den forbindelse var den pågældende ved flere anbefalede breve blevet indkaldt til retsmøde i fogedretten. Brevene blev imidlertid aldrig udleveret til billisten eller afhentet på posthuset.

Omdrejningspunktet i sagen var, om vedkommende var blevet lovligt indkaldt til mødet i fogedretten. Højesteret udtalte, at for at der var tale om en lovlig indkaldelse, skulle brevet være »kommet frem« til modtageren. Den omstændighed at postvæsenet havde lagt en meddelelse til vedkommende om, at brevet lå til afhentning på posthuset, var ikke tilstrækkeligt til, at brevet var kommet frem. Landsretten var nået til den konklusion, at det var billistens risiko, at han ikke havde hentet det anbefalede brev inden udløbet af henliggefristen. Højesteret fandt imidlertid, at det er en betingelse for en lovlig indkaldelse, der kan tillægges udeblivelsesvirkning, at brevet er kommet frem. Denne betingelse er ikke opfyldt, hvis det anbefalede brev ikke er udleveret eller afhentet og derfor bliver returneret til afsenderen.

Kendelsen fra Højesteret er vigtig for de tilfælde, hvor en virksomhed eller en privatperson skal sende et brev, og hvor det har betydning, at brevet er kommet frem for at få retsvirkning.

**Såfremt afsenderen vil** sikre sig, at et brev er kommet frem, kan brevet sendes med afleveringsattest. Ved afsendelse med afleveringsattest får afsenderen en kvittering fra postvæsenet om, at brevet er afleveret i modtagerens postkasse, og dermed er brevet kommet frem i juridisk forstand. Så længe brevet er kommet frem, er det i forhold til ensidige meddelelser ikke afgørende, at brevet ikke er læst eller er gået til grunde efter modtagelsen og derfor aldrig kommet til modtagerens kundskab.

Mette Klingsten er partner i Bech-Bruun og leder af advokatfirmaets faggruppe for Arbejds- og ansættelsesret. Hun skriver om relevante juridiske emner hver anden onsdag. Læs mere på [bechbruun.com](http://bechbruun.com).

## B GRAFIK

### Kamp om de unge talenter

Berlingske Business har foretaget en rundspørge til de danske selskaber, der er med i C20-indekset på Københavns Fondsbørs og spurgt, om de har et graduate-program. Disse graduate-programmer er målrettet på at ansætte nyuddannede akademikere. Programmerne varer typisk mellem et og to år, hvor medarbejderne kommer rundt i forskellige afdelinger i virksomheden og ofte også på udlandsophold.

Virksomhed	Antal optagne graduates i år	Antal ansøgere	Optagne med anden nationalitet end dansk
Carlsberg	2	300	0 pct.
Coloplast	6 - 8	400	100 pct.
Danske Bank	50	Endnu ikke opgjort	50 pct.
GN Store Nord	3	206	50 pct.
ISS-koncernen	40-45	3.000	95 pct.
Jyske Bank	10-15	500	Bliver ikke opgjort
Nordea Bank Danmark	60-100	100+ pr. stilling*	Bliver ikke opgjort
Novo Nordisk	40-60	9.000-10.000	90 pct.
Novozymes	3-4	100-500	50 pct.
William Demant Holding	4	300-400	30 pct.

\*Samme ansøger søger ofte flere stillinger, det præcise antal ansøgere bliver ikke opgjort.

Chr. Hansen Holding, FLSmidt & Co., Genmab, Tryg og Vestas har ligeledes deltaget i undersøgelsen, men har ikke graduate-programmer. A.P. Møller - Mærsk, DSV, Pandora og TDC har ikke ønsket at deltage.

BERLINGSKE BUSINESS  
INFOGRAFIK / HANS FÆRCH-JENSEN

Man skal ind og vise, at man har prøvet noget i løbet af ens uddannelse. At man har et drive og er klar til at tage udfordringer op, lære hurtigt og tage ansvar. Skriv en god ansøgning, vis hvordan du skiller dig ud i forhold til de valg, du har taget undervejs.

Line Lolk Thomsen, tidligere graduate hos CSC. I dag kundeansvarlig samme sted.

# for ønskejobbet

ind via graduate-programmet, kan forhåbentlig blive hos os, men det er der ingen garanti for. Der skal være et match mellem dem og virksomheden,« siger Søren Nielsen.

#### Går efter nye ledere

Virksomhederne, der er med i undersøgelsen, har hver deres specielle procedurer til at udvælge de rigtige kandidater, men for alle virksomheder gælder det, at den enkelte ansøger skal gennem flere trin.

Helt naturligt er det vigtigt at have den faglige ballast i orden med høje karakterer. Hos William Demant skal ansøgerne være i top-ti af deres årgang. Desuden hedder kvalifikationskravene livserfaring, personlighed og motivation. Nogenlunde det samme lyder fra Coloplast.

Koncernen har i flere år haft et program kun for danske studerende, men har i år for første gang oprettet et program udelukkende for udlændinge, der skal ansættes i koncernens udenlandske datterselskaber. Det skyldes først og fremmest, at Coloplast vil have ændret kulturen i datterselskaberne, så de gør mere for at få de talenter ind, der passer til hele koncernen.

»Med vores program forsøger vi at få folk ind, der har potentialet til at komme op i organisationen. Vi tager dem frisk

fra fad, så vi kan skabe en karrierevej for dem, der rækker flere år ud i fremtiden. Det er en måde at få ledere på, som virkelig har detailkendskab til virksomheden. De får det netværk i virksomheden, der er så afgørende for at kunne blive en god leder,« siger koncerndirektøren i Coloplast Lars Rasmussen, der fremhæver, at ansøgerne til virksomhedens stillinger skal gennem et testcenter.

»Vi ser på deres eksamensbeviser, men det, vi tester, er de personlige egenskaber. En ting er at være dygtig, noget andet er at være god til at arbejde sammen med andre. Vi ser meget på evnen til at være social. Hvordan fungerer den enkelte i en global koncern, hvor man aldrig ved, hvor personen kommer til at arbejde,« siger Lars Rasmussen.

#### Klar til udfordringer

Line Lolk Thomsen er en af de unge kandidater, der begyndte karrieren i et graduate-program. Dog ikke hos en af C20-selskaberne, men derimod hos IT-virksomheden CSC. Hun er uddannet på CBS og er i dag kundeansvarlig for udvalgte kunder i CSC. Hun begyndte i 2010 i et toårigt graduate-program. Da hun søgte sit første job, gik hun ikke udelukkende efter at komme ind på et af de lukrative programmer.

»Det var en kombination af programmet og det at arbejde i en innovativ international virksomhed. Programmet var attraktivt, fordi der er lagt planer for, hvordan du udvikler dig bedst muligt, imens du får lov til at prøve at arbejde inden for flere forskellige områder. Det er svært at få samme mulighed i en fast stilling,« siger Line Lolk Thomsen, der var fire forskellige steder i CSC under programmet.

»Programmet er en fælles fordel for både dig og virksomheden. Du finder ud af, hvor du bedst hører hjemme. Det er det, som en del af graduate-programmet handler om. Man får en fornemmelse af, hvor man er stærkest, og det gør virksomheden også. Det er vigtigt, at man undervejs selv giver input til sin udvikling og viser fremdrift,« siger Line Lolk Thomsen, der har nogle klare opfordringer til de næsten færdige kandidater, der går efter at komme ind i et graduate-job.

»Man skal ind og vise, at man har prøvet noget i løbet af ens uddannelse. At man har et drive og er klar til at tage udfordringer op, lære hurtigt og tage ansvar. Skriv en god ansøgning, vis hvordan du skiller dig ud i forhold til de valg, du har taget undervejs, og hvordan de passer ind i den strategi, som den virksomhed har,« siger Line Lolk Thomsen.