



Udskrift
af
Arbejdsrettens dom af 22. september 2022

I sag nr.: 2022-5 (tidligere 2020-1127)

Fagbevægelsens Hovedorganisation
for
Serviceforbundet
(advokat Ann-Beth Kirkegaard)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening
for
DIO II
for
X ApS
(advokat Søren Møller Rasmussen)

Dommere: Christian Alsøe, Mads Andersen, Anne Louise Bormann (næstformand), Jim Jensen, Kristian Korfits Nielsen (næstformand), Linda Nordstrøm Nissen, Hanne Schmidt (næstformand og retsformand), Anne Trolle og Nicolai Westergaard.

Indledning

Sagen angår, hvorvidt X ApS som følge af corona-pandemien var berettiget til den 17. marts 2020 at hjemsende A, der var ansat i selskabet som butikskontrollant, og som arbejdede i Københavns Lufthavn, uden løn.

Parternes påstande



Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for Serviceforbundet, har nedlagt følgende påstande:

Indklagede, X ApS, skal til A betale 73.500 kr. med procesrente fra sagens anlæg den 4. august 2020.

X skal til Serviceforbundet betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DIO II for X, har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

A blev ansat som butikskontrollant hos X i juli 2017 med anciennitet fra den 1. juli 2017. Ifølge kontrakten havde han skiftende arbejdssteder. I marts 2020 udførte han arbejde som butiksdetektiv i butikker i Københavns Lufthavn. Hans ansættelsesforhold var omfattet af Brancheoverenskomsten for Vagtselskaber indgået mellem DI, DI Overenskomst II, og Serviceforbundet for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Lands sammenslutning (VSL).

Den 11. marts 2020 erklærede WHO, at COVID-19 var en pandemi. Som følge heraf blev der på flere overenskomstråder indgået aftaler mellem arbejdsmarkedets parter om, at arbejdsgivere havde mulighed for med omgående varsel helt eller delvis at hjemsende medarbejdere som følge af ændringer af driftsforhold, som direkte eller indirekte var forårsaget af coronavirus, idet parterne var enige om, at der var tale om force majeure, og om, at medarbejderne under hjemsendelsen ikke ville modtage løn fra virksomheden for de timer, hvor de var hjemsendt. Der er fremlagt sådanne aftaler indgået henholdsvis den 12. marts 2020 vedrørende virksomheder omfattet af kantineoverenskomsten mellem DIO II (SBA) og 3F, Privat Service, Hotel og Restauration, den 13. marts 2020 vedrørende virksomheder omfattet af hovedoverenskomsten mellem 3F PSHR og HORESTA-A, og den 17. marts 2020 vedrørende virksomheder omfattet af Industriens Overenskomst mellem DI og CO-industri.

En sådan aftale blev ikke indgået for virksomheder omfattet af Brancheoverenskomsten for Vagtselskaber.

Den 14. marts 2020 blev der indgået en trepartsaftale mellem regeringen, FH og DA om midlertidig lønkompensation for lønmodtagere på det private arbejdsmarked. Aftalen skulle



sikre, at COVID-19 i mindst muligt omfang ville ramme danskernes arbejde og levebrød.

Parterne var enige om at indføre en midlertidig lønkompensationsordning til virksomheder for firingstruede lønmodtagere. Ordningen skulle gælde fra den 9. marts til 9. juni 2020. Af aftalen fremgår bl.a. følgende:

”Aftalen gælder for lønmodtagere på alle de private virksomheder, der er ekstraordinært hårdt økonomisk ramt som følge af COVID-19 og derfor står overfor at skulle varsle afskedigelser for minimum 30 pct. af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte.

Den midlertidige kompensationsordning vil gælde fra 9. marts til 9. juni 2020.

Parterne tager et fælles ansvar for at komme igennem krisen.

Regeringen yder lønkompensation til virksomhederne for det antal medarbejdere, virksomheden forventer at skulle hjemsende i stedet for afskedige som følge af COVID-19.

Virksomhederne kan anvende den nye lønkompensationsordning, såfremt de fravælger eksisterende muligheder for hjemsendelse uden løn.

De private virksomheder betaler fortsat fuld løn til medarbejderne i kompensationsperioden, selv om de måtte være økonomisk hårdt ramt af COVID-19. De firingstruede medarbejdere må ikke arbejde, men hjemsendes i kompensationsperioden med fuld løn. Samtidig vil det være en forudsætning for lønkompensationen, at virksomheden i den lønkompenserende periode ikke afskediger ansatte som følge af økonomiske årsager.

Den enkelte lønmodtager, som virksomheden søger lønkompensation til, skal anvende ferie, og/eller afspadsering på i alt fem dage i tilknytning til kompensationsperioden. Hvis medarbejderen ikke har ferie, afspadsering mv. svarende til fem dage, skal der afholdes tjenestefri uden løn eller anvendes dage fra det nye ferieår. Virksomhederne kan ikke modtage lønkompensation for disse dage.

Den statslige lønkompensation til firingstruede lønmodtagere vil udgøre 3/4 af de samlede lønudgifter for de omfattede medarbejders løn månedligt, dog maksimalt 23.000 kr. pr. måned pr. omfattet fuldtidsansat. For timelønnede kan den statslige lønkompensation udgøre 90 pct., dog maksimalt 26.000 kr. pr. måned pr. omfattet fuldtidsansat. Virksomhederne kan være omfattet af ordningen i maksimalt tre måneder.

...

Parterne er enige om i videst mulig udstrækning at bruge ordningen og dermed fastholde medarbejderne i deres job.”



Aftalen blev gennemført ved Folketingets Finansudvalgs tiltrædelse den 17. marts 2020 af et aktstykke om etablering af en midlertidig lønkompensationsordning og ved Folketingets vedtagelse den 24. marts 2020 af lov nr. 264 af 24. marts 2020 om arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkompensation. Loven gjaldt med tilbagevirkende kraft fra den 9. marts 2020. Lovens § 1, § 2 og § 3, stk. 1, 2 og 7, er sålydende:

”§ 1. Loven har til formål at fastlægge arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling, når en virksomhed modtager lønkompensation i medfør af aktstykke nr. 108 afgjort den 17. marts 2020 om etablering af en midlertidig lønkompensationsordning og regler fastsat i medfør heraf, hvorefter virksomheder kan få delvis kompensation for lønudgifter til fyringstruede medarbejdere som følge af covid-19.

§ 2. En arbejdsgiver, der modtager lønkompensation i medfør af aktstykke nr. 108 afgjort den 17. marts 2020 om etablering af en midlertidig lønkompensationsordning og regler fastsat i medfør heraf, kan uanset bestemmelser i kollektiv overenskomst, anden lovgivning, eller hvad der i øvrigt er aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager, hjemsende en lønmodtager under de betingelser, som gælder i medfør af aktstykke nr. 108 afgjort den 17. marts 2020 om etablering af en midlertidig lønkompensationsordning og regler fastsat i medfør heraf. Hjemsendelse kan ske med 1 dags varsel.

§ 3. En lønmodtager, der er hjemsendt i medfør af § 2, betragtes ikke som opsagt og har ret til den aftalte løn i hjemsendelsesperioden, jf. dog stk. 2. Stk. 2. En lønmodtager, der er hjemsendt i 3 måneder i medfør af § 2, har uanset stk. 1 ikke ret til den aftalte løn i en periode svarende til i alt 5 arbejdsdage i hjemsendelsesperioden, jf. dog stk. 3. For en lønmodtager, der hjemsendes i en kortere periode end 3 måneder, opgøres perioden uden ret til løn forholdsmæssigt.

...

Stk. 7. En lønmodtager er under hjemsendelsesperioden omfattet af sine sædvanlige ansættelsesvilkår, men arbejdspligten er suspenderet. Arbejdsgiveren kan med 1 dags varsel forlange, at lønmodtageren genindtræder i arbejdspligten, hvorved lønmodtageren er omfattet af de fulde ansættelsesvilkår, der var gældende på hjemsendelsestidspunktet.”

Den 17. marts 2020 opsagde X's eneste kunde, Y, med øjeblikkelig virkning kontrakten med X og lukkede sine butikker i Københavns Lufthavn. Som følge heraf blev A ved brev af 17. marts 2020 fra X hjemsendt uden løn. Af brevet fremgår bl.a.:

”Grundet den aktuelle globale spredning af covid19 (coronavirus) er driften i [X] ApS midlertidig stoppet idet [Y] lukker ned for brug af butikskontrollanter i



Københavns Lufthavn. Der er tale om såkaldt force majeure, og vi ser os desværre nødsaget til midlertidigt at hjemsende dig.

Du vil under hjemsendelsen ikke modtage løn fra [X] ApS.

Såfremt du er medlem af en A-kasse, kan du eventuelt være berettiget til dagpenge under hjemsendelsen. Du skal kontakte din A-kasse herom.

Lige nu er det forventningen, at hjemsendelsen vil vare indtil 13. april 2020.”

A ansøgte sin A-kasse om dagpenge, men fik ved brev af 27. marts 2020 afslag herpå.

Ved brev af 2. april 2020 fra X blev A's hjemsendelse forlænget på ubestemt tid. Det hedder i brevet bl.a.:

”I forlængelse af mit brev af 17. marts 2020 skal jeg hermed orientere dig omkring status for driften i [X] ApS. På nuværende tidspunkt, grundet spredning af covid19 (coronavirus) ser det ud til, at der først vil blive åbnet for grænserne, og dermed vores kunde i Københavns Lufthavn, om 90 dage. Dette er dog uvist om det er en dato som holder, så derfor forlænges hjemsendelsen på ubestemt tid.”

A's fagforening ophævede med virkning fra den 14. maj 2020 hans ansættelsesaftale med X under henvisning til, at han ikke modtog løn.

Parterne er enige om størrelsen af betalingskravet i sagen på 73.500 kr., der udgør manglende løn, særlig opsparing, feriegodtgørelse, feriefri dag og pension for perioden den 16. marts 2020 til den 14. maj 2020.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af A, B, C og D.

A har forklaret bl.a., at han har arbejdet som vagt siden 2009. Han startede hos X i juli 2017. I 2017 arbejdede han som vagt i Hundige Storcenter. Efter kort tid begyndte han at arbejde som butiksdetektiv i Københavns Lufthavn, hvor han bl.a. havde til opgave at forhindre butikstyveri og holde øje med kameraovervågning mv.



Han modtog brevet af 17. marts 2020 fra X, hvorefter han på grund af COVID-19 var hjemsendt uden løn forventeligt indtil 13. april 2020. Han tog kontakt til sin A-kasse for at få dagpenge, men ved brev af 27. marts 2020 fik han afslag herpå med den begrundelse, at han blev anset for stadig at være i arbejde, da han ikke var omfattet af en overenskomst eller kollektiv aftale, som gav hans arbejdsgiver ret til at sende ham hjem uden løn. Han klagede ikke over afgørelsen. Han kontaktede sin arbejdsgiver, C, som foreslog, at han kontaktede sin fagforening. Hans fagforening, Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning (VSL), rådede ham til at søge kontanthjælp, indtil der blev styr på sagen. Han gik til kommunen, men han kunne ikke få kontanthjælp. Han fik i stedet en form for akuthjælp, som var lidt hjælp til husleje og mad. Det var ikke tilstrækkeligt, og han måtte låne penge af sin mor. Hans fagforening ophævede hans ansættelsesforhold pr. 14. maj 2020, så han kunne få dagpenge.

B har forklaret bl.a., at han har været i vagtbranchen i 42 år og heraf 32 år i VSL. De seneste 12 år har han været formand. VSL har via Serviceforbundet overenskomst med DI. 85 % af vagtbranchen er under overenskomst, herunder de store virksomheder, der er medlem af DI, såsom G4 og Securitas. Han har været med til overenskomstforhandlingerne alle år. De seneste overenskomstforhandlinger var i marts 2020, hvor der ikke var drøftelser om COVID-19 og den betydning, som pandemien kunne få.

Der blev i marts 2020 indgået aftaler mellem DI og forskellige arbejdstagerorganisationer om force majeure situationen. VSL blev ikke kontaktet af DI, og der blev ikke indgået nogen aftale om hjemsendelse og force majeure.

Københavns Lufthavn blev stort set lukket ned i marts 2020. Der var andre vagter i lufthavnen, men de hørte under en anden overenskomst, og de blev hjemsendt med løn. Han har ikke gennem sine år i VSL oplevet, at nogen vagt er blevet hjemsendt uden løn. Der var en lignende situation i 2010 med askeskyen fra Island, hvor Securitas' vagter blev hjemsendt, men de var på en anden overenskomst.

De fleste vagtselskaber havde kronede dage under COVID-19, da der var brug for vagter, og mange nye blev ansat. X var en lille vagtvirksomhed, som var fokuseret på og kun havde butiksdetektivarbejde. Der findes andre virksomheder med samme specialisering, f.eks. Autoriseret Butikskontrol, som sendte medarbejderne hjem med løn.



Han kender ikke til, at fagforeningen har klaget over A-kassens afgørelse.

C har forklaret bl.a., at hun har været direktør og ejer af X siden 1. maj 2012. Virksomheden har fokus på butikstyverier og detektivarbejde. Hun har ikke tidligere sendt medarbejdere hjem uden løn grundet force majeure. Hun kan ikke mindes at have stået i en lignende situation. Virksomhedens økonomi inden COVID-19 var ikke prangende, men virksomheden var ikke ved at lukke. I 2017 fik virksomheden kontrakt med et indkøbscenter, og i 2018 havde hun mange ansatte, men i februar 2018 opsagde indkøbscenteret kontrakten. Umiddelbart før COVID-19 var Y X's eneste kunde, og der var fem ansatte.

Den 17. marts 2020 meddelte Y, at de lukkede butikkerne i lufthavnen, og at vagterne ikke skulle komme mere. Hun kontaktede DI og blev rådet til at hjemsende medarbejderne uden løn, hvorfor hun gjorde det. Hun havde hørt om lønkomensation, men hun overvejede det ikke. Alle fem medarbejdere blev hjemsendt. Hun hjemsendte medarbejderne i stedet for at opsig dem, da hun håbede, at det ikke ville vare ret længe, før de kunne komme tilbage. Hjemsendelsen blev forlænget ved brev af 2. april 2020 med et tidsestimater på 90 dage, hvilket efter hendes mening ikke var lang tid. Hendes medarbejdere var dygtige, og hun ville gerne beholde sine folk, og hun overvejede derfor ikke at opsig dem. Y havde ifølge kontrakten med X et opsigelsesvarsel på tre måneder, men hun fik ikke yderligere betaling fra Y.

X er langsomt kommet i gang igen med flere og flere timer. Hun forventer, at virksomheden i fremtiden vil nå samme styrke som før COVID-19.

D har forklaret bl.a., at han er vicedirektør i DI. Han har været daglig ansvarlig og rådgiver inden for serviceområdet. Han er enig i det, som B har oplyst.

Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at A er berettiget til løn under hjemsendelse. Udgangspunktet er, at arbejdsgiveren bærer risikoen ved arbejdsmangel og skal betale medarbejderne fuld løn, jf. overenskomstens § 3 og § 9.

Parterne er enige om, at da lufthavnen og butikkerne lukkede i marts 2020 grundet COVID-19, var der tale om en force majeure situation. Den kunne imidlertid ikke begrunde



hjemsendelse af A uden løn i det konkrete tilfælde, da der ikke var hjemmel i hverken overenskomst, aftale eller lovgivning hertil, som det var tilfældet på andre områder af arbejdsmarkedet.

Der er heller ikke støtte til hjemsendelse uden løn i arbejdsretlig praksis eller i den almindelige retsgrundsætning om erstatningsfrihed ved force majeure. Det afhænger af bl.a. begivenhedens karakter, herunder forudsigelighed, praksis på området og ansættelsesformen. Det er ikke sædvanligt inden for vagtområdet at hjemsende medarbejdere uden løn i tilfælde af arbejdsmangel, som skyldes force majeure. Hjemsendelsen af A kan ikke sammenlignes med praksis, der omfatter situationer, hvor der er sket hjemsendelse i en halv eller hel dag. A's ansættelse fulgte desuden funktionærlovens opsigelsesvarsel, jf. overenskomstens § 3. Hans ansættelsesform, som således ikke var med løsere tilknytning, taler derfor også for, at han ikke kunne hjemsendes uden løn begrundet i force majeure.

Det strider endvidere imod al rimelighed, at det er A som lønmodtager, der skal bære den fulde risiko for arbejdsmanglen i denne situation, hvor X kunne have benyttet sig af muligheden for lønkompensation. Det er langt mere nærliggende, at arbejdsgiveren bærer risikoen ud fra virksomhedens mulighed for at indregne omkostningerne i form af den sidste ¼ løn i driften. Virksomhedens tab ville således være blevet minimeret, da langt størstedelen af en vagtvirksomheds udgifter må antages at være lønudgifter.

Det ligger inden for en arbejdsgivers ledelsesret at fravælge lønkompensationsordningen, men arbejdsgiveren må i givet fald bære risikoen for dette fravalg og kan dermed ikke hjemsende lønmodtagerne uden løn.

Rimeligheden i placeringen af risikoen hos X bestyrkes af, at A ikke var berettiget til dagpenge, da han ikke var afskediget, men var hjemsendt uden løn og uden hjemmel i overenskomst eller anden aftale

Der er sket brud på overenskomsten, da der er tilbageholdt løn i hjemsendelsesperioden. Det er en skærpende omstændighed, at bruddet angik manglende betaling af løn, hvilket havde alvorlige sociale konsekvenser for A. Bodens størrelse må fastsættes i lyset heraf.



Indklagede har anført navnlig, at X kunne hjemsende A uden løn den 17. marts 2020 med hjemmel i den almindelige retsgrundsætning om force majeure. Der er enighed mellem parterne om, at der i marts 2020 forelå en force majeure situation grundet COVID-19. Til støtte for, at der gælder en almindelig anerkendt retsgrundsætning om force majeure inden for arbejdsretten, henvises der til mæglingforslaget af 21. marts 1950, der indførte en udtrykkelig force majeure klausul som grundlag for opsigelse uden varsel og som genfindes i de toneangivende overenskomster, herunder i Industriens Overenskomst.

Der er intet, der tyder på, at overenskomstparterne ved ikke at medtage en force majeure-bestemmelse i overenskomsten tilsigtede at udelukke, at den almindelige retsgrundsætning om force majeure skulle finde anvendelse, jf. også den faglige voldgiftskendelse af 10. marts 1976 (Anthonisen). Hverken litteratur eller praksis støtter klagers argument om, at hjemsendelse ved force majeure forudsætter, at der skal foreligge en sædvane om hjemsendelse på området.

I en force majeure-situation kan en virksomhed endvidere som det mindre i det mere vælge at hjemsende frem for at opsiges, jf. bl.a. Arbejdsrettens dom af 10. november 1994 (Hanstholm Fiskemelsfabrik).

Det lå inden for ledelsesrettens rammer, at X kunne afgøre, hvilken løsning der var bedst for virksomheden. Løsningen med lønkomensation var betydeligt dyrere for X, som var en lille virksomhed. X bestemte sig derfor for den løsning, der var mest hensigtsmæssig for virksomheden. Arbejdsretten kan ikke tilsidesætte virksomhedens skøn, medmindre der er stærke holdepunkter for dette, og sådanne holdepunkter foreligger ikke.

Det er en konkret vurdering, om der kan hjemsendes uden løn i en force majeure-situation. Når der foreligger en så alvorlig situation, som i marts 2020, kan der ske hjemsendelse uden løn. Det er korrekt, at ansættelsesformen kan have betydning, som det f.eks. gælder for elever, der er ansat med en uddannelsesaftale. I den foreliggende sag er der dog ikke tale om en ansættelsesform, der udelukker hjemsendelse uden løn.

I den konkrete sag, hvor arbejdet ikke længere kunne udføres, er det mest nærliggende at arbejdsgiver og lønmodtager deler risikoen, således at arbejdsgiveren betaler virksomhedens faste udgifter, mens lønmodtageren kan hjemsendes uden løn. Medarbejderne er i sådanne



tilfælde berettigede til dagpenge. A-kassens afgørelse om at meddele A afslag på dagpenge er forkert og burde have været påklaget.

Det var sund fornuft, at medarbejderne kunne hjemsendes uden løn i en force majeure situation, hvilket støttes af, at der er indgået aftale herom med hensyn til flere overenskomster. Aftalerne herom, som er indgået mellem arbejdsmarkedets parter, viser også, at det er gældende ret, at arbejdstagerne kunne hjemsendes uden løn under pandemien, idet arbejdstagersiden ellers ikke ville have indgået disse aftaler.

Klager skal løfte bevisbyrden for sine standpunkter, og denne bevisbyrde er ikke løftet.

Såfremt Arbejdsretten måtte finde, at X har overtrådt overenskomsten, bør boden bortfalde, idet der foreligger tvivl om retstilstanden på området for force majeure.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagens omstændigheder

Sagen angår, hvorvidt X ApS som følge af corona-pandemien var berettiget til den 17. marts 2020 at hjemsende A, der var ansat i selskabet som butikskontrollant, uden løn. A udførte vagtarbejde i Københavns Lufthavn for X's eneste kunde, Y.

Ved brev af 17. marts 2020 meddelte X A, at driften af X på grund af den globale spredning af coronavirus midlertidigt var stoppet, idet Y lukkede ned for brugen af butikskontrollanter i lufthavnen. Der var tale om force majeure, og selskabet så sig nødsaget til midlertidigt at hjemsende ham. X oplyste endvidere, at han under hjemsendelsen ikke ville modtage løn, men at han eventuelt kunne være berettiget til dagpenge. Det var forventningen, at hjemsendelsen ville vare indtil 13. april 2020.

Ved brev af 2. april 2020 meddelte X A, at det så ud til, at der først ville blive åbnet for grænserne og dermed selskabets kunde i Københavns Lufthavn om 90 dage, at det var uvist, om denne dato ville holde, og at hjemsendelsen af ham derfor blev forlænget på ubestemt tid.

Den 14. maj 2020 ophævede A's fagforening hans ansættelsesforhold grundet manglende betaling af løn.



Parterne er enige om, at der i forbindelse med covid-19 i marts 2020 var tale om en force majeure situation i Københavns Lufthavn. Parterne er endvidere enige om, at A har krav på betaling af et beløb på 73.500 kr., såfremt X må anses for at være forpligtet til at betale ham løn under hjemsendelsen i perioden 17. marts 2020 til 14. maj 2020.

Kravet om betaling af løn i hjemsendelsesperioden

A's ansættelse i X var omfattet af Brancheoverenskomsten for Vagtselskaber.

Det følger af overenskomstens § 3, stk. 4, at A havde et opsigelsesvarsel, hvis varighed var afhængig af hans anciennitet, og af § 3, stk. 7, at bestående opsigelsesvarsler ikke kan forringes. Overenskomsten indeholder ikke bestemmelser om hjemsendelse uden løn eller om afskedigelse uden opsigelsesvarsel i tilfælde af arbejdsmangel eller force majeure, der hindrer udførelse af arbejdet.

A havde således efter overenskomsten, hvis han var blevet afskediget, krav på betaling af løn i opsigelsesperioden, og X kunne ikke med henvisning til bestemmelser i overenskomsten hjemsende ham uden løn.

Spørgsmålet er herefter, om der efter almindelige retsgrundsætninger om force majeure var adgang for X til at hjemsende A uden løn som sket.

Det må efter praksis på det arbejdsretlige område anses for berettiget at hjemsende en medarbejder uden løn i tilfælde, hvor der indtræder en begivenhed, der forhindrer udførelse af arbejdet, og hvis indtræden arbejdsgiveren er helt uden indflydelse på og ikke har kunnet forudse. Dette gælder dog ikke, hvis risikoen herfor findes at burde bæres af arbejdsgiveren.

Som nævnt er der mellem parterne enighed om, at der som følge af corona-pandemien i marts 2020 var tale om en force majeure situation i Københavns Lufthavn. Der var tale om en situation, som X var helt uden indflydelse på og ikke kunne forudse. Det må endvidere lægges til grund, at situationen ved hjemsendelsen af A den 17. marts 2020 fremstod som meget usikker og således, at der kunne blive tale om hjemsendelse i en længere periode.

Forud for hjemsendelsen af A den 17. marts 2020 var der den 14. marts 2020 indgået en trepartsaftale mellem regeringen, FH og DA om en midlertidig kompensationsordning for



fyringstruede medarbejdere. Aftalen var udtryk for, hvad regeringen og arbejdsmarkedets parter vurderede, at der skulle til, for at virksomhederne kunne komme igennem den ekstraordinære situation på arbejdsmarkedet uden at skulle foretage masseafskedigelse. Efter aftalen kunne virksomheder, der undlod at afskedige ansatte af økonomiske årsager, og som fravalgte eksisterende muligheder for hjemsendelse uden løn, søge en lønkomensation til fyringstruede medarbejdere på $\frac{3}{4}$ af de omfattede medarbejders løn månedligt, dog maksimalt 23.000 kr. pr. måned pr. fuldtidsansat. Det fremgik også af aftalen, at regeringen i den kommende uge ville søge Folketingets opbakning til ordningen.

Der blev den 17. marts 2020 vedtaget et aktstykke om etablering af en midlertidig lønkomponentsordning som beskrevet, og trepartsaftalen af 14. marts 2020 blev endvidere fulgt op ved lov nr. 264 af 24. marts 2020 om arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkomensation af virksomheder i forbindelse med covid-19. Loven gav ifølge § 2, stk. 1, en arbejdsgiver mulighed for at hjemsende en medarbejder uanset bestemmelser i kollektiv overenskomst, anden lovgivning, eller hvad der i øvrigt var aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager, således at lønmodtageren efter lovens § 3, stk. 1, ikke blev betragtet som opsagt, og således at lønmodtageren havde ret til den aftalte løn i hjemsendelsesperioden, bortset fra 5 arbejdsdage, jf. § 3, stk. 2.

Det må lægges til grund, at X havde mulighed for at benytte denne ordning.

Virksomheden undlod imidlertid at søge om lønkomensation for de ansatte i selskabet, herunder for A.

Under hjemsendelsen uden løn, som blev forlænget på ubestemt tid, blev A sat i en situation, hvor såvel hans forsørgelsesgrundlag som hans tilknytning til X, herunder om han var forpligtet til at stå til rådighed for virksomheden eller kunne tage andet arbejde, igennem lang tid var behæftet med usikkerhed.

På denne baggrund findes X nærmest til at bære risikoen for den opståede situation. Som følge heraf har X ikke kunnet hjemsende A uden løn, og klagers påstand om, at virksomheden skal betale 73.500 kr., tages herefter til følge.

Bod



Under hensyn til den tvivl, der har kunnet være om spørgsmålet, om A ud fra almindelige retsgrundsætninger om force majeure har kunnet hjemsendes uden løn, finder Arbejdsretten ikke grundlag for at pålægge X bod. Herefter frifindes X for klagers bodspåstand.

Konklusion

Klagers påstand om, at X til A skal betale 73.500 kr. med procesrente fra sagens anlæg den 4. august 2020, tages til følge, mens X frifindes for klagers påstand om betaling af bod.

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

X ApS skal inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom til A betale 73.500 kr. med procesrente fra den 4. august 2020.

X ApS frifindes for påstanden om betaling af bod.

I sagsomkostninger skal Dansk Arbejdsgiverforening for DIO II for X ApS inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 5.000 kr. til Arbejdsretten.

Anne Louise Bormann

Hanne Schmidt

Kristian Korfits Nielsen