



Kandidatspeciale

Ansættelsesret

COVID-19's påvirkning på ansættelsesforholdet

The effect of COVID-19 on employment

Cand. merc. jur - Aalborg Universitet - 19. maj 2021

Alexandra Maja Romanowska,
studienummer 20166670

Vejleder Bjørn Holtze

Indholdsfortegnelse

Abstract	3
Indledning	5
Problemformulering	7
Afgrænsning	7
Metode.....	8
Den danske model	10
Arbejdsgiver, funktionærer og ikke-funktionærer	12
<i>Arbejdsgiver.....</i>	<i>12</i>
<i>Funktionærer</i>	<i>12</i>
<i>Ikke-funktionærer</i>	<i>13</i>
Vilkår i ansættelsesforholdet	14
Opsigelse af funktionærer og ikke-funktionærer	17
Force majeure.....	19
Lønkompensationsordning.....	19
Hvordan virker de nye regler om varsling af ferie i den forlængede lønkompensationsperiode i henhold til ferieloven?	21
<i>Ferieloven</i>	<i>23</i>
<i>Delkonklusion.....</i>	<i>24</i>
Hvordan virker de nye regler i lønkompensationsordningen i henhold til Industriens Overenskomst og funktionærloven?	26
<i>Delkonklusion.....</i>	<i>30</i>
Hvordan indskrænkes lønmodtagerens rettigheder i lønkompensationsordningen samt den nye lov om varsling af ferie i den forlængede lønkompensationsperiode med udgangspunkt i ovenstående analyser? ..	32
<i>Delkonklusion.....</i>	<i>35</i>
Er lønmodtagerens rettigheder og pligter indskrænket som følge af hjemmearbejde i forbindelse med COVID-19?	36
<i>Delkonklusion.....</i>	<i>38</i>
Lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for COVID-19 m.v., samt hvorvidt dette indskrænker lønmodtagerens rettigheder.	40
<i>Delkonklusion.....</i>	<i>43</i>
Kan en arbejdsgiver kræve at en lønmodtager vaccineres?	44
<i>Delkonklusion.....</i>	<i>48</i>

Uberettiget opsigelse samt forskelsbehandling i forbindelse med COVID-19	50
<i>Delkonklusion.....</i>	<i>53</i>
Kan force majeure anvendes for at tilsidesætte reglerne om opsigelse?	55
<i>Delkonklusion.....</i>	<i>57</i>
Afsluttende bemærkninger	58
Konklusion	63
Litteraturliste.....	67
Bilag 1.....	72
Bilag 2.....	73

Abstract

On the 11th of March 2020, Denmark went into a lockdown as a result of a rise in COVID-19 infections. The lockdown affected society, as a whole, including the labor market. The focus of this master thesis is to analyze the changes in employees' rights and assess whether these changes will limit the rights of the employee.

The first part of the thesis's focus is on the salary compensation scheme for notification of holidays, and how the rules thereof work in accordance with the Salaried Employees Act. The wage compensation scheme is a tripartite agreement that the response has adopted to ensure that there are no employment reductions in the workplace as a result of the lockdown of society due to COVID-19. In Denmark there is special legislation that ensures a group of employees that meet a certain set of requirements for the job they perform. One of the main requirements is regarding the number of hours the employees work. If the following requirements are met, the employee will obtain a title called "functionary". A "functionary" is protected by special rights regarding sick leave, conditions for termination, and notice of leave.

In the first part of the thesis, the focus is on the wage compensation scheme, which concern the clauses that determine whether an employee is a "functionary" or not, and what the differences and consequences are regarding notice of termination as well as notice of vacation.

In the second part of the thesis, the employer's possibilities, for regulating the employment relationship, are analyzed. The second part considers the changes in the employment relationship as a result of working at home, as well as the law on the employer's access to order the employee to be tested for COVID-19. Similarly, on the basis of the Health Act and the Working Environment Act, a hypothesis is drawn up as to whether the employer can demand that the employee get vaccinated against COVID-19. It is furthermore analyzed and assessed whether the employer's opportunities to regulate the employment relationship under COVID-19 restricts the employee's rights or not. At the time of writing there are no scientific studies that can reliably measure that the vaccines available are the ultimate protection against COVID-19. As of now, there is no legal basis for an employer to require that an employee should be vaccinated to work at the workplace.

In the third part of the thesis, it is analyzed, on the premise of selected hypotheses, whether unjustified dismissals can take place under the wage compensation scheme, and whether force majeure situations can be used to override the rules concerning dismissals.

The thesis is based on the wage compensation scheme and existing legislation on the employee's rights in the workplace, in order to obtain the best possible assessment, without being able to reach a conclusion in the case. The purpose of the wage compensation scheme is to protect the employee from being fired as a consequence of the company being financially affected by the COVID-19-related lockdown. When a company receives salary compensation for the employees, the employees may not be fired for financial reasons. There is no requirement, when companies receive salary compensations, stating that the company is not allowed to fire the employees for other reasons, and therefore it may be a problem that the government has not taken this matter into account when drawing up the wage compensation scheme.

There are many other changes made in the employment relationship related to the COVID-19 lockdown in Denmark, and the dissertation's primary focus is to analyze and assess the rules on dismissals, as well as the rights and obligations of the employee. Through the assessments, the dissertation is able to provide an assessment on what these changes mean for the employee, although these assessments are subject to some uncertainty.

The thesis assesses that the employer possesses great powers when it comes to regulating the employment relationship, as the wage compensation scheme is no guarantee against dismissals. Furthermore, the employer may demand the employee to be tested for COVID-19 and the employee may be asked to work from home. These changes will limit the employee's rights in the Danish labor market.

Indledning

Den danske arbejdsmodel bliver primært brugt til at betegne, hvordan det danske arbejdsmarked er organiseret. Begrebet, *den danske model*, blev indledningsvis fastlagt i 1993 af forskerne Jesper Due og Jørgen Steen Madsen. Begrebet blev præsenteret i bogen "*Den danske model, en historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem*". Historisk set udspringer den danske model som et resultat af Septemberforliget i år 1899, som den første organiseret aftale indenfor arbejdsmarkedet. Det var første gang at begge parter rettigheder og forpligtelser blev fastlagt og hvor både arbejdsgiveren og lønmodtageren gensidigt anerkendte hinanden som organiserede parter. Herefter opstod Hovedaftalen mellem arbejdsmarkedets parter, der var repræsenteret gennem sine faglige organisationer.

Det essentielle ved den danske model er, at lovgivningen spiller en meget begrænset rolle på arbejdsmarkedet, samt at lovgivningen udelukkende har understøttende funktion. Dette er meget specielt for Danmark, da det i andre lande er lovgivningen, der har den afgørende rolle. Idet lovgivningens rolle er begrænset på arbejdsmarkedet, er der eksempelvis ingen mindsteløn i Danmark, til gengæld aftales dette igennem overenskomster og den individuelle ansættelsesaftale. Den danske model forekommer af et trepartssamarbejde mellem lønmodtageren, arbejdsgiveren og Staten. Modellen er primært bygget på overenskomster mellem organisationerne, hvor der indbyrdes mellem repræsentanterne for lønmodtageren og arbejdsgiveren aftales forhold omkring løn og arbejdsforhold.¹ Effektiviteten og fleksibiliteten i modellen medvirker til en løsning af problemer gennem overenskomster, hvilket gør, at den danske model bidrager til en velfungerende velfærdsstat.

Overenskomsterne mellem organisationerne bliver brugt som retskilder på det danske arbejdsmarked til at redegøre for ikke-funktionærernes rettigheder og pligter i et ansættelsesforhold. For funktionæren er det lovbestemt i Funktionærloven, hvilke rettigheder og pligter funktionæren har i et ansættelsesforhold. Definitionen af funktionærer er fastlagt i Funktionærloven § 1, der fastsætter, at der skal være tale om mindst 8 timers arbejde om ugen, og at lønmodtageren skal være underlagt en tjenestestilling, således denne er undergivet arbejdsgiverens instruktioner.

¹ Faktalink.dk, April 2020, *Den danske model*

Selve arbejdspligten og arbejdsopgaverne kan ikke findes i overenskomsterne eller i Funktionærloven. Det skal i stedet for fremgå af den enkelte lønmodtagers ansættelseskontrakt, hvilket betyder at arbejdsgiveren kun kan påkræve lønmodtageren til at udføre det arbejde, der fremgår af kontrakten. Det følger af Arbejdsmiljølovens § 15, at arbejdsgiveren har pligt over for lønmodtageren til at sikre sundhed og sikkerhed i alle forhold, der er forbundet med arbejdet. Arbejdsgiveren har derfor både en tilsynspligt og en instruktionspligt for lønmodtageren.

Der kan forekomme såkaldte force majeure situationer, hvor der vil være tale om yderst særlige omstændigheder, der forhindrer, at arbejdet kan ydes, og som arbejdsgiveren ikke kan bære risikoen for. For at vurdere om der foreligger en force majeure situation, afhænger det af, hvad der er aftalt i de forskellige overenskomster, som der herefter kan fortolkes efter. Der kan være aftalt en force majeure klausul om, at arbejdsgiveren på visse betingelser, som eksempelvis råvaremangel, kan hjemsende lønmodtageren uden løn.² Det vil formentligt ikke være muligt at vurdere force majeure situationer, hvis der er tale om en funktionær, fordi force majeure ikke fremgår af Funktionærloven, som funktionæren er underlagt. Det betyder eksempelvis, at en funktionær som udgangspunkt ikke kan hjemsendes uden løn, selvom der foreligger en force majeure situation i henhold til overenskomsterne.

I lyset af ovenstående vil afhandlingen tage udgangspunkt i retskilder og lovgivningen, i et forsøg på at vurdere arbejdsgiverens muligheder for at regulere i ansættelsesforholdet under COVID-19. Afhandlingen vil i den forbindelse ligeledes undersøge, hvordan lønmodtagerens rettigheder og pligter er indskrænket som følge af COVID-19. Afhandlingens centrale problemstilling vil være en vurdering af sagligheden af opsigelser som led af den effekt, COVID-19 har medført på arbejdsmarkedet. Derved vil afhandlingen vurdere, hvilken konsekvens det vil have for en arbejdsgiver at opsiges en lønmodtager med en uberettiget henvisning til COVID-19 og i så fald, om det er muligt for en arbejdsgiver at opsiges dennes ansatte med henvisning til COVID-19. Disse spørgsmål har skabt grundlag for afhandlingens problemformulering.

² Nielsen, Ruth: Dansk arbejdsret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 3. udgave, s. 627

Problemformulering

Hvordan stiller COVID-19 pandemien arbejdsgiverens muligheder for at regulere i ansættelsesforholdet, og i hvilket omfang indskrænkes lønmodtagerens rettigheder og pligter?

Afgrænsning

Et ansættelsesforhold er bestående af en arbejdsgiver og en lønmodtager. Derfor vil afhandlingen tage udgangspunkt i begge parter ved en analyse af det ansættelsesretlige område. Ansættelsesretten er et bredt juridisk område, der indeholder en række love og retsakter. Afhandlingen vil af hensyn til kvalitet og fokus afgrænses fra de områder i ansættelsesretten, som ikke omhandler opsigelse, arbejdsmiljø eller forskelsbehandling.

Varsling af ferie i Ferieloven vil dog anvendes idet omfang, som det er relevant for afhandlingens analyse.

De primære love, der anvendes, vil være Funktionærloven, Arbejdsmiljøloven, Forskelsbehandlingsloven samt Bekendtgørelse om en midlertidig og målrettet lønkompensationsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af COVID-19. Dog vil Sygedagpengeloven, Arbejdsskadesikringsloven, Grundloven, Lov om brug af helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet, Epidemiloven samt Lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtager test for COVID-19 blive anvendt med de paragraffer, der er relevant i forbindelse med besvarelse af afhandlingens problemstilling.

Desuden vil Industriens Overenskomst blive anvendt til at perspektivere til et konkret ansættelsesforhold for ikke-funktionærer i forbindelse med afhandlingens undersøgelser. Der afgrænses derfor fra andre overenskomster.

Afhandlingens fokus er på henholdsvis funktionærer og ikke-funktionærer, derfor afgrænses der fra elever, praktikanter og andre lønmodtagergrupper.

I forhold til afhandlingens undersøgelse af om arbejdsgiverens og lønmodtagerens rettigheder og pligter er ændret under COVID-19 pandemien, vil afhandlingen afgrænses til kun at omhandle de lovregler, som har relevans i forhold til ansættelsesretten.

Metode

Formålet med afhandlingen er at undersøge, om lønmodtagerens rettigheder har ændret sig grundet COVID-19 pandemien. Herunder indskrænkes der til at fokusere på lønmodtagerens rettigheder ved opsigelse, samt arbejdsgivers mulighed for at regulere i ansættelsesforholdet.

Nærværende afhandling tager udgangspunkt i at bruge den retsdogmatiske metode til at undersøge lønmodtagers rettigheder og pligter i ansættelsesforholdet og på baggrund heraf besvare afhandlingens problemformulering.

Den retsdogmatiske metode anvendes for at beskrive og analysere gældende ret inden for ansættelsesretten. Det primære formål med undersøgelsen er at finde ny viden om gældende ret ved at systematisere retsregler og analysere denne systematik.³

Den første del af afhandlingen består af en beskrivelse af gældende ret, herunder særligt Funktionærloven og Ferieloven. Lovene har særligt forrang forud for andre retskilder, derfor vil disse være de bærende retskilder i afhandlingen. Industriens overenskomst vil anvendes som retskilde for at definere ansættelsesområdet for ikke-funktionærer. Dog vil lovene og overenskomsten blive afgrænset i forhold til det mest relevante til besvarelse af problemformuleringen.

Yderligere vil der fortolkes og analyseres på forarbejderne til lovene, relevant faglitteratur og midlertidige lovændringer under COVID-19 pandemien samt retspraksis på området. Det skal dog understreges, at retslitteratur og lovforarbejder ikke kan udgøre retskilder. Derimod er det resultater af det metodiske arbejde, der vil anvendes i afhandlingens retlige argumentation. Retslitteratur og lovforarbejder vil derfor alene blive brugt til at fortolke retsområdet og relevante bestemmelser.⁴ Til selve fortolkning af bestemmelserne vil der anvendes dels ordlydsfortolkning og dels subjektiv fortolkning. En ordlydsfortolkning vil bidrage til en konsekvent og ensartet fortolkning, der vil resultere i en forudberegnelig retssikkerhed og retstilstand. En subjektiv fortolkning tager afsæt i en fortolkning ud fra lovgivers hensigt med retsreglerne. På denne måde kan denne fortolkning bidrage til en forståelse af formålet med bestemmelserne.⁵

³ Kilde: Munk, Carsten: Retsvidenskabsteori, Djøf Forlag, 2. udgave, s. 204

⁴ Kilde: Munk, Carsten: Retsvidenskabsteori, Djøf Forlag, 2. udgave, s. 374

⁵ Kilde: Munk, Carsten: Retsvidenskabsteori, Djøf Forlag, 2. udgave, s. 298-299.

I den anden del af afhandlingen vil der forekomme en analyse af retsreglerne, som resulterer i en komparativ analyse, der skal belyse forskelle samt ligheder og hvorvidt lønmodtagers retsstilling bliver udfordret ved midlertidige lovændringerne som følge af en pandemi.

Den danske model

Den danske arbejdsmarkedsmodel er en betegnelse for kollektive overenskomster, der regulerer forholdene for lønmodtageren og arbejdsgiveren på arbejdsmarkedet. Den danske model opstod i slutningen af 1800-tallet, hvor Danmark var præget af strejker og lockout, som kulminerede i Storlockouten i 1899.

Danmark havde i 1890'erne været præget af vækst i industrialiseringen og flere mennesker rejste derfor ind til byerne for at finde arbejde. Industriens udvikling samt overgangen til folkestyre bragte en del uroligheder for mange lande i Europa, herunder Danmark. Der skete dog noget særligt i Danmark, da der var fokus på, at høj beskæftigelse og sociale sikkerhedsnet gik hånd i hånd med kompetent arbejdskraft og stærk konkurrenceevne.

Inde i byerne skabte det et grundlag for en ny klasse af lønmodtagere, der efterhånden blev mere bevidste om, at arbejdsgiverne udnyttede lønmodtageren til at arbejde under dårlige arbejdsvilkår. Disse lønmodtagere gik derfor sammen og stiftede en ny bevægelse, der kæmpede for bedre løn- og arbejdsvilkår. Bevægelsen blev bakket op af flere fagforeninger, hvoraf flere slog sig sammen i De Samvirkende Fagforbund, der i dag er kendt som LO, Landsorganisationen for fagforeninger.⁶ Arbejdsgiverne prøvede at kæmpe imod bevægelsen og fagforbundet ved at indlede en lockout, hvor medarbejderne blev udelukket fra deres arbejde. Ligeledes meddelte arbejdsgiverne til De Samvirkendes Fagforbund, at det ville være håbløst at lave en forhandling.

Det gik hårdt ud over byerne, hvor store dele af befolkningen pludselig stod uden arbejde og dermed havde svært ved at forsørge sig selv og sin familie. Efter en større lockout, der varede i 4 måneder, blev der den 5. september 1899 indgået et forlig, mellem de strejkede lønmodtagere og arbejdsgiverne, der i dag er kendt som Septemberforliget.

Forliget gik ud på, at arbejdsgiveren anerkendte lønmodtagerens ret til at organisere sig, og at lønmodtageren anerkendte arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet. Det blev ligeledes aftalt, at fremtidige uenigheder skulle løses ved forhandlinger eller voldgifter.⁷

Den velkendte, danske arbejdsmarkedsmodel udspringer sig af Septemberforliget og bygger på overenskomster, høj organisationsgrad og et trepartssamarbejde.⁸

⁶ Arbejdmuseet.dk, *Storlockouten 1899*

⁷ Danmarkshistorien.dk, 11. februar 2020, *Storlockout og Septemberforlig 1899*

⁸ Beskæftigelsesministeriet, bm.dk, *Den danske model*

Overenskomsterne er aftaler om løn- og arbejdsvilkår for enkelte faggrupper og brancher. Overenskomsterne bliver indgået med lønmodtageren på den ene side, repræsenteret af fagforbundene eller fagforeningerne og arbejdsgiveren eller arbejdsgiverorganisation på den anden side.⁹ Overenskomsterne bliver ofte genforhandlet hvert 3. år, således at aftalens indhold følger med i udviklingen af arbejdet samt udviklingen i samfundet.

Rammerne for, hvordan overenskomsterne skal forhandles, samt hvilke lovmidler der kan tages i brug, blev bestemt den 31. oktober 1973 i den såkaldte Hovedaftale mellem Landsorganisationen i Danmark (LO) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA).¹⁰

Høj organisationsgrad er vigtigt for, at den danske model kan fungere. Fagforeningerne og arbejdsgiverforeningerne har en meget central rolle på arbejdsmarkedet, idet de varetager lønmodtagerens og arbejdsgiverens interesser. Derfor er det vigtigt, at så mange lønmodtagere og arbejdsgivere som muligt er med i foreningerne, fordi desto flere medlemmer fagforeningerne har, desto større indflydelse kan de have for at skabe bedre arbejdsvilkår for lønmodtagerne.¹¹

Et trepartssamarbejde er et samarbejde mellem de offentlige myndigheder, faglige organisationer og arbejdsgiverforeninger, som bygger på, hvordan de samfundsmæssige problemstillinger skal løses. Alle parterne besidder noget vigtig information, som de dermed kan inddrage de andre parter i og på den måde bidrage til eksempelvis reformer.¹² Det handler blandt andet om, at alle parter får indflydelse i politiske beslutninger som eksempelvis retten til dagpenge, der reelt har betydning for alle parterne.

⁹ FOA, foa.dk, *Den danske model*

¹⁰ FOA, foa.dk, *Den danske model*

¹¹ 3F – Fagligt Fælles Forbund, folder, *Den danske model*, s. 2

¹² Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Københavns Universitet, september 2019, *Trepartssamarbejde*

Arbejdsgiver, funktionærer og ikke-funktionærer

Hensigten med afhandlingen er at tage udgangspunkt i at undersøge og behandle rettigheder for henholdsvis arbejdsgiver, funktionærer og ikke-funktionærer. Nærværende afsnit vil beskrive og definere arbejdsgiver- og lønmodtagerbegrebet. Der lægges særligt vægt på redegørelsen af lønmodtagerbegrebet for henholdsvis funktionærer og ikke-funktionærer, idet der efter dansk ret ikke er en entydig definition heraf. Definitionen af lønmodtagerbegrebet er varierende i lovene, alt efter hvilket arbejdsforhold der er tale om.

Arbejdsgiver

Arbejdsgiverbegrebet bliver i ansættelsesretten defineret som en fysisk eller juridisk person, der udbyder arbejdskraft til lønmodtagere. Arbejdsgiveren giver vederlag i bytte for den arbejdskraft, som lønmodtageren leverer. Vederlaget vil som udgangspunkt være et beløb aftalt mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren.¹³

Arbejdsgiveren er typisk organiseret i en arbejdsgiverforening, der forhandler overenskomsterne på vegne af arbejdsgiveren. Kollektive overenskomster er som hovedregel bindende for de arbejdsgivere, der enten direkte eller indirekte er part i deres organisation. Arbejdsgiveren bestemmer selv, hvilke andre vilkår der skal aftales i et ansættelsesforhold. Hvis et bestemt vilkår ikke er aftalt i overenskomsten, har det ingen retsvirkning for hverken arbejdsgiveren eller lønmodtageren.¹⁴ Generelt er det arbejdsgiverens ret at bestemme, hvem der skal ansættes og afskediges. I den forbindelse er det også arbejdsgiveren, der fastsætter arbejdsvilkårene, og hvordan arbejdsfordelingen skal være blandt de ansatte. Arbejdsgiverens ret kan dog begrænses af de forhandlede overenskomster, hvor der kan være aftalt vilkår og regler for løn, afskedigelse, ferie og andre forhold, der er bindende for arbejdsgiver at efterleve.¹⁵

Funktionærer

Funktionærer defineres som lønmodtagere, der er omfattet af Funktionærloven. Det fremgår af Funktionærlovens § 1, stk. 2., at en forudsætning for lovens anvendelse er, at en lønmodtager

¹³ Danskeakasser.dk, *Begrebsforklaring: A-kasser*

¹⁴ Nielsen, Ruth: Dansk arbejdsret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 3. udgave, s. 68

¹⁵ Danskeakasser.dk, *Begrebsforklaring: A-kasser*

dels er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer om ugen hos den pågældende arbejdsgiver, og dels at lønmodtageren er underlagt arbejdsgivers instruktioner. Derudover er det en forudsætning, at arbejdets art er handels- og kontorarbejde med køb og salg eller lagerekspedition, Teknisk eller klinisk bistandsydelse af ikke-håndværks- eller fabriksmæssig art samt arbejdsledelse eller føre tilsyn med udførelsen af andres arbejde jf. Funktionærlovens § 1, stk. 1.¹⁶

Funktionærer har en særlig beskyttelse efter Funktionærlovens regler, og det kan derfor på nogle områder anses som en fordel at have funktionærstatus. At have funktionærstatus indebærer i praksis, at lønmodtageren er underlagt en række forhold ved ansættelsen, under ansættelsen og ved ophøret af ansættelsen, der er fastlagt i Funktionærloven. Ligeledes at aftaler som fraviger Funktionærloven til ugunst for funktionæren er ugyldige for funktionæren.¹⁷ Det er vigtigt at understrege, at blot fordi en lønmodtager opfylder kravene til at få funktionærstatus, er det ikke et krav, at lønmodtageren skal have funktionærstatus. Det er i stedet et forhold, der skal aftales internt i ansættelsesforholdet.

Ikke-funktionærer

For at afgøre hvornår en lønmodtager kan betragtes som ikke-funktionær, skal der ske en konkret vurdering af ansættelsesforholdet. Hvis der ikke foretages en konkret vurdering af ansættelsesforholdet, kan det være problematisk at vurdere, hvilket regelsæt den pågældende lønmodtager tilhører, idet en lønmodtager enten kan være en funktionær eller en ikke-funktionær. Lønmodtagerbegrebet er ikke et generelt defineret begreb i dansk lovgivning, hvilket betyder at det kan variere afhængigt af hvilken lov der anvendes. En lønmodtager kan eksempelvis være defineret på en måde efter Lov om arbejdsmarkedstillægspension og defineret på en anden måde efter Funktionærloven.¹⁸ Det afgørende for at sondre mellem funktionærer og ikke-funktionærer er arbejdets art, dog kan uddannelsesgraden i grænsetilfælde være medvirkende til at afgøre tvivl om spørgsmålet.¹⁹ En lønmodtager, der ikke anses for at være funktionærer efter Funktionærloven, kan dog stadig få tildelt funktionærstatus, hvis arbejdsgiver tildeler lønmodtageren de særlige rettigheder i ansættelseskontrakten og heri henviser til reglerne fra Funktionærloven. Arbejdsgiveren kan vælge at aftale, at lønmodtageren er omfattet af alle reglerne i Funktionærloven eller aftale, at

¹⁶ Dataløn Lønguiden, *Ansættelse: Funktionærloven*

¹⁷ Andersen, Lars Svenning m.f., *Funktionærret*, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 4. Udgave, s. 43

¹⁸ Nielsen, Ruth: *Dansk arbejdsret*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 3. udgave, s. 487-488

¹⁹ Nielsen, Ruth: *Dansk arbejdsret*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 3. udgave, s. 489

det kun er nogle enkelte paragraffer i Funktionærloven, der gøres gældende for ikke-funktionæren.²⁰

Vilkår i ansættelsesforholdet

En lønmodtager har pligt til at udføre det arbejde, som lønmodtageren er ansat til jf. den enkeltes ansættelsesaftale. Herunder forventes det at arbejdet udøves af den bedste kvalitet, som der kan forventes af det pågældende arbejde. Mere præciserede indhold af arbejdspligten beror på det aftalte indhold i kontakten, der ofte henviser til en kollektiv overenskomst.²¹ Det er derfor relevant at se på de arbejdsvilkår, der stilles for henholdsvis funktionærer og ikke-funktionærer, idet det har betydning for, hvilke rettigheder en lønmodtager kan påberåbe sig.

Funktionærer er, som beskrevet tidligere, underlagt Funktionærloven, der regulerer en række vigtige vilkår for ansættelsesforholdet og indeholder nogle ufravigelige regler.²²

Ikke-funktionærer har ikke en bestemt lov at støtte sig op ad, men de fleste bliver ansat på funktionærlignende vilkår gennem aftalerne indgået i overenskomsterne.

I Funktionærloven er der ikke et krav om, at der skal indgås en ansættelsesaftale i en bestemt form, modsat Funktionærlovens § 2, der stiller krav til skriftlighed i forbindelse med afskedigelser. En ansættelsesaftale kan derfor godt indgås mundtligt, men ifølge Ansættelsesbevisloven § 2, stk. 1, er det dog et krav, at arbejdsgiveren skal give lønmodtageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet senest én måned efter medarbejderens tiltræden, samt hvis arbejdstiden overstiger mere end 8 timer pr. uge. Kravet gælder både funktionærer og ikke-funktionærer. Kravet om en skriftlig aftale jf. Ansættelsesbevislovens § 2, stk. 3, er dog kun et formkrav, der skal være med til at fjerne tvivl om parternes rettigheder og forpligtelser i ansættelsesforholdet, og det er dermed ikke et bevis på, om der er indgået en ansættelsesaftale eller ej.²³

²⁰Njord Lawfirm, *De otte forskellige lønmodtager*

²¹Nielsen, Ruth: Dansk arbejdsret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 3. udgave, s. 537

²²Njord Lawfirm, *De otte forskellige lønmodtager*

²³Andersen, Lars Svenning m.f., Funktionærret, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 4. Udgave, s.

Alle lønmodtagere har som minimum ret til 2,08 dages betalt ferie pr. måned, altså 25 dages ferie i løbet af et år jf. Ferielovens § 7, stk. 1. Det fremgår af Ferielovens § 23, stk. 1, at alle lønmodtagere, der antages månedsvis eller for længere tid, har ret til fuld løn under ferie. Formuleringen “antaget månedsvis” indebærer, at funktionærer er omfattet af Ferielovens § 23, stk. 1, idet funktionæren efter Funktionærlovens § 2, skal opsiges til fratræden ved en måneds udgang.²⁴ Er en lønmodtager derfor ansat som funktionær, har denne ret til at modtage fuld løn under ferie og mindst 1% i ferietillæg.

Det følger af Ferielovens § 23, stk. 1, at det er et krav, at en funktionær, som er månedsvis antaget, modtager løn på helligdage og under sygdom. Derimod vil en del ikke-funktionærer ikke være omfattet af fuld løn under ferie. Til gengæld vil ikke-funktionærer være omfattet af Ferielovens § 24, stk. 1, som sikrer optjening af feriegodtgørelse, hvilket udgør 12,5% af ikke-funktionærs løn i optjeningsåret. Den optjente feriegodtgørelse udbetales i forbindelse med afholdelse af ferie, og på den måde vil ikke-funktionærer stadig kunne modtage penge under ferie, det skal blot optjenes, før betalt ferie kan afvikles. Ferielovens § 27, stk. 1, åbner muligheden for, at ikke-funktionærer kan få løn under ferie, selvom betingelserne i Ferielovens § 23, stk. 1 ikke er opfyldt. Det kræver dog, at det er aftalt i de kollektive overenskomster, og dermed kan den enkelte arbejdsgiver og lønmodtager ikke indgå en særskiltet aftale udenom reglerne i Ferieloven samt overenskomsterne. For at en lønmodtager kan holde den ferie, som lønmodtageren er berettiget til, skal arbejdsgiveren som udgangspunkt prøve at imødekomme lønmodtagerens ønsker jf. Ferielovens § 15, stk. 1. For at arbejdsgiveren skal have en chance for at planlægge lønmodtagerens ferie, er det et krav jf. Ferielovens § 15, stk. 2, at lønmodtageren får meddelt, hvornår lønmodtageren kan afholde ferie. Det gælder et krav om varsel på 3 måneder, før hovedferien skal afholdes, og 1 måneds varsel før øvrige feriedage skal afholdes. På den måde tvinges arbejdsgiveren i god tid til at indgå i dialog med lønmodtageren omkring fremtidige ferieønsker.

Sygdom anses efter Funktionærlovens § 5, stk. 1, som *lovligt forfald*, og derfor har funktionærer som udgangspunkt ret til fuld løn under sygdom i hele sygeperioden. Med fuld løn menes alt det, som funktionæren ville have optjent udenfor sygdomsperioden, herunder også pension, provision osv. Derimod er ikke-funktionær ikke garanteret at få løn under

²⁴ Andersen, Lars Svenning m.f., Funktionærret, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 4. Udgave, s. 462

sygdom, men mange større overenskomster giver ret til løn under sygdom, såfremt en række betingelser er opfyldt. Det følger eksempelvis af Industriens Overenskomst fra 2021-2023, at det er et krav, at ikke-funktionæren har optjent 6 måneders anciennitet før lønmodtageren har ret til løn under sygdom. Modsat funktionærens krav på udbetaling af fuld løn og opsparing til pension, har overenskomsterne som regel nogle bestemmelser for, hvilke dele af lønnen ikke-funktionærer kan modtage løn for. Ligeledes er der ofte et maksimum for, hvor lang tid lønmodtageren kan modtage løn under sygdom. Hvis ikke-funktionærer ikke har ret til løn under sygdom jf. de kollektive overenskomster, har ikke-funktionæren dog ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren, hvis ikke-funktionæren har været ansat i mindst 8 uger før sygefraværets begyndelse og været beskæftiget i mindst 74 timer jf. Sygedagpengeloven § 3, stk. 1, nr. 1 og 2.

Har en funktionær været ansat i 12 år eller 17 år, har funktionæren ret til henholdsvis 1 eller 3 måneders fratrædelsesgodtgørelse jf. Funktionærlovens § 2a, stk. 1. Det er dermed funktionærens anciennitet, der er afgørende for, om funktionæren kan få fratrædelsesgodtgørelse. Hovedformålet med bestemmelsen for fratrædelsesgodtgørelse er at mildne overgangen til en anden beskæftigelse efter længere tids ansættelse.²⁵

Ikke-funktionærer har ikke samme krav om fratrædelsesgodtgørelse som funktionærer, men mange overenskomster tilbyder dog alligevel en fratrædelsesgodtgørelse. Forskellen er, at ikke-funktionærer ofte kan opnå en fratrædelsesgodtgørelse, før en funktionær kan. Eksempelvis kan en timelønnet medarbejder i Industriens overenskomst allerede opnå ret til fratrædelsesgodtgørelse, hvis ikke-funktionæren har været ansat i kun 3 år. Grunden til, at overenskomsten har en kortere anciennitetstid i forhold til Funktionærloven kan være, at det skal give medarbejderen en tryghed i ansættelsesforholdet, eftersom en ikke-funktionær ikke har lovbestemte regler for ansættelse og dermed mindre sikkerhed.

Det er altså tydeligt på de forskellige nævnte vilkår, at overenskomsterne giver ikke-funktionærer mange af de samme rettigheder som funktionærer har i Funktionærloven. Lignende rettigheder er med til at skabe mere ligestilling på arbejdsmarkedet for funktionærer og ikke-funktionærer.

²⁵ Andersen, Lars Svenning m.f., Funktionærret, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 4. Udgave s. 697

Opsigelse af funktionærer og ikke-funktionærer

En opsigelse er en ensidig erklæring, der enten kan rettes fra lønmodtageren eller arbejdsgiveren med formålet om, at ansættelsesforholdet skal ophøre ved udløbet af opsigelsesvarslet. Bortvisning kan alene ske fra arbejdsgiverens side til lønmodtageren om, at ansættelsesforholdet ophører med øjeblikkelig virkning på baggrund af væsentlig misligholdelse. Ophævelse er lønmodtagerens erklæring til arbejdsgiveren om, at ansættelsesforholdet ophører med øjeblikkelig virkning, hvilket lønmodtageren ikke har pligt til at begrunde.²⁶ Nærværende afhandlingen vil alene tage afsæt i reglerne om opsigelse, og idet reglerne ikke er ens for funktionærer og ikke-funktionærer, vil disse regler blive gennemgået i det følgende.

Hovedreglen for opsigelsesvarsler fra arbejdsgiveren til funktionæren er bestemt i Funktionærlovens § 2, stk. 2. Opsigelsesvarslet afhænger af, hvor længe funktionæren har været ansat og dennes anciennitet. Det følger af Funktionærlovens § 2, stk. 3, at der ved hvert tredje anciennitets år tillægges én måneds varsel. Derfor vil arbejdsgiverens opsigelsesvarsel forlænges, desto længere tid funktionæren har været ansat. Dog kan opsigelsesvarslet højst være 6 måneder. Hvis ansættelsesforholdet afbrydes i en periode, ophører ancienniteten ligeledes. Ancienniteten vil derfor optjenes forfra, hvis ansættelsesforholdet genoprettes. Det fremgår af Funktionærlovens § 5, stk. 2, at opsigelsesvarslet kan forkortes, hvis funktionæren inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage. Det gælder ikke for funktionærer, hvis handicap medvirker til sygefravær. I så fald vil det være handicapdiskrimination efter Forskelsbehandlingslovens § 2. Opsigelse af en funktionær skal altid være meddelt til udgangen af en måned jf. hhv. Funktionærlovens §§ 2, stk. 2 og stk. 6. Det er en forudsætning, at funktionæren får meddelt opsigelsen skriftligt, samt at opsigelsen er saglig begrundet, jf. Funktionærlovens § 2, stk. 7. Kravet om skriftlighed er ikke en gyldighedsbestemmelse, men nærmere en ordensforskrift, der er at anse som en bevisregel til at afgøre sagligheden af opsigelsen, jf. U 1967.663. Loven er præceptivt, derfor kan bestemmelserne ikke fraviges, ej heller i situationer hvor der foreligger force majeure.²⁷ Opsigelsesvarslerne efter Funktionærlovens § 2 er kun et minimumskrav for arbejdsgiveren. Det betyder, at parterne i ansættelsesforholdet kan aftale længere opsigelsesvarsler, hvis de

²⁶ Andersen, Lars Svenning: Funktionærret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 5. udgave, s. 633

²⁷ Andersen, Lars Svenning: Funktionærret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 5. udgave, s. 641

ønsker det. Hvis funktionæren derimod ønsker at meddele opsigelse til arbejdsgiveren, kan funktionæren opsiges med én måneds varsel jf. Funktionærlovens § 2, stk. 6. Opsigelsen er gældende i det øjeblik, den er kommet frem til arbejdsgiveren.²⁸ Det er således underordnet hvorvidt opsigelsen er kommet til kundskab hos arbejdsgiveren, men det væsentlige er, at den skal være kommet frem til arbejdsgiveren. Opsigelsen kan både meddeles mundtlig og skriftligt. I forhold til skriftligheden, kan opsigelsen gives på samtlige medieplatforme. Derfor er det underordnet om opsigelsen fremsendes via mail, sms-besked eller over det sociale medie, Facebook. Opsigelsen vil være gyldig, uanset hvilken platform den bliver meddelt til.²⁹

For ikke-funktionærer gælder der helt andre opsigelsesregler. I modsætning til funktionærer, som er beskyttet af Funktionærloven og dens præceptive regler, er opsigelsesvarslet for ikke-funktionærer enten bestemt i en overenskomst eller i ansættelseskontrakten. Opsigelsesvarslet skal derfor aftales mellem arbejdsgiveren og ikke-funktionæren, og her er udgangspunktet, at der er fri aftaleret, så længe aftalen betragtes for at være rimelig. Oftest vil det betyde, at varslet skal være på minimum 14 dage. Det aftalte varsel vil gælde både for arbejdsgiveren og for ikke-funktionæren. Hvis der er aftalt en overenskomst mellem parterne, er den bindende, og så er det overenskomstens opsigelsesvarsel, der er gældende. I visse overenskomster aftales det, at opsigelsesvarslet enten forkortes eller fjernes helt som følge af force majeure situationer.³⁰ For ikke-funktionærer er udgangspunktet, at der ikke gælder et krav om, at opsigelsen skal være skriftlig. Det afhænger af, hvorvidt det er aftalt i ansættelseskontrakten eller i overenskomsten. For ikke-funktionærer findes der som hovedregel ikke en særregel, der beskytter mod afskedigelse under sygdom. I overenskomster kan det være aftalt, at ikke-funktionæren ikke må opsiges i den første periode af sygdommen. Hvis sygeperioden skyldes en arbejdsskade, så vil ikke-funktionæren være beskyttet i en længere periode, hvor det ikke er tilladt for arbejdsgiveren at opsiges medarbejderen som følge af sygdom. Ligeledes kan opsigelsesvarslet være kortere under sygdom, hvis det er aftalt i ansættelseskontrakten eller i overenskomsten.³¹

²⁸ Andersen, Lars Svenning: Funktionærret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 5. udgave, s. 638.

²⁹ Andersen, Lars Svenning: Funktionærret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 5. udgave, s. 643-644.

³⁰ Legaldesk.dk, 2020, *Hvad er opsigelsesvarslet for en timelønnet?*

³¹ Det faglige hus, detfaglige.dk, *Opsigelse*

Force majeure

Force majeure er oprindelig et fransk begreb og betyder oversat “*overlegen styrke*”. Force majeure kan skrives ind som en klausul i en overenskomst eller ansættelseskontrakt, hvilket arbejdsgiveren kan påberåbe sig i tilfælde af, at der opstår nogle uforudsigelige omstændigheder, der gør, at kontrakten ikke kan opfyldes.³² Eksempelvis kan arbejdsgiveren under særlige omstændigheder som råvare mangel, blive fritaget for at betale lønmodtageren den sædvanlige løn, hvis virksomheden kortvarigt må lukke på grund af driftstop. Det er derfor en god, ekstra foranstaltning at indskrive en sådan klausul i ansættelseskontrakter. På det danske arbejdsmarked stilles der dog strenge krav til, hvornår en situation kan anses som værende force majeure, så en arbejdsgiver ikke udnytter klausulen, da den kan være meget indskrænkende for lønmodtageren.

En del af de kollektive overenskomster indeholder aftaler om force majeure klausuler, men under alle omstændigheder vil det altid kræve en individuel fortolkning af overenskomsterne for at vurdere, om en given situation kan påberåbes som force majeure.

På funktionærområdet, der er underlagt Funktionærloven, kan arbejdsgiveren formentlig ikke blive fri for at betale den sædvanlige løn under henvisning til force majeure, da der i Funktionærloven ikke er den samme mulighed at påberåbe sig force majeure.³³ Funktionærer er derfor bedre stillet i forhold til ikke-funktionærer fordi funktionæren kan hjemsendes med krav om fuld løn.

Lønkompensationsordning

Grundet de ekstraordinære omstændigheder ved COVID-19 pandemien vil afhandlingen kort behandle selvriskoen ved lønkompensationsordningen for henholdsvis funktionærer og ikke-funktionærer. Det fremgår af Bekendtgørelse om en midlertidig og målrettet lønkompensationsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af COVID-19 § 1 (herefter omtales lønkompensationsordning), at hovedformålet er at undgå, der sker afskedigelser af ansatte i virksomheder, som er økonomisk påvirket af COVID-19. Det fremgår af Lønkompensationsordningen § 5, at hvis en virksomhed modtager lønkompensation til de

³² Legaldesk.dk, 4. november 2020, *Force majeure*

³³ Nielsen, Ruth: Dansk arbejdsret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 3. Udgave, s. 628

ansatte, må virksomheden ikke afskedige de ansatte med økonomiske årsager som begrundelse. Den nuværende genindførte lønkompensationsordning gælder i perioden fra den 09. december 2020 og ophører den 30. juni 2021. Lønkompensationsordningen kan søges af private virksomheder i Danmark, som overholder de fastsatte krav for at opnå lønkompensation. Den gældende lønkompensationsordning har de samme forudsætninger som den oprindelige lønkompensationsordning, der var i virke fra den 09. marts 2020 til den 29. august 2020.

Det fremgår af lønkompensationsordningen § 1, at en forudsætning for at få lønkompensationen er, at minimum 30 pct. af de ansatte, eller 50 af virksomhedens ansatte risikerer at skulle afskediges. Hvis virksomheden modtager lønkompensation for de ansatte, må de hjemsendte medarbejdere ikke arbejde for virksomheden under hjemsendelsen, jf. § 4, stk. 1, 2. pkt. Virksomhederne kan derfor ikke søge lønkompensation for de ansatte, som fortsat arbejder hjemmefra. For hjemsendte funktionærer kan virksomhederne få kompenseret 75 pct. af de samlede lønudgifter, mens der for hjemsendte ikke-funktionærer kompenseres 90 pct. af de samlede lønudgifter, jf. hhv. §§ 3, stk. 2 og 3, stk. 3. Der kan dog maksimalt udbetales 30.000 DKK om måneden for hvert ansat. De ansatte har selv en omkostning ved denne ordning, idet de kan påkræves at afholde en feriedag pr. løn kompenserende måned. De ansatte kan dog maksimalt pålægges at bidrage med fem feriedage under hele perioden, hvor lønkompensationsordning er gældende.³⁴

³⁴ Kooperationen.dk, 13. april 2021, *Lønkompensationsordning*

Hvordan virker de nye regler om varsling af ferie i den forlængede lønkompensationsperiode i henhold til ferieloven?

Lov om varsling af ferie i den forlængede lønkompensationsperiode (herefter omtales LVFL) blev første gang vedtaget af Folketinget den 25. juni 2020 med virkning fra den 9. juli 2020 til og med den 29. august 2020. LVFL blev senere genindført som følge af den genindførte lønkompensationsordning i forbindelse med håndtering af COVID-19. LVFL trådte herefter i kraft fra den 09. december 2020 og vil foreløbigt gælde frem til den 30. juni 2021.

Det følger af LVFL § 1, stk. 1, 1.pkt., at varsling af ferie kun er gældende for virksomheder, der er omfattet af den midlertidige lønkompensationsordning for fyringstruede medarbejdere som følge af COVID-19. Det fremgår ligeledes af LVFL § 1, stk. 1, 2. pkt., at reglerne kun kan anvendes for de ansatte, som arbejdsgiveren har søgt lønkompensation for. Det betyder derfor, at hvis arbejdsgiveren ikke søger om lønkompensation for alle sine ansatte, så kan arbejdsgiveren alene anvende lovens regler for de lønmodtagere, der er søgt kompensation for. Det fremgår af lovforslagets bemærkninger til § 1, at forslaget skal sikre, at arbejdsgiveren har mulighed for at varsle ferie i henhold til aftalen mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter, som blev indgået den 14. januar 2021.

Yderligere fremgår det af LVFL § 1, stk. 1., 3. pkt., at loven ikke finder anvendelse for de lønmodtagere, der har aftalt lønnedgang som følge af COVID-19 samt elever, lærlinge og praktikanter. Hvis arbejdsgiveren ønsker at pålægge lønmodtagere, der ikke er omfattet af lønkompensationsordningen, afholdelse af opsparet ferie eller tjenestefri dage uden løn, skal arbejdsgiveren anvende de almindelige relevante bestemmelser i Ferieloven.

Det fremgår desuden af LVFL § 1, stk. 2, at loven gælder for optjent ferie efter Ferielovens almene regler eller tilsvarende regler i kollektive aftaler eller overenskomster. LVFL finder ligeledes anvendelse på afspadsering, samt opsparet frihed i ansættelsesforholdet eller afholdelse af tjenestefri uden løn. Det betyder, at arbejdsgiveren kan varsle optjent eller betalt frihed til afholdelse med mindst én dags varsel, dog forudsætter det, at betingelserne herfor er opfyldt. Hovedreglen er, at lønmodtageren selv må bestemme, hvilken form for optjent frihed, der skal gøres brug af jf. LVFL § 3, stk. 2. Hvis lønmodtageren derimod ikke har noget optjent frihed tilbage, kan lønmodtageren pålægges at holde tjenestefri uden løn jf. LVFL §3, stk. 3. Bestemmelserne sikrer derfor både lønmodtageren og arbejdsgiverens rettigheder i forbindelse

med varsel af ferie. I forlængelse heraf følger det af LVFL § 3, stk. 4, at lønmodtageren kun kan pålægges at holde fem feriedage i lønkompensationsordningen, der bliver afviklet efter den 17. januar 2021. Dermed er der en grænse på fem dage, som lønmodtageren kan tvinges til at afholde efter ordningen.

Derudover foreskriver LVFL § 2, at loven gælder uanset anden lovgivning, individuelle aftaler, kollektive aftaler eller overenskomster, samt at lovens regler ved aftale ikke kan fraviges til ugunst for lønmodtageren. LVFL vil dermed have forrang over alle andre reguleringer, og arbejdsgiveren kan derfor anvende reglerne fra loven uanset, om der er modsatrettede regler i de kollektive- eller individuelle aftaler, samt hvis der er anvendt en anden lovgivning som eksempelvis Ferieloven.

Det følger af LVFL § 3, stk. 1, 2. pkt., at kalenderdagene afregnes til at være 21 dage fra den 18. januar 2021. Bestemmelsen gør det muligt for arbejdsgiveren at varsle ferie med én dags varsel for hver lønkompensationsperiode svarende til 28 kalenderdage. Det fremgår af bemærkninger til bestemmelsen, at reglerne om varsling i LVFL ikke alene gælder for optjent ferie efter Ferieloven eller andre aftalte regler i overenskomster eller individuel aftale, men også for anden frihed. Det fremgår ligeledes, at arbejdsgiveren frit kan pålægge lønmodtageren at afholde to feriedage i den sidste periode, hvis forudsætningerne er opfyldte. Et eksempel på anvendelsen af denne bestemmelse kan være, hvis arbejdsgiveren giver lønmodtageren besked om afholdelse af en feriedag med én dags varsel i perioden fra den 18. januar 2021 og 21 kalenderdage frem, altså den 7. februar 2021. Det må arbejdsgiveren gøre, så længe lønmodtageren er hjemsendt i den periode, hvor lønmodtageren får meddelelse om feriedagen, samt at arbejdsgiveren modtager lønkompensation for lønmodtageren. Det vil derfor ikke være muligt for arbejdsgiveren at anvende bestemmelserne i LVFL, hvis arbejdsgiveren mister retten til lønkompensation for lønmodtageren. Det afgørende for om arbejdsgiveren kan anvende reglerne i LVFL er derfor antallet af kalenderdage, hvor der modtages lønkompensation for lønmodtageren i perioden fra den 18. januar 2021. Hvis arbejdsgiveren midlertidigt indkalder lønmodtageren tilbage til arbejdet, vil det betyde, at lønmodtagerens arbejdsdage ikke vil blive medregnet i opgørelse af henholdsvis 21 og 28 kalenderdage. Når lønmodtageren har været hjemsendt i henholdsvis 21 og 28 kalenderdage, kan arbejdsgiveren kræve, at lønmodtageren bidrager med én feriedag.

Ferieloven

Hovedformålet med Ferieloven følger af § 1, stk. 1, at loven skal sikre lønmodtagerens ret til årlig ferie og feriebetaling. Reglerne om varsling af ferie findes i Ferieloven og finder anvendelse i ansættelsesforholdet, medmindre reglerne om ferie er aftalt ved kollektive aftaler eller overenskomster. Ferieloven finder som udgangspunkt anvendelse på alle lønmodtagere, hvis lønmodtageren mod vederlag udfører personligt arbejde i et tjenesteforhold, jf. Ferielovens § 2, stk. 1.

Det fremgår af Ferielovens § 8, stk. 2, 1.pkt, at lønmodtageren har ret til, at hovedferien holdes sammenhængende og skal bestå af minimum tre ugers optjent betalt ferie i ferieperioden. Hovedferien skal som udgangspunkt afholdes i perioden fra den 1. maj til den 30. september. Bestemmelsen medvirker til, at arbejdsgiveren ikke ensidigt fastsætter en kortere hovedferie, samt at arbejdsgiveren ikke forsøger at få lønmodtageren til at holde hovedferien uden for den angivet periode. Hvis lønmodtageren derimod ønsker at holde hovedferien uden for den angivne periode, skal dette aftales internt og accepteres af arbejdsgiveren. Ferielovens § 9, stk. 1 angiver, at det er arbejdsgiveren, der bestemmer og fastsætter ferie, men at denne under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt skal imødekomme lønmodtageren ønske om, hvornår denne ønsker ferie.

Udover hovedferien kan lønmodtageren ligeledes holde øvrige feriedage. Det fremgår af Ferielovens § 8, stk. 3, at lønmodtageren har ret til, at øvrige feriedage er sammenhængende af mindst fem dages varighed, men hvis lønmodtagerens øvrige antal feriedage er mindre end fem dage, skal disse også gives sammenhængende. I tilfælde af at driftsmæssige hensyn gør det tilladeligt at holde de øvrige feriedage enkeltvis, må lønmodtageren gerne holde feriedagene enkeltvis. Ferielovens § 8, stk. 3 kan fraviges, så der kan aftales andet ved kollektive overenskomster eller individuelle aftaler. Lønmodtageren kan ønske om at fravige bestemmelsen for at fordele feriedagene på enkelte dage, så lønmodtageren eksempelvis kan få en forlænget weekend eller ønsker en fridag til private gøremål. Det er derfor mest hensigtsmæssigt for lønmodtageren, at Ferieloven tillader fravigelse af bestemmelsen om afholdelse af øvrige feriedage.

Varsling af hovedferien og øvrige feriedage er bestemt i Ferielovens § 9, stk. 2, hvor det følger, at arbejdsgiveren så tidligt som muligt skal meddele lønmodtageren, hvornår ferien er placeret. Arbejdsgiveren har pligt til at varsle hovedferien senest tre måneder før, hovedferien skal holdes, samt at varsle senest én måned før de øvrige feriedage skal holdes. Reglerne om varsling af ferie kan tilsidesættes, hvis særlige omstændigheder hindrer dette. Kortere varsel

kan accepteres efter Ferieloven, hvis der sker væsentlige og upåregnelige driftsmæssige forhold som eksempelvis mangel af varer. Særlige omstændigheder kan ligeledes være, hvis lønmodtageren har været syg over en længere periode, kan arbejdsgiveren være nødsaget til at varsle hovedferien med forkortet varsel, således at hovedferien kan afholdes inden for hovedferieperioden.

I forlængelse af denne bestemmelse er det angivet i Ferielovens § 9, stk. 3, at hvis arbejdsgiveren grundet væsentlige og upåregnelige driftsmæssige hensyn er nødsaget til at ændre i lønmodtagerens allerede fastsat ferie, så har lønmodtageren krav på erstatning, såfremt denne lider et økonomisk tab. Det kan eksempelvis være udgiften til et lejet sommerhus, som lønmodtageren ikke kan benytte sig af. Dog kan arbejdsgiveren ikke ændre eller afbryde igangværende ferie. Denne bestemmelse betyder, at arbejdsgiveren ensidigt kan ændre feriens placering, hvis ændringen er begrundet i væsentlig og upåregnelig driftsmæssige hensyn. Der skal altså være tale om en force majeure lignende situation, før arbejdsgiveren kan gøre brug af bestemmelsen. Som omtalt i forrige afsnit, vil der være tale om en force majeure situation, hvis situationen er uforudsigelig og uden for arbejdsgiverens kontrol. Tillige er det nødvendigt, at lønmodtageren som får ændret sin ferie, er nødsaget til at udføre sit arbejde af væsentlige hensyn til virksomhedens drift. Der stilles generelt meget strenge krav til at kunne gøre brug af force majeure, hvilket medvirker til, at bestemmelsen ikke kan udnyttes til arbejdsgivernes fordel og fratage lønmodtagerne deres rettigheder.

Delkonklusion

Overordnet kan det fastslås, at reglerne om varsling af ferie i høj grad er afvigende i Lov om varsling af ferie i den genindførte lønkompensationsperiode kontra Ferieloven. De afviger blandet andet på grund af deres hovedformål, og hvilke parter der omfattes af lovene. Formålet med Lov om varsling af ferie i den genindførte lønkompensationsperiode følger af § 1, stk. 1, 1.pkt., at varsling af ferie kun er gældende for virksomheder, der er omfattet af den midlertidige lønkompensationsordning for firingstruede medarbejdere som følge af COVID-19. Det betyder, at hele formålet med loven er at forhindre massive fyringer af medarbejdere på arbejdspladserne, som følge af at virksomheden påvirkes af COVID-19. Eksempelvis kan der være tale om en frisørsalon, som er tvunget til at holde lukket grundet de nationale restriktioner. Når virksomheden skal holde lukket og dermed ikke får nogle indtægter, er det svært for virksomheden at betale løn til sine medarbejdere. Derfor vil virksomheden højst sandsynligt

søge lønkompensation for sine hjemsendte medarbejdere. For at lette den økonomiske byrde for virksomheden, er der aftalt forkortet varsel af ferie på helt ned til minimum én dags varsel, så lønmodtageren kan bruge noget af sin optjente frihed og dermed spare virksomheden for udgiften til løn. For at virksomhederne ikke sender lønmodtageren hjem på tre ugers egen betalt ferie, er det fastsat, at lønmodtageren efter reglerne i LVFL kan pålægges at tage op til fem dages ferie i den forlængede lønkompensationsperiode.

Formålet med den almene Ferielov er at sikre lønmodtagerens ret til årlig ferie og feriebetaling. I Ferieloven er der angivet nogle frister for, hvornår arbejdsgiveren skal give lønmodtageren meddelelse om afholdelse af ferie. Udgangspunktet er, at ferien skal varsles seneste tre måneders før afholdelse af hovedferien og senest én måneds varsel for de øvrige feriedage. Ferieloven angiver ligeledes, at de øvrige feriedage skal være mindst fem sammenhængende dage, medmindre arbejdsgiveren og lønmodtageren særskilt aftaler, at disse kan holdes enkeltvis. Reglerne om varsel af ferie kan dog tilsidesættes, hvis særlige omstændigheder hindrer dette, jf. Ferielovens § 9, stk. 2. Kortere varsel kan accepteres efter Ferieloven, hvis der sker væsentlig og upåregnelige driftsmæssige forhold. Er det tilfældet, har arbejdsgiveren pligt til at underrette lønmodtageren hurtigst muligt. Afslutningsvis kan det konkluderes, at de nævnte lovgivninger som udgangspunkt har forskellige regler om varsel af ferie. Dog har de flere ligheder i form af at beskytte arbejdsmarkedets parter. Begge lovgivninger tager hensyn til, hvordan både arbejdsgiveren og lønmodtageren kan forholde sig under ekstraordinære situationer og i den forbindelse forkortet varsel af ferie.

Hvordan virker de nye regler i lønkompensationsordningen i henhold til Industriens Overenskomst og funktionærloven?

Bekendtgørelse om en midlertidig og målrettet lønkompensationsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af COVID-19 (herefter omtales Lønkompensationsordning) har til hensigt at bidrage til, at medarbejderne i de danske, private virksomheder ikke mister deres arbejde. Lønkompensationsordningen giver virksomhederne mulighed for at modtage lønkompensation af staten for en del af den løn, som arbejdsgiveren betaler sine medarbejdere. Lønkompensationsordningen bygger på en trepartsaftale og er derfor lavet for at hjælpe alle de involverede parter. Medarbejderen er sikret sin løn, og arbejdsgiveren kan beholde sine medarbejdere, da lønudgiften til dem mindskes. Samtidig sikrer staten, at der ikke sker stor ledighed på arbejdsmarkedet, samt at den offentlige forsørgelse ikke øges. Lønkompensationsordningen har altså til hensigt at sikre, at lønmodtageren bevarer sit arbejde gennem COVID-19 pandemien. For at forstå Lønkompensationsordningen vil Industriens overenskomst og Funktionærloven blive anvendt til at undersøge, hvorvidt Lønkompensationsordningen har medført ændringer for henholdsvis lønmodtageren og arbejdsgiveren.

Lønkompensationsordningen regulerer ikke alle de forhold og rettigheder en lønmodtager har, der er reguleret i overenskomsterne og Funktionærloven. Hovedformålet med lønkompensationsordningen er at redde arbejdspladser og de fyringstruede medarbejdere. Lønkompensationsordningen har forrang og er midlertidigt afvigende fra nogle af de almene regler for at hjælpe lønmodtageren og arbejdsgiveren bedst muligt igennem COVID-19 pandemien.

Et af de områder, som Lønkompensationsordningen påvirker, er virksomhedernes ret til at hjemsende deres medarbejdere med fuld løn. Det fremgår af Lov om arbejdsgivers og lønmodtagers retsstilling ved lønkompensation af virksomheder i forbindelse med COVID-19 § 3, stk. 1, at en hjemsendt lønmodtager ikke betragtes som opsagt og har dermed ret til den aftalte løn i hjemsendelsesperioden.

For at en virksomhed kan ansøge om lønkompensation for deres medarbejdere, kræver det, at virksomheden er økonomisk udfordret. Fra statens side stilles der krav til, at virksomheden

står til at skulle afskedige minimum 30 pct. eller mere end 50 ansatte jf. Lønkompensationsordningens § 4, stk. 1, nr. 1. Det at miste så stor en andel af medarbejdere vil være en stor ulempe for virksomheden, da virksomheden vil miste kompetent arbejdskraft, som de højest sandsynligt vil være afhængige af for at komme i gang efter COVID-19 pandemien. Derfor er det fra virksomhedens side mest hensigtsmæssigt at beholde medarbejderne gennem krisen. Lønkompensationsordningen giver arbejdsgiveren muligheden for at hjælpe med at betale en stor del af lønudgifterne til de ansatte. Virksomhederne får dog ikke kompensation for hele lønudgiften til de enkelte medarbejdere, og derfor vil virksomheder fortsat have en mindre del af udgiften til lønomkostninger. Det fremgår af Lønkompensationsordningen § 3, stk. 2., at funktionærens løn bliver kompenseret svarende til 75 pct. dog maksimalt 30.000 kr. pr. måned. Derfor skal arbejdsgiveren stadig betale de resterende 25 pct. af lønnen. Det er dog interessant, at jf. Lønkompensationsordningen § 3, stk. 3., kan en ikke-funktionær få kompenseret 90 pct. af lønnen, men stadig maksimalt 30.000 kr. pr. måned. Forskellen på, hvor meget lønkompensation en arbejdsgiver kan få for en ikke-funktionær kontra en funktionær er, at en funktionær generelt er bedre stillet mod afskedigelse jf. Funktionærloven. I den forbindelse udtaler Beskæftigelsesministeriet, at dette skyldes, at der fra lovgivers side er særligt fokus på at beskytte ikke-funktionærer. Den særlige beskyttelse for ikke-funktionærer er derfor at tildele arbejdsgiveren en højere lønkompensation for ikke-funktionærer. Det medvirker, at ikke-funktionærer ikke er udsat i højere grad end funktionærer.³⁵

Idet virksomhederne fortsat har omkostninger til løn, betyder det, at nogle virksomheder på trods af muligheden for lønkompensation er nødsaget til at afskedige medarbejdere for at skære ned i virksomhedens omkostninger. Lønkompensationen stiller dog et strengt krav til virksomhederne, om at de hjemsendte medarbejdere ikke må afskediges med en økonomisk begrundelse jf. Lønkompensationsordningen § 4, stk. 7, 1. pkt. Hvis virksomheden i lønkompensationsperioden er nødsaget til at afskedige nogle medarbejdere, vil det betyde, at virksomheden skal træde ud af Lønkompensationsordningen. Det vil også betyde, at virksomheden kun vil få lønkompensation indtil opsigelsestidspunktet. Det kan derfor være en stor beslutning for virksomhederne, om den ønsker at indtræde i Lønkompensationsordningen, da den i så fald fratages muligheden for at afskedige medarbejdere på økonomisk grundlag. På den ene side vil virksomheden få hjælp til at bibeholde medarbejderne under Lønkompensationsordningen, men på den anden side vil virksomheden stadig have en

³⁵ Bilag 1; Mail fra Beskæftigelsesministeriet, 18. marts 2021

økonomisk omkostning ved at bibeholde de hjemsendte medarbejdere. Det antages, at det ikke er alle virksomheder, der har kapaciteten til at have de omkostninger i en længere periode, når virksomheden er lukket ned og derfor ser sig nødsaget til at afskedige medarbejderne.

Lønmodtageren som er underlagt Funktionærloven er beskyttet med et krav om varsel i forbindelse med opsigelse. Hovedreglen for opsigelsesvarsler fra arbejdsgiverens side er bestemt i Funktionærlovens § 2, stk. 1. I den forbindelse afhænger opsigelsesvarslet af, hvor stor anciennitet funktionæren har. Som nævnt ovenfor, må en virksomhed, der modtager lønkompensation for sine medarbejdere, ikke afskedige medarbejderen med en økonomisk begrundelse. Det begrænser dog ikke virksomhedens ret til, at retmæssigt afskedige en medarbejder af andre årsager som sædvanligt. I den forbindelse er det særlig relevant, at funktionæren kan gøre krav på at modtage årsagen til afskedigelsen skriftligt jf. Funktionærlovens § 2, stk. 7. På den måde kan funktionæren sikre, at afskedigelsen ikke er begrundet af økonomiske årsager. Hvis en funktionær bliver afskediget retmæssigt, vurderes det ud fra funktionærens anciennitet, hvor lang et opsigelsesvarsel, funktionæren skal have. Hvis den afskediget medarbejder er en af de lønmodtagere, som virksomheden har søgt lønkompensation for, vil virksomheden fortsat kunne modtage lønkompensation indtil ansættelsesforholdets endelige ophør, såfremt begrundelsen ikke er af økonomiske årsager. Virksomheden kan modtage lønkompensation for medarbejderen, selvom denne er opsagt, da det anses for at være en almindelig lønudgift for virksomheden at betale løn til lønmodtageren under opsigelsesperioden. Lønkompensationsordningen har derfor ikke indflydelse på varsling i forbindelse med opsigelse, hvis opsigelsen ikke er af økonomiske årsager.

Som udgangspunkt er der ingen krav om varsling i forbindelse med afskedigelse af en ikke-funktionær. Det er noget som aftales i de kollektive overenskomster eller i de individuelle ansættelseskontrakter. Med afhandlingens fokus på Industriens Overenskomst, er der intet krav om varsling i forbindelse med opsigelse af ansættelsesforholdet de første seks måneder jf. Industriens Overenskomst § 31, stk. 1, nr. 1. Til gengæld har ikke-funktionærer som er omfattet af Industriens Overenskomst krav på varsling, hvis længde er afhængig af, hvor meget anciennitet den enkelte medarbejder har jf. Industriens Overenskomst § 38, stk. 1, nr. 2. Industriens Overenskomsten har på forhånd taget hensyn til eventuelle force majeure situationer, hvorfor opsigelsesvarslet bortfalder jf. Industriens Overenskomstens 38, stk. 3, nr. 1, litra c., hvis der sker maskinstandsning, materialeangel eller anden force majeure, som standser driften helt eller delvist.

Da samfundet blev lukket ned den 11. marts 2020 grundet COVID-19 blev mange virksomheder tvunget til at standse driften. COVID-19 må anses som en force majeure situation jf. Industriens Overenskomstens § 38, stk. 3, nr. 1, litra c, som helt eller delvis standsning af driften. I den forbindelse følger det ligeledes af Industriens Overenskomst, at en ikke-funktionær ikke har krav på varsling i forbindelse med afskedigelse som følge af COVID-19. Dermed kan det understreges, at ikke-funktionærer og funktionærer ikke er beskyttet i samme forstand lønmæssigt eller omkring opsigelser.

Lønkompensationsordningen har ikke taget hensyn til arbejdsgiveren i forbindelse med opsigelser fra lønmodtageren under hjemsendelse med lønkompensation. Op mod genåbningen den 21. april 2021 har særligt servicebranchen oplevet mange opsigelser fra lønmodtagerens side. Eksempelvis har flere restauranter modtaget opsigelser fra lønmodtagere, mens de har været hjemsendt på Lønkompensationsordningen. Det betyder, at der er mange restauranter, der står på uden arbejdskraft. Spørgsmålet er i den forbindelse, hvorvidt Lønkompensationsordningen har taget hensyn til risikoen om, at arbejdsgiveren kan stå til at miste medarbejderne, der finder et andet arbejde under hjemsendelsen på lønkompensationsordningen. Det strider imod reglerne fra lønkompensationsordningen, som understreger, at lønmodtageren skal stå til rådighed for virksomheden med én dags varsel i den periode, der betaler løn til lønmodtageren. Beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard har i et interview til TV2 nyhederne udtalt, at det aldrig har været meningen, at en lønmodtager, som har været hjemsendt på lønkompensation, finder et andet arbejde i samme periode. Ligeledes erkender Peter Hummelgaard, at dette er et problem, men at det er vanskeligt at genindføre stavnsbåndet eller lignende, da arbejdsmarkedet har stor fleksibilitet for både virksomhederne og den enkelte lønmodtager. Reglerne fra lønkompensationsordningen hindrer ikke, den hjemsendte lønmodtager i at have et andet arbejde under hjemsendelse på lønkompensation. Det er dog en forudsætning, at lønmodtageren skal stå til rådighed for virksomheden med én dags varsel.³⁶ Det kan derfor være et problem, at Lønkompensationsordningen tillader, at den hjemsendte lønmodtager må have et andet arbejde ved siden af. Konsekvensen kan blandt andet være, at mange virksomheder modtager opsigelser fra lønmodtageren i hjemsendelsesperioden. Det resulterer dermed i, at flere virksomheder står uden arbejdskraft når virksomheden må genåbne.

³⁶ TV2.dk, 7. maj 2021, *Minister om misbrug af lønkompensation: - Vi har kun foragt over for den slags adfærd*

Delkonklusion

På baggrund af det ovenstående kan det konstateres, at Lønkompensationsordningen har til formål at beskytte alle fyringstruede lønmodtagere. Dette er uanset om, der er tale om en funktionær eller ikke-funktionær. Lønkompensationsordningen forsøger at tage hensyn til alle parter i ansættelsesforholdet. Dels fordi kriterierne for, at en lønmodtager kan være omfattet af Lønkompensationsordningen, er ens for alle virksomheder, og dels fordi den beskytter både lønmodtageren og virksomheden. Lønmodtageren bliver beskyttet mod afskedigelser, som følge af risikoen for de økonomiske vanskeligheder en virksomhed kan opleve i henhold til nedlukninger under COVID-19 pandemien. Ligeledes fordi, at virksomheden, der modtager lønkompensation for de hjemsendte ansatte, ikke må afskedige de hjemsendte på grund af økonomiske årsager. Lønkompensationsordningen beskytter ligeledes virksomheden mod de økonomiske vanskeligheder. Når virksomhederne bliver tvunget til at holde lukket, kan det medføre til store tab for omkostninger ved tabt drift og lønomkostningerne for de ansatte. Lønkompensationen sørger for at lette noget af den økonomiske byrde for virksomheden ved at dække størstedelen af lønnen til virksomhedens ansatte, så skal virksomheden ikke som udgangspunkt er tvunget til at afskedige de ansatte.

Nærværende afhandling har taget udgangspunkt i at behandle rettighederne for henholdsvis funktionærer og ikke-funktionærer. Derfor anvendes Funktionærloven og Industriens Overenskomst for at perspektivere reglerne fra Lønkompensationsordningen til konkrete omstændigheder, da lønkompensationsordningen ikke regulerer opsigelsesvarsler.

Af funktionærloven fremgår der tydelige rammer og regler for opsigelser samt varsling heraf. Funktionærlovens opsigelsesregler er ufravigelige og kan derfor ikke tilsidesættes som følge af force majeure situationer. Denne beskyttelse er særligt til gavn for de hjemsendte funktionærer, der er omfattet af de lovbestemte opsigelsesregler.

Desuden er Industriens Overenskomst anvendt for at vurdere, hvordan ikke-funktionærer er stillet i forbindelse med afskedigelser. Af Industriens Overenskomst § 31, stk. 1, nr. 1, fremgår det, at der ikke er et krav om opsigelsesvarsel de første seks måneder af et ansættelsesforhold. Det betyder i henhold til Industriens Overenskomst, at en ikke-funktionær, der har været ansat under seks måneder kan opsiges uden varsel. Yderligere regulerer Industriens Overenskomst § 38, stk. 1, nr. 2, at opsigelsesvarslet er baseret ud fra ikke-funktionærens anciennitet. I modsætning til Funktionærlovens præceptive regler om opsigelser, har Industriens

Overenskomst reguleret, at opsigelsesvarslet kan tilsidesættes og bortfalde som følge af force majeure situationer. Det gælder i situationer, hvor driften helt eller delvis standses. Derfor gælder der ikke de samme opsigelsesregler for funktionær og ikke-funktionærer.

Endeligt vurderes det, at Lønkompensationsordningen er problematisk i forhold til, at lønmodtageren, der er hjemsendt på lønkompensation, kan have et andet arbejde under hjemsendelsen. Det har allerede resulteret i, at nogle virksomheder har modtaget opsigelser fra lønmodtagerne i hjemsendelsesperioden og dermed står uden arbejdskraft, når virksomheden må genåbne.

Hvordan indskrænkes lønmodtagerens rettigheder i lønkompensationsordningen samt den nye lov om varsling af ferie i den forlængede lønkompensationsperiode med udgangspunkt i ovenstående analyser?

COVID-19 pandemien har medført store ændringer for danskerne, hvilket særligt kan ses på arbejdsmarkedet. Som det er beskrevet i de tidligere afsnit, er der indgået en del aftaler, som har betydning for arbejdsgiverne, men i den grad også lønmodtagerne. Det følgende afsnit vil derfor tage udgangspunkt i, hvordan de nævnte regler indskrænker lønmodtagerens rettigheder.

Det fremgår af LVFL §1, stk. 1, 3. pkt., at loven ikke finder anvendelse for lønmodtagere, der har aftalt lønnedgang som følge af COVID-19 samt elever, lærlinge og praktikanter. Det betyder, at lønmodtagere, som allerede har indgået en aftale om lønnedgang som følge af COVID-19, vil være frataget retten til at få den normale løn, som lønmodtageren er berettiget til jf. dennes ansættelseskontrakt. Nogle lønmodtagere er villige til at gå lidt ned i løn i en periode for at bibeholde sit arbejde. Idet lønmodtageren frivilligt har indgået en aftale om lønnedgang, vil de økonomiske omkostninger lettes for arbejdsgiveren. Det vil medføre til, at arbejdsgiveren ikke kan søge om lønkompensation, eftersom lønmodtageren ikke er hjemsendt med fuld løn. Rettighederne for de lønmodtagere, som har aftalt lønnedgang som følge af COVID-19 samt elever, lærlinge og praktikanter kan derfor anses for at være indskrænket, idet reglerne i LVFL ikke vil gælde for disse. Rettighederne indskrænkes til dels fordi, disse lønmodtagere ikke vil være beskyttet mod fyringer som følge af økonomiske konsekvenser. Arbejdsgiveren kan derfor afskedige disse lønmodtagere på samme vilkår som sædvanligt. Ligeledes er lønmodtagerens rettigheder indskrænket i form af lønnedgang, fordi denne ikke modtager fuld løn fra arbejdsgiveren.

COVID-19 pandemien har skabt en del reguleringer i ansættelsesforholdet, men det er vigtigt, at ingen af de involverede parter får en uberettiget vinding ved ugunst for den anden. Formålet med at indføre de midlertidige regler er dermed at hjælpe både arbejdsgiveren og lønmodtageren.

Som det tidligere er belyst, kan en arbejdsgiver varsle optjent eller betalt frihed til afholdelse med mindst én dags varsel. For arbejdsgiveren er kravet om en dags varsel som udgangspunkt til fordel, fordi arbejdsgiveren på kort tid kan omstrukturere virksomhedens drift og lønmodtagerens arbejdsplan. Da COVID-19 ramte Danmark for første gang i marts 2020, var flere virksomheder nødsaget til at lukke midlertidigt ned. Dels på grund af nedgang i efterspørgsel og dels på grund af lukkede landegrænser. Smittespredningen påvirkede hurtigt det danske arbejdsmarked, idet COVID-19 pandemien var uforudsigelig. Det danske arbejdsmarked var ikke forberedt på, hvordan COVID-19 skulle håndteres, eller hvor længe arbejdsmarkedet ville være påvirket. I den forbindelse anså regeringen det nødvendigt at udforme midlertidige lovregler tilpasset udviklingen i samfundet.

Arbejdsgiverens mulighed for at kræve, at en lønmodtager holder ferie, er hensigtsmæssigt, da lønmodtageren enten holder ferie uden løn eller som optjent ferie. Det medfører til, at arbejdsgiveren ikke har en omkostning for lønmodtageren i den periode. Derimod er afholdelse af ferien for lønmodtageren en pligt og ikke en valgfrihed. På den måde indskrænkes lønmodtagerens frihed til selv at kunne vælge og planlægge, hvornår ferien skal afholdes. Ligeledes indskrænkes lønmodtagerens frihed ved, at arbejdsgiveren kan varsle ferie med én dags varsel. Dermed har lønmodtageren ikke indflydelse på, hvornår ferien skal afholdes, men til gengæld har lønmodtageren indflydelse på, hvilken optjent frihed, der skal anvendes. Det må derfor anses, at reglen om én dags varsel i forbindelse med afholdelse af ferie er lavet til fordel for arbejdsgiveren. På den anden side er det bestemt, at arbejdsgiveren maksimalt kan pålægge, at lønmodtageren bruger fem dages optjent frihed i hver lønkompensationsperiode. På den måde begrænses det, hvor meget arbejdsgiveren kan benytte af medarbejderens optjent frihed. Det er derfor både arbejdsgiveren og lønmodtageren, der beskyttes af LVFL, selvom begge parter går på kompromis med deres rettigheder i et vist omfang.

Desuden indskrænkes ikke-funktionærers rettigheder i form af opsigelsesvarsler jf. Industriens Overenskomst § 38, stk. 1, nr. 2., hvor opsigelsesvarslet bortfalder i force majeure situationer. Dette er en ulempe for ikke-funktionærer, da opsigelsesvarslet normalt forlænges i forbindelse med ancienniteten i ansættelsesforholdet. Ikke-funktionærer optjener på den måde en beskyttelse mod korte opsigelsesvarsler, men disse kan blive tilsidesat og ugyldiggjort, hvis virksomheden gennemgår en force majeure situation. Opsigelsesvarslet er dermed ikke ufravigelig for ikke-funktionærer, som derved stilles ringere end funktionærer. Funktionærer er beskyttet af Funktionærlovens ufravigelighed for opsigelser. Funktionærlovens regler om

ufravigelighed for opsigelser har også betydning for den lønkompensation som arbejdsgiveren kan få. Det fremgår af Lønkompensationsordningen § 3, stk. 2., at funktionærens løn bliver kompenseret svarende til 75 pct., mens en ikke-funktionærs løn kompenseres med 90 pct. jf. Lønkompensationsordningen § 3, stk. 3. Begrundelsen for at der er lavet to forskellige kompensation satser er, at funktionærer er bedre beskyttet mod opsigelser jf. Funktionærloven. Derfor er der særligt fokus fra lovgivers side om at beskytte ikke-funktionærer mod afskedigelser.

I forbindelse med de midlertidige aftaler, der er lavet i forbindelse med COVID-19, er der taget hensyn til, at lovens regler ikke kan fraviges til ugunst for lønmodtageren jf. LVFL § 2, stk. 1. Det særlige ved den danske arbejdsmodel er netop, at lønmodtageren er sikret en række rettigheder i form af Funktionærloven og kollektive overenskomster. Det betyder, at der ved de midlertidige regler i forbindelse med COVID-19 skal tages hensyn til at de almene regler på ansættelsesområdet ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren, medmindre dette er velbegrundet. Som nævnt tidligere må ingen af parterne opnå en uberettiget vinding, der er til ugunst for den anden part. Derfor forventes det, at begge parter bidrager til en løsning, da det er i begge parter interesse at ansættelsesforholdet forbliver uændret.

For at en virksomhed kan ansøge om lønkompensation for deres medarbejdere kræver det, at virksomheden er meget økonomisk udfordret. Derfor stilles der fra statens side krav om, at virksomheden skal stå til, at skulle afskedige minimum 30 pct. eller mere end 50 ansatte jf. Lønkompensationsordningens § 4, stk. 1, nr. 1. Dette krav er med til at sikre, at det er de mest ramte virksomheder, der får tilskud fra lønkompensationsordningen. Lønkompensationen er et tilbud fra staten, så der kan holdes gang i de private virksomheder og ligeledes sikre arbejdspladser for lønmodtageren. Til gengæld for at virksomheden modtager lønkompensation fra staten stilles der krav til, at virksomheden i den periode, hvor de modtager lønkompensation, ikke må afskedige lønmodtagere med økonomisk begrundelse. Dette er en sikkerhed, staten stiller for at værne de mange lønmodtagere, der står til at miste deres arbejde. Det er derfor en fordel for lønmodtageren at være omfattet af lønkompensationsordningen, fordi lønmodtageren kan være sikret dennes normale indtægt, og da det er en ekstra beskyttelse mod opsigelser som følge af økonomiske vanskeligheder i den periode, som virksomheden modtager lønkompensation.

Delkonklusion

Rettighederne angående opsigelsesvarsler for funktionærer er uændrede, idet at Funktionærlovens regler herom er ufravigelige. Funktionærers grundlæggende rettigheder er dermed ikke påvirket som følge af lønkompensationsordningen. Arbejdsgiveren kan ikke opsiges funktionærer med kortere varsel på grund af virksomhedens økonomiske udfordringer i forbindelse med COVID-19.

Modsætningsvis er ikke-funktionærer ikke beskyttet på samme vis angående opsigelsesvarsler. Med udgangspunkt i Industriens Overenskomst kan det konkluderes, at opsigelsesvarslet kan ændres i tilfælde af force majeure situationer og helt bortfalde. Dette giver arbejdsgiveren mulighed for at opsiges ikke-funktionærer uden varsel. Det medfører til en indskrænkelse af rettighederne for ikke-funktionærer, som ellers har optjent anciennitet igennem ansættelsesforholdet og dermed et eventuel længere opsigelsesvarsel.

Funktionæren er ikke særlig beskyttet af reglerne om varsling af ferie i forbindelse med COVID-19 og skal derfor på samme vis som ikke-funktionærer afvikle op til 5 feriedage i forbindelse med lønkompensationsperioden, hvis betingelserne herom er opfyldt. Varsling af ferie kan ske med mindst én dags varsel, hvilket begrænser både funktionærer og ikke-funktionærs ret til at bestemme placeringen af feriedagen. Lønmodtagerens rettigheder indskrænkes i høj grad, da lønmodtageren selv skal betale for denne feriedag, men ikke selv kan bestemme, hvornår feriedagen skal afholdes.

Afslutningsvis kan det konkluderes, at funktionærer generelt er bedre beskyttet i forhold til ikke-funktionærer på grund af funktionærlovens regler. Derfor har Folketinget bestemt, at satsen for lønkompensation for ikke-funktionærer skal være højere end for funktionærer.

Er lønmodtagerens rettigheder og pligter indskrænket som følge af hjemmearbejde i forbindelse med COVID-19?

I Danmark har hjemmearbejde for medarbejdere været alment brugt i mange år. Før COVID-19 arbejdede omkring 28 pct. af lønmodtagerne regelmæssigt hjemmefra jf. Danmarks statistik. Da COVID-19 kom til Danmark og landet som følge heraf blev lukket ned, var størstedelen af virksomheder nødsaget til at tænke alternativt i forhold til at holde gang i driften. Regeringen opfordrede derfor til, at lønmodtagerne så vidt muligt skulle arbejde hjemmefra og særligt de lønmodtagere, der ikke opretholdte en kritisk funktion. På den måde kunne risikoen for smittespredningen mindskes på arbejdspladserne. Efter COVID-19 viste sig i samfundet, steg antallet af lønmodtageren som arbejdede hjemmefra fra 28 pct. til 40 pct., det følger af data fra Danmarks statistik³⁷

Hovedreglen for hjemmearbejde er, at Arbejdsmiljøloven regulerer arbejdsstedets indretning, sikkerhed og hvileperiode. Arbejdsmiljøloven regulerer kun de fysiske rammer for arbejdet og ikke omfanget af lønmodtagerens arbejde, da dette vil være omfattet af ansættelsesaftalen. Det fremgår af Arbejdsmiljølovens § 1, stk. 1, nr. 1, at loven tilstræbes at skabe et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet. Desuden følger det, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet jf. Arbejdsmiljølovens § 1, stk. 1 nr. 2.

Det er arbejdsgiverens pligt at sørge for, at hjemmearbejdet forløber sikkerhed- og sundhedsmæssigt forsvarligt. En af de pligter er eksempelvis indretning af hjemmearbejdspladsen jf. Arbejdsmiljøloven § 42, stk. 1. Hjemmearbejdspladsen skal indeholde det inventar, der er nødvendigt for at lønmodtageren kan udføre sit arbejde forsvarligt. Hvis arbejdet foregår foran en skærm i mere end ca. to timer dagligt eller en hel arbejdsdag pr. uge, skal arbejdsgiveren stille arbejdsbord, arbejdsstol, skærm, styringsudstyr og programmer til rådighed. Har lønmodtageren allerede passende inventar hjemme, som opfylder kravene, kan lønmodtageren benytte sig af det. Det er dog i sidste ende

³⁷Danmarks statistik, dst.dk, 22. september 2020, 40 pct. *Arbejdede hjemme under COVID-19-nedlukningen*

arbejdsgiverens ansvar, at lønmodtagerens inventar er egnet sikkerhedsmæssigt til hjemmearbejdet. Til gengæld er det lønmodtagerens ansvar at medvirke til, at forholdene er forsvarlige ved at informere arbejdsgiverens herom.³⁸

Hjemmearbejde kan bidrage til en større fleksibilitet i hverdagen, hvorfor mange lønmodtagere har nydt at arbejde hjemmefra. For lønmodtageren, som normalt ikke har været vant til at arbejde hjemmefra, kan det være en stor omvæltning at få arbejdslivet til at fungere. Det er derfor vigtigt, at lønmodtageren har en god dialog med arbejdsgiveren omkring arbejdsmiljøet og lønmodtagerens behov. Arbejdsgiveren kan ikke på samme måde kontrollere, om lønmodtageren trives hjemme, som arbejdsgiveren ellers kan på arbejdspladsen. Det anses derfor i dette tilfælde som en ulempe. Hjemmearbejde kræver dermed både noget af arbejdsgiveren, men især også af lønmodtageren.

Hjemmearbejde vil som udgangspunkt medføre mere frihed til den enkelte lønmodtager, da lønmodtageren kan skabe en hverdag i sine egne trygge omgivelser, men det kan dog være svært for nogen at skelne mellem fritid og arbejdstimer. Under nedlukningen har det ikke kun været virksomheder, der har været lukket ned, de fleste skoleelever har også af flere længerevarende omgange været sendt hjem, hvilket har medført at størstedelen af hjemmet skulle fungere som forældrenes arbejdsplads og børnenes skole. Det kan være problematisk at arbejde hjemmefra samtidig med, at resten af husstanden har været hjemsendt. Det kan dermed have en effekt på arbejdsopgaverne i forhold til effektiviteten og kvaliteten, da det kan være sværere for lønmodtageren at fokusere derhjemme.

Hjemsendelse i en længere periode risikerer ligeledes at gå ud over det sociale aspekt på arbejdspladsen. De fleste arbejdspladser har benyttet sig af online platforme, hvor lønmodtageren kan holde møder og indgå dialog med kollegaer, men den daglige, uformelle samtale, som lønmodtagerne kan tage med hinanden i løbet af dagen, kan være svær at opretholde. Ligeledes er den sædvanlige vidensdeling, som naturligt sker på arbejdspladsen, muligvis forandret. Det kan gå hårdt ud over de lønmodtagere, som har behov for den sociale kontakt for at trives på arbejdspladsen. Arbejdsgiveren har derfor en stor opgave i at få hjemmearbejdet til at fungere for medarbejderen, samt sikre at medarbejderen ikke mister lysten og motivationen for arbejdet.

³⁸ Arbejdstilsynet, at.dk, *Hjemmearbejde under COVID-19*

Det har dog vist sig, at rigtig mange lønmodtagere, trives med at arbejde hjemmefra, da det giver en anden fleksibilitet, og mange lønmodtagere føler sig mere produktive. I en undersøgelse, som Epinion har lavet for TDC Erhverv, mener 62 pct. af de 940 adspurgte kontoransatte, at det er mere fleksibelt at arbejde hjemmefra, da der er mere ro og fordybelse i hjemmet. Ligeledes svarer 65 pct. af de adspurgte, at de ved digitale møder undgår spildtid, og på den måde kan lønmodtageren arbejde mere målrettet.³⁹

Det kan tyde på, at arbejdsmarkedet i fremtiden bør være mere åbne overfor at gøre hjemmearbejde til en mere integreret del af arbejdet. Det er vigtigt for arbejdspladserne at varetage lønmodtagernes sikkerhed samt mentale sundhed og trivsel, og arbejdsgiveren skal derfor på bedst mulig måde tilrettelægge arbejdet, så det fungerer for både arbejdsgiveren og lønmodtageren. COVID-19 pandemien har i høj grad tvunget mange arbejdspladser til at omstrukturere driften som en nødvendighed for at bibeholde det arbejdsmarked, som Danmark har haft. Dog er det fornuftigt, hvis arbejdsgiveren i fremtiden reflekterer over, hvad der har fungeret, samt hvad der ikke har fungeret for den enkelte arbejdsplads. Det er væsentlige overvejelser for at vurdere, om lønmodtageren trives på arbejdspladsen. Det er sandsynligt, at COVID-19 pandemien har bidraget til, at arbejdsmarkedet i fremtiden kan være bedre forberedt på force majeure lignende situationer.

Delkonklusion

Tallene fra Danmarks Statistik viser tydeligt, at flere arbejdspladser benytter muligheden for hjemmearbejde end før COVID-19, dels for at mindske smittespredning blandt medarbejderne på arbejdspladsen og dels for at opretholde driften i virksomhederne. Arbejdsmiljøloven skal være med til at skabe et sikkert og sundhedsmæssigt forsvarligt arbejdsmiljø jf. Arbejdsmiljøloven § 1. Arbejdsmiljøloven er derfor særlig relevant at kigge på i forhold til hjemmearbejde for at vurdere, om den rette sikkerhed opretholdes hjemme hos den enkelte lønmodtager. Arbejdsmiljøloven bygger på at skabe fysiske rammer for et godt arbejdsmiljø, hvilket kan være en udfordring for arbejdsgiveren. Det kan være en udfordring, da det er svært at kontrollere, hvordan arbejdsforholdene er hjemme hos den enkelte lønmodtager. Det er derfor særlig relevant at pointere, at både arbejdsgiveren og lønmodtageren har et ansvar for at arbejdsforholdene er i orden. Arbejdsgiveren kan sørge for at spørge ind til, om lønmodtageren selv mener, at arbejdsforholdene er i orden, eller om arbejdsgiveren kan gøre noget for at forbedre arbejdsmiljøet. Ligeledes skal lønmodtageren sørge for at give arbejdsgiveren besked,

³⁹ DR.dk, 8. maj 2020, *Kontorfolket om fremtiden: Giv os mere hjemmearbejde, chef*

hvis der er noget, som ikke er i orden ved hjemmearbejdet. Det kan eksempelvis være, hvis lønmodtageren mangler en ordentlig kontorstol for at skåne ryggen. I den forbindelse følger det af arbejdsmiljølovens § 42, stk. 1., at hjemmearbejdspladsen skal indeholde det inventar, der er nødvendigt for at lønmodtageren kan udføre arbejdet forsvarligt.

Derudover har hjemmearbejde til en vis grad givet lønmodtageren mere fleksibilitet og fordybelse til arbejdsopgaverne, men hjemmearbejdet har også medført nogle udfordringer ved samarbejdet på arbejdspladsen, da mange oplever at miste den sociale kontakt til kollegaerne når der udelukkende bruges digital kommunikation. Alligevel svarer flere af medarbejderne hos TDC Erhverv i en undersøgelse lavet af Epinion, at de ved digitale møder undgår spildtid, og på den måde kan medarbejderne arbejde mere målrettet.

Det vil derfor altid afhænge af den konkrete lønmodtager, om lønmodtageren trives med hjemmearbejde eller ej, da der kan være delte meninger herom, men COVID-19 pandemien har måske fået flere virksomheder til at overveje, om der skal implementeres mere hjemmearbejde for lønmodtagerne i fremtiden.

Lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for COVID-19 m.v., samt hvorvidt dette indskrænker lønmodtagerens rettigheder.

Folketinget vedtog den 19. november 2020 lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for COVID-19 m.v., (herefter omtales Lov om COVID-19 test). Lov om COVID-19 test blev hastevettaget af hensyn til smittespredningen i Danmark. Derfor er loven midlertidigt gældende og vil gælde frem til den 1. juli 2021, hvorefter den vil ophæves jf. lov om COVID-19 test § 10.

Det følger af Lov om COVID-19 test § 2, stk. 1., at arbejdsgiveren alene kan pålægge en medarbejder at blive testet for COVID-19, hvis det er sagligt begrundet i at begrænse smittespredningen herunder af arbejdsmiljøhensyn eller af væsentlige driftsmæssige hensyn. Det betyder derfor, at en arbejdsgiver ikke foruden et saglig grundlag kan pålægge en medarbejder at blive testet. Det sikrer, at lønmodtageren ikke skal frygte at blive testet uden et sagligt grundlag, der er meningsfuld i forbindelse med arbejdet. Et sagligt grundlag for arbejdsgiveren kan være, hvis lønmodtageren har rejst uden for Danmarks grænser. Arbejdsgiveren kan i den forbindelse ønske, at lønmodtageren fremviser et negativt testresultat af COVID-19 før fremmøde på arbejdspladsen. Dermed sikrer testning af COVID-19, at den enkelte medarbejder ikke skal frygte smittefaren ved at fremmøde på arbejdspladsen. Loven værner på den måde ikke alene om arbejdsgiveren, men også lønmodtageren. Arbejdsgiveren bliver beskyttet i form af, at medarbejderne fortsat kan møde på arbejdspladsen, og at virksomhedens drift ikke stoppes. Lønmodtageren bliver beskyttet i form af, at arbejdspladsen værner mod smittespredningen, og at det er trygt at fremmøde på arbejde.

Endvidere følger det af Lov om COVID-19 test § 2, stk. 2., at arbejdsgivers saglige begrundelse for test af COVID-19 skal være skriftlig samt i overensstemmelse med gældende lovgivning og eventuelle overenskomster eller aftaler. Lov om COVID-19 test §2, stk. 2 medfører til en yderligere beskyttelse af lønmodtageren, som ikke kan blive pålagt at blive testet, såfremt arbejdsgiveren ikke opfylder lovens betingelser om pålægning af test for COVID-19.

Arbejdsgiveren skal i forbindelse med meddelelse af den påtvungne test informere lønmodtageren om lovens gældende regler herom.

Af lov om COVID-19 test § 3, stk. 1, 1.pkt, følger det, at arbejdsgiveren så vidt muligt skal pålægge testen inden for lønmodtagerens sædvanlige arbejdstid. Dette er særligt hensigtsmæssigt for lønmodtageren, der dermed ikke skal bebyrdes med at udføre den påtvungne test uden for arbejdstiden. På den måde lettes byrden for lønmodtageren i forbindelse med arbejdsgiverens pålæggelse at blive testet for COVID-19. Yderligere følger det af Lov om COVID-19 test § 3, stk. 1, 2. pkt. og 3. pkt., at lønmodtageren skal kompenseres økonomisk for den tid, som lønmodtageren bruger på at gennemføre testen, såfremt testen gennemføres uden for arbejdstiden. Ligeledes skal lønmodtageren kompenseres økonomisk for eventuelle rimelige udgifter forbundet med gennemførelsen af en pålagt test. Det betyder, at lønmodtageren skal have løn for den tid, det tager at gennemføres den pålagte test uden for arbejdstiden. Det er derfor uden tvivl til fordel for lønmodtageren, som kompenseres økonomisk for at bruge sin fritid uden for arbejdstiden til at udføre testen. Lønmodtageren er ligeledes sikret at få dækket eventuelle udgifter i forbindelse med gennemførelsen af den pålagte test. Et eksempel på eventuelle udgifter kunne være brændstof til testcenteret fra lønmodtagerens hjem. Her vil lønmodtageren blive tildelt godtgørelse for de kilometer, der er frem og tilbage fra testcenter og til lønmodtagerens hjem. Lov om COVID-19 test § 3 har dermed uden tvivl til formål at beskytte og værne om lønmodtagerens rettigheder i forbindelse med den pålagte test.

Desuden fremhæves det tydeligt i Lov om COVID-19 test § 4, at selve udførsel af testen skal ske på betryggende måde i overensstemmelse med de regler og retningslinjer, som myndighederne har fastlagt for loven. Dette er gældende, uanset om testen skal ske på arbejdspladsen eller uden for arbejdspladsen. Dermed kan det udledes, at lovens formål er at værne om lønmodtageren og dennes rettigheder. Selvom testen er påtvunget, er selve hensigten ikke, at lønmodtagerens grundlæggende rettigheder skal indskrænkes, som følges heraf. Det er derfor vigtigt, at udførelsen af testen sker under forventede vilkår, og at lønmodtagerens rettigheder så vidt muligt ikke påvirkes som følge af den pålagte test. Hovedformålet er, at lønmodtageren beskyttes mod smittespredning på arbejdspladsen, og at denne kan arbejde i sikre forhold under COVID-19 pandemien.

Endeligt fremgår det af Lov om COVID-19 § 4, stk. 1, 3. pkt., at såfremt den pålagte test udføres på arbejdspladsen af enten ansatte eller af arbejdsgiveren, så kan lønmodtageren vælge at blive testet uden for arbejdspladsen, såfremt lønmodtageren ikke ønskes at testes på sin arbejdsplads. Her er det en forudsætning, at testen ikke forspildes helt eller delvis i forbindelse med, at lønmodtageren ønsker at vælge at blive testet uden for arbejdspladsen. Hvis testen forspildes helt eller delvis, skal det af loven forstås, at lønmodtageren ikke kan blive testet uden for arbejdspladsen. Det må anses som værende en indskrænkelse af lønmodtagerens rettigheder, idet lønmodtageren vil være nødsaget til at blive testet af sine kollegaer eller arbejdsgiver på arbejdspladsen. Det er i høj grad en indskrænkelse, hvis lønmodtageren finder det grænseoverskridende at blive testet af bekendte og derfor ønsker at blive testet af en ukendt tredjepart.

I forlængelse af dette fremgår det af Lov om COVID-19 test § 5, stk. 1, at lønmodtageren kan opnå konsekvenser i form af ansættelsesretlige sanktioner, såfremt den ansatte ikke gennemfører den pålagte test. Her er det en forudsætning, at den ansatte i forbindelse med pålæggelse af testen er skriftligt informeret om, at der kan anvendes sanktioner, hvis den pålagte test ikke efterkommes. Det betyder dermed, at arbejdsgiveren ikke har adgang til at udøve ansættelsesretlige sanktioner for brud på påkrav af testen, hvis konsekvenserne ikke er skriftligt oplyst. Omvendt, hvis arbejdsgiveren har oplyst omkring konsekvenser for ikke at efterleve krav om den pålagte test, kan det have store ansættelsesretlige konsekvenser for lønmodtageren. Det kan arbejdsgiveren gøre, da pålæggelse af testen sker af virksomhedens driftsmæssige hensyn. Lønmodtageren vil derfor ikke overholde ansættelsesforholdet, hvis lønmodtageren ikke efterlever den pålagte test. Det vil altså være et brud på ansættelsesforholdet.

Lov om COVID-19 test § 5, stk. 1, værner på den måde om arbejdsgiveren, så lønmodtageren kan forstå alvoren i den pålagte test. Anvendelse af sanktionerne kan derfor være en nødvendighed for arbejdsgiveren i forbindelse med pålæggelse af test for COVID-19. Ligeledes følger det af Lov om COVID-19 test § 5, stk. 2, at en ansat kan sanktioneres, hvis den ansatte ikke overholder oplysningspligten efter Lov om COVID-19 test § 1, stk. 2, om resultatet af en COVID-19 test. Eksempelvis hvis en lønmodtager ikke taler sandt omkring at have foretaget den pålagte test, eller hvis den ansatte ikke taler sandt omkring testens svar. Denne regel værner ikke alene om arbejdsgiverens adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for COVID-19, men den værner tillige mod de andre medarbejdere på arbejdspladsen

mod at arbejde med en kollega, der fremgår som falsk negativ. En lønmodtager tilkendes en godtgørelse, hvis arbejdsgiveren pålægger lønmodtageren at blive testet for COVID-19, men uden at arbejdsgiveren opfylder betingelserne fra lovens §§ 2 og 4. Det er derfor en væsentlig forudsætning, at arbejdsgiveren opfylder lovens betingelser i forbindelse med at tilkende lønmodtagere påkrav om test for COVID-19.

Delkonklusion

I forbindelse med at opspore og dermed forhindre smittespredningen under COVID-19 pandemien har Folketinget vedtaget en hastelov omkring arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for COVID-19. I den forbindelse kan det udledes, at lovens formål er at værne om henholdsvis arbejdsgiveren og lønmodtageren på arbejdspladsen.

Arbejdsgiveren kan ikke foruden et saglig grundlag pålægge lønmodtageren at blive testet for COVID-19. Dette sikrer, at loven om test for COVID-19 ikke bliver udnyttet af arbejdsgiveren til et andet formål, som ikke vedrører hensigten med loven. Derfor har loven opbygget en række betingelser, som arbejdsgiveren skal opfylde før, at arbejdsgiveren har adgang til at pålægge lønmodtageren et påkrav om test af COVID-19. Et saglig grundlag kunne være, hvis lønmodtageren har været ude at rejse og i den forbindelse skal fremvise et negativt testresultat før fremmøde på arbejdspladsen. Hvis lønmodtageren ikke efterlever arbejdsgiverens berettiget påkrav om test af COVID-19 eller taler usandt om resultatet heraf, kan lønmodtageren ansættelsesretligt sanktioneres. Det vil derfor få store konsekvenser, hvis lønmodtageren ikke overholder lovens regler. Omvendt beskytter loven også lønmodtageren i tilfælde af, at arbejdsgiveren ikke opfylder betingelserne for at pålægge et påkrav om test. Hvis arbejdsgiveren usagligt pålægger lønmodtageren et påkrav om test, har lønmodtageren efter ret til godtgørelse jf. lov om COVID-19 test § 6, stk. 1.

Kan en arbejdsgiver kræve at en lønmodtager vaccineres?

I forlængelse af forrige afsnit omkring test af COVID-19 på arbejdspladsen vil følgende afsnit behandle, hvorvidt arbejdsgiveren kan kræve, at lønmodtageren vaccineres mod COVID-19. I modsætning til Lov om test af COVID-19 på arbejdspladsen er der ingen lovgivning, der omhandler arbejdsgiverens krav til, at en lønmodtager skal vaccineres. Arbejdsmiljøloven vil blive anvendt til at vurdere en hypotetisk situation, om hvorvidt arbejdsgiveren kan kræve, at lønmodtageren skal vaccineres.

Det følger af Arbejdsmiljølovens § 1, stk. 1, nr. 1., at loven har til hensigt at skabe et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet. Heraf fremgår det af lovens bemærkninger, at der med begrebet *sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø* tilstræbes en udvidelse af det traditionelle begreb *arbejderbeskyttelse*. Udvidelsen vil omfatte en beskyttelse mod arbejdsulykker og erhvervssygdomme. Ydermere vil begrebet omfatte beskyttelse mod andre forringelser af sundheden. Det er beskrevet i lovens bemærkninger, at andre forringelser af sundheden indeholder en lang række beskrivende eksempler. Det er blandt andet nævnt, at forringelse af sundheden kan være fysiske forhold, der ikke nødvendigvis viser tydelige symptomer af uhensigtsmæssige eller ubehagelige arbejdsforhold over en længere periode, som kan medføre til udvikling af psykiske lidelser. Det er derfor særligt relevant, at der er gode arbejdsforhold i forbindelse med blandt andet at arbejde hjemmefra som følge af COVID-19 smittespredningen. Det er arbejdsgiverens ansvar at sørge for, at arbejdspladsen bidrager til et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Det kan dog være vanskeligt for arbejdsgiveren at sikre, at arbejdspladsen er beskyttet imod spredning af COVID-19 og dermed en sikker arbejdsplads. Det er ikke alle, der er smittet med COVID-19, som udvikler symptomer, derfor kan nogle medarbejdere føle sig utrygge ved at møde fysisk på arbejdspladsen.⁴⁰ Utrygheden kan med tiden udvikle sig til et dårligt arbejdsmiljø blandt medarbejderne, men for at imødekomme denne utryghed og risikoen for smitte på arbejdspladsen har mange arbejdsgivere valgt at hjemsende deres medarbejdere. For de medarbejdere, som fortsat er nødsaget til at møde på

⁴⁰ Dagensmedicin.dk, 13. oktober 2020, *Professor: Symptomer på COVID-19 er dårlig markør for faktisk smitte*

arbejde, kan utrygheden imødekommes ved at arbejdsgiveren kræver, at medarbejderne lader sig teste, som det fremgår af Lov om COVID-19 test. På den måde kan arbejdsgiveren forsøge at skabe et psykisk godt arbejdsmiljø på trods af de mange udfordringer, som COVID-19 skaber.

Lønmodtageren kan efter Arbejdsskadesikringslovens § 1, stk. 1, tilgodeses en godtgørelse eller erstatning i forbindelse med erhvervssygdomme eller en arbejdsulykke. En betingelse for at der kan gives en godtgørelse eller erstatning er, at arbejdsskaden er sket på arbejdspladsen, eller de forhold som arbejdet udføres under. Det er uden betydning, om arbejdsgiveren har handlet ansvarspådragende eller ej. Reguleringen af erhvervssygdomme og forståelsen heraf følger af Arbejdsskadesikringslovens § 7, stk. 1, nr. 1, at erhvervssygdomme er sygdomme, som efter medicinsk dokumentation er forårsaget af særlige påvirkninger gennem udførsel af arbejde eller på arbejdspladsen. Arbejdsskadesikringslovens § 7, stk. 3 understreger, at lønmodtageren kun kan tilkendes en godtgørelse eller erstatning for erhvervssygdomme, hvis sygdommen forelægges for Erhvervssygdomsudvalget, og at den anerkendes. Hvis sygdommen ikke anerkendes som en erhvervssygdom, kan lønmodtageren ikke opnå en godtgørelse eller erstatning i forbindelse med sygdommen. Det vil derfor være byrdefuldt for arbejdsgiveren, hvis COVID-19 skønnes til at kunne anerkendes som en erhvervssygdom, såfremt lønmodtageren smittes på arbejdspladsen. Idet en erhvervssygdom skal opstå som påvirkning af det arbejde, der udføres, og at der skal være en årsagssammenhæng mellem arbejdet og sygdommen, må det anses at smitte med COVID-19 ikke kan falde ind under betegnelsen erhvervssygdom. Alene det, at en medarbejder bliver smittet på arbejdspladsen, er ikke nok til, at det kan betegnes som en erhvervssygdom, da der ikke er særlig sammenhæng mellem det arbejde, som udføres, og COVID-19 sygdom.

Det følger af Arbejds miljølovens § 1, stk. 1, nr. 2., at en virksomhed har pligt til at løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål i samarbejde med arbejdsmarkedet organisationer samt med vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet. Lønmodtageren er på den måde sikret, at arbejdsgiveren tilgodeser loven gennem reglerne, som arbejdspladsvurderingen stiller om sikkerheds- og sundhedsarbejde. Samtidig er arbejdsgiveren sikret sparring med arbejdsmarkedets organisationer og Arbejdstilsynet for bedre at overholde reglerne om sikkerheds- og sundhedsarbejde på arbejdspladsen.

Lønmodtageren har ligesom arbejdsgiveren pligt til at deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, jf. Arbejds miljølovens § 27, stk. 1. Det følger af Arbejds miljølovens § 28, stk. 1, at den ansatte skal bidrage til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssige fuldt forsvarlige inden for det givne arbejdsområde. Ligeledes skal lønmodtageren overholde hensigten med de foranstaltninger, der besluttet i forbindelse med at fremme sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen. Hvis det antages, at der vedtages en lov om, at arbejdsgiveren kan kræve lønmodtageren vaccineret som et led af foranstaltninger for at fremme sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen, vil det være en pligt for lønmodtageren. Hvis lønmodtageren ikke overholder pligten som led af arbejdspladsens foranstaltninger, kan der sanktioneres enten i form af bøde eller fængsel, jf. VLD 2013-11-25.

Der kan opstå en række modstridende problemstillinger, hvis der vedtages en lov om arbejdsgiverens adgang til at kræve, at lønmodtageren vaccineres for COVID-19. Et generelt krav om vaccine fra arbejdsgiverens side er uden tvivl et vidtgående indgreb i lønmodtagerens integritet og privatliv. I den forbindelse er det relevant at tage udgangspunkt i Lov om brug af helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet (herefter omtales Helbredsloven), idet der efter dansk ret ikke er en lovgivning om integritetsbeskyttelse. Det følger af Helbredslovens § 1, stk. 1, at loven har til hensigt at sikre, at helbredsoplysninger om lønmodtageren ikke misbruges på nogen måder til at begrænse lønmodtagerens muligheder for at opnå eller bevare et ansættelsesforhold.

Arbejdsgiveren kan ikke uden et saglig grundlag indhente helbredsoplysninger om lønmodtageren. Det følger af Helbredslovens § 5, stk. 1, at såfremt arbejdsgiveren ønsker at indhente helbredsoplysninger om lønmodtageren herunder om, hvorvidt denne lider af en sygdom, har symptomer på en sygdom eller frembyder smittefare, er det påkrævet, at indhentningen sker af hensyn til virksomhedens drift. Der stilles altså strenge krav til indhentningen af lønmodtagerens oplysninger, så oplysningerne ikke bliver misbrugt af hverken arbejdsgiveren eller medarbejderne. Det kan argumenteres, at det kan være relevant for en arbejdsgiver at vide om en kommende medarbejder frembyder smittefare ved ikke at være vaccineret mod COVID-19 med henvisning til, at det sker af hensyn til virksomhedens drift. Der eksisterer der på nærværende tidspunkt ikke en saglig begrundelse for, at en arbejdsgiver kan kræve at lønmodtager er vaccineret for at arbejde på den pågældende

arbejdsplads.⁴¹ Det er særligt relevant i forbindelse med et nyt ansættelsesforhold, hvor det ikke er tilladt for arbejdsgiveren at udspørge lønmodtageren til en jobsamtale, om hvorvidt lønmodtageren er vaccineret mod COVID-19. Arbejdsgiveren må heller ikke bruge helbredsoplysningerne i beslutningen, om den pågældende skal ansættes. Det vil i stedet være fordelagtigt for arbejdsgiveren at anvende de generelle tiltag i forbindelse med COVID-19. Arbejdsgiveren kan benytte ordningen om, at de ansatte skal arbejde hjemmefra eller sørge for større afstand mellem medarbejderne og god hygiejne samt brug af mundbind på arbejdspladsen for at sikre sikkerheds- og sundhedsmæssige arbejdsmiljø.

Danmark har forpligtet sig til at overholde menneskerettighederne ved at tiltræde den Europæiske Menneskerettighedskonvention i 1953, dog blev den først inkorporeret i dansk ret i 1992.⁴² COVID-19 pandemien har nødsaget, at nogle af rettighederne indskrænkes midlertidigt for at mindske smitten i samfundet. Det er dog vigtigt, at indskrænkningerne af menneskerettighederne er velbegrundede og skal ophøre så snart, det er muligt.⁴³ En af de indskrænkninger er blandt andet arbejdsgivers krav om, at lønmodtageren skal lade sig teste. Det er i forbindelse med ovenstående analyse relevant at se på, om samme krav kan gøre sig gældende vedrørende krav om vaccine. Det må antages, at en vaccine er en noget mere omfattende foranstaltning der, modsat en COVID-19 test, direkte påvirker kroppen og dens funktion. Et krav om vaccine vil dermed indskrænke den personlige frihed, som mennesket har til at bestemme over sin egen krop. Der kan i form af en vaccine være en væsentlig højere risiko for bivirkninger, der stiller krav til, at den enkelte person selv skal træffe et valg om denne ønsker en vaccine eller ej. Det er særlig vigtigt at overveje de etiske problematikker, der kan forekomme i forbindelse med et eventuelt krav om vaccination. Herunder er det relevant at se på de overvejelser, Sundhedsstyrelsen har haft i forbindelse med udfærdigelsen af deres vaccineplan. Det fremgår af Sundhedsstyrelsen at vaccination ved tvang ikke kan vurderes relevant i den aktuelle samfundssituation, hvor andre mindre indgribende foranstaltninger kan anvendes for at forebygge smittespredning. Sundhedsstyrelsen anerkender altså, at der er mindre indskrænkende foranstaltninger, såsom test, der kan anvendes. Ligeledes fremgår det af Sundhedsstyrelsen, at det bør overvejes at understrege frivilligheden af beslutningen om at modtage vaccinen, fordi det frie valg kan blive påvirket af et eventuelt stort socialt pres og

⁴¹ Sundhedsstyrelsen, 26. november 2020, *Vaccination mod COVID-19 – planlægningsgrundlag for første fase af vaccinationsindsatsen*, punkt 3.2

⁴² Institut for menneskerettigheder, *Dansk lovgivning*

⁴³ Institut for menneskerettigheder og Advokatsamfundet, 28. maj 2020, *Covid-19-tiltag i Danmark – retssikkerhedsmæssige og menneskeretlige konsekvenser*, s. 5

stigmatisering af personer, der fravælger vaccinen.⁴⁴ Selvom samfundet befinder sig i en pandemi og til en vis grad må sikre den bedste behandling af så mange mennesker som muligt, understreger Sundhedsstyrelsen vigtigheden i at værne om det enkelte menneske. Det betyder blandt andet at i situationer, hvor personer har en ulige risiko for smitte, må der tilsiges en ulige behandling, hvor der skal værnes omkring dem, der har allermest behov for det. Sundhedsstyrelsen opfordrer befolkningen til at have solidaritet med hinanden, der tilsigter, at personer, som ikke selv lider af en alvorlig sygdom lader sig vaccinere for at beskytte andre, der er i særlig risiko for at blive alvorligt syge af COVID-19. Der er således ingen tvivl om at krav, om at lade sig vaccinere er en stor indskrænkning af menneskets rettigheder, som ifølge sundhedsstyrelsen ikke er velbegrundet i den nuværende pandemi situation.⁴⁵

Epidemiloven understøtter Sundhedsstyrelsens vurdering om, at tvangsvaccination er en yderst indgribende foranstaltning. Af den tidligere Epidemilov, der blev ophævet den 01. marts 2020, fremgik det af § 8, stk. 1, at for at hindre udbredelsen af en alment farlig sygdom kan Sundheds- og Ældreministeren efter indstilling fra Sundhedsstyrelsen påbyde, at der skal iværksættes tvangsmæssig vaccination inden for et nærmere afgrænset område eller personkreds. I den nye Epidemilov, der trådte i kraft den 01. marts 2020, er denne bestemmelse fjernet, da Folketinget nåede til enighed om, at det er for indgribende overfor befolkningen.⁴⁶ Ligeledes fremgår det af den tidligere epidemilov, at det alene var Sundheds- og Ældreministeren der kunne træffe beslutningen om at tvangsvaccinere, hvilket må anses for at være for meget magt at overlade til en bestemt kreds.

Delkonklusion

Arbejdspladsen skal tilbyde et sikkert og trygt arbejdsmiljø både fysisk og psykisk. Det stiller derfor en række krav til, at arbejdsgiveren skal opretholde et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Trygheden blandt medarbejderne kan være svær at opretholde, når en smitsom virus som COVID-19 spredes. I den forbindelse kan arbejdsgiveren ved hjælp af kravet om, at medarbejderne skal lade sig teste, gøre det mere trygt at færdes på arbejdspladsen. I forlængelse

⁴⁴ Sundhedsstyrelsen, 26. november 2020, *Vaccination mod COVID-19 – planlægningsgrundlag for første fase af vaccinationsindsatsen*, s. 13

⁴⁵ Sundhedsstyrelsen, 26. november 2020, *Vaccination mod COVID-19 – planlægningsgrundlag for første fase af vaccinationsindsatsen*, s. 14

⁴⁶ DR.dk, 18. december 2021, *Tvangsvaccination slettet i aftale om ny epidemilov, der giver mere magt til folketinget*

heraf er det relevant at undersøge, om der etisk er grundlag for, at arbejdsgiveren i fremtiden kan kræve, at lønmodtageren vaccineres i forbindelse med at opretholde en ansættelse. Danmark har forpligtet sig til at overholde menneskerettighederne, men disse kan indskrænkes under en pandemi som COVID-19 for at mindske smitten i samfundet. Et af de områder, hvor menneskerettighederne indskrænkes, er ved arbejdsgiverens adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for COVID-19. Kravet om test for COVID-19 fratager i en vis grad lønmodtagerens ret til selv at bestemme over sin krop. Denne form for indskrænkning accepteres dog med begrundelsen om, at det er for at mindske smittespredning i samfundet. Det er i den forbindelse relevant at undersøge, om det kan accepteres at indskrænke den enkeltes rettigheder endnu mere ved at kræve, at lønmodtageren skal vaccineres. En vaccine vil anses som en væsentlig større indskrænkning i lønmodtagerens rettigheder, da en vaccine har større risiko for bivirkninger. Sundhedsstyrelsen har ved egne, etiske overvejelser konkluderet, at den nuværende situation ikke er et stort nok grundlag for at tvinge borgerne til at lade sig vaccinere. Desuden understreger Sundhedsstyrelsen, at vaccinationen skal være et frit valg som er op til det enkelte menneske. Samtidigt opfordres det kraftigt at udvise en vis solidaritet og lade sig vaccinere for at beskytte andre borgere i samfundet.

Det kan derfor konkluderes, at det ikke er aktuelt i den nærmeste fremtid at kræve at lønmodtageren skal vaccineres. Det kan dog ikke udelukkes, at det kan blive en realitet, hvis pandemien udvikler sig og det vurderes, at begrundelsen for vaccination er væsentlig for at bremse smittespredningen.

Uberettiget opsigelse samt forskelsbehandling i forbindelse med COVID-19

I forlængelse af nedlukningerne i samfundet som følge af COVID-19 var størstedelen af de danske virksomheder nødsaget til at omstrukturere arbejdspladsen og arbejdstilgangen for at forhindre, at driften skulle standse. Som nævnt i de tidligere afsnit blev mange medarbejdere hjemsendt på blandt andet lønkompensationsordningen. Hjemsendelse af medarbejdere fungerede ikke for alle virksomheder, og derfor var der trods alt mange afskedigelser inden for særlige brancher.

Den 26. maj 2020 udsendte Finansministeriet en økonomisk rapport, der skulle redegøre for den alvorlige, økonomiske situation som følge af COVID-19. Idet rapporten udkom blot to måneder efter COVID-19 kom til Danmark, blev rapporten også brugt til at vurdere, hvorvidt økonomien og beskæftigelsen ville blive påvirket resten af år 2020. Det fremgår af den økonomiske rapport, at i marts 2020, hvor Danmark første gang blev lukket ned, faldt lønmodtagerbeskæftigelsen med 25.000 personer mere i forhold til måneden før, altså februar 2020. Samlet set fremgår det af den økonomiske rapport, at det blev forventet, at omkring 68.000 personer ville miste sit arbejde i løbet af år 2020. Det understreges dog, at det ligeledes forventes, at beskæftigelsen vil stige igen i takt med at landet åbner mere op.⁴⁷

I marts 2021 udsendte Finansministeriet en økonomisk analyse af den økonomiske status i Danmark og udlandet, hvor det fremgår, at udviklingen i antal beskæftigede, ikke er så faldende som først antaget. Det viser sig nemlig, at beskæftigelsen i år 2020 faldt med 0,7 pct. Sammenlignet med de andre nordiske lande, er Danmark det land, der har haft det laveste fald i beskæftigelsen.⁴⁸ Det lave fald i beskæftigelsen i Danmark kan være en indikation på, at de hjælpepakker som virksomhederne har kunne modtage i forbindelse med COVID-19, har haft den ønskede effekt. Det fremgår blandt af en større undersøgelse, som Økonomisk institut ved Københavns Universitet har lavet i samarbejde med 10.645 virksomheder. Det fremgår blandt andet af undersøgelsen, at en af de mest populære hjælpepakker har været lønkompensationsordningen, som har medvirket til at størstedelen af de hjemsendte

⁴⁷ Finansministeriet, Maj 2020, *Økonomisk redegørelse*, s. 69

⁴⁸ Finansministeriet, Marts 2021, *Økonomisk Analyse: Økonomisk status i Danmark og udlandet*, s. 6

medarbejde ikke blev afskediget.⁴⁹ I sammenligningen med de andre nordiske lande er det dog vigtigt at huske, at der har været forskellige ordninger på tværs af landene og ved sammenligning, skal der derfor tages nogle forbehold for dette.⁵⁰

På trods af at beskæftigelsen ikke er påvirket i så høj grad som først antaget, er det uundgåeligt, at der ikke kommer en stigning i antal afskedigelser i forbindelse med nedlukning af Danmark grundet COVID-19. Som nævnt i det tidligere afsnit er der lavet flere ordninger, som virksomhederne kan benytte sig af, herunder blandt andet lønkompensationsordning, der skal være en hjælp til at holde hånden under lønmodtagerne, så lønmodtageren kan bevare sit arbejde. Det fremgår af Lønkompensationsordningen § 4, stk. 7, 1. pkt., at der stilles et strengt krav til virksomhederne om, at den hjemsendte lønmodtager ikke må afskediges med en økonomisk begrundelse. Der er dog intet til hinder for at afskedige en lønmodtager af andre årsager. Det kan derfor antages, at en virksomhed vil anvende andre årsager til afskedigelser end økonomiske årsager for stadig at være omfattet af lønkompensationsordningen.

Et hypotetisk opstillet scenarie for at analysere en sådan situation kan være en lønmodtager, der arbejder i Virksomhed X, som sælger tilbehør til fester. Lønmodtageren havde været ansat hos Virksomhed X i 1,5 år. I marts 2020 lukkede Danmark ned som følge af COVID-19, og der blev ligeledes stadfæstet et forsamlingsforbud. Forsamlingsforbuddet havde en stor påvirkning på, at der ikke længere blev holdt fester. Det betød, at Virksomhed X ikke havde nogen indtægter, idet der ikke blev solgt noget tilbehør til fester, og dermed havde svært ved at betale sine faste omkostninger. I den forbindelse søgte Virksomhed X diverse kompensationsordninger. Virksomhed X søgte derfor også lønkompensationsordningen for at få hjælp til at dække lønomkostningerne. Efter et par måneder var virksomheden særdeles hårdt ramt. Alle medarbejdere blev sendt hjem på lønkompensation, men idet driften var standset, og der ikke var nogen indtjening, var det svært at fortsætte med at betale for virksomhedens omkostninger. Virksomhed X valgte derfor at afskedige lønmodtageren, men med en anden begrundelse end af økonomiske årsager. Det fremgår af Virksomhed Xs begrundelse, at lønmodtagerens arbejde ikke lever op til virksomhedens kvalitet og afskediges efter gældende anciennitet.

⁴⁹ Fagbladet3f.dk, 13. juni 2020, *Hjælpepakker har reddet titusindvis af danske job*

⁵⁰ Finansministeriet, Marts 2021, *Økonomisk Analyse: Økonomisk status i Danmark og udlandet*, s. 6

Virksomheden har således ret til at afskedige lønmodtageren, og virksomheden har reelt ikke brudt reglerne i forhold til afskedigelse under kompensationsperioden, fordi der er brugt et andet afskedigelsesgrundlag. I en situation som denne kan det være svært for lønmodtageren at løfte bevisbyrden for, at afskedigelsen egentlig omhandler økonomiske årsager. Derfor er lønmodtageren generelt dårligere stillet i forhold til arbejdsgiveren. Lønmodtageren kan dog forsøge at argumentere for at lønmodtageren ikke før har fået en advarsel omkring kvaliteten af dennes arbejde og dermed ikke har været klar over, der var et problem. Ligeledes set i perspektiv af, at lønmodtageren har arbejdet for virksomheden i 1,5 år uden at få en advarsel før, kan det tale for, at det reelt ikke er den korrekte begrundelse. For virksomheden handler det højest sandsynligt om, at de ikke vil træde ud af lønkompensationsordningen ved at afskedige en medarbejder af økonomiske årsager. Det må antages, at det økonomisk kan være bedre for virksomheden at betale godtgørelse overfor den ene lønmodtager, såfremt lønmodtageren får medhold i arbejdsretten for en uberettiget opsigelse end at miste retten til lønkompensation for hele virksomheden. Det vil være mere byrdefuldt for virksomheden at miste lønkompensation for hele virksomheden, såfremt virksomheden omgår reglen i lønkompensationsordningen om at afskedige medarbejdere af økonomiske årsager. Der er derfor en hårfin grænse i forhold til afskedigelser, idet lønkompensationsordningen ikke stiller krav til, at en arbejdsgiver ikke kan afskedige en lønmodtager, mens denne er hjemsendt med lønkompensation. Idet retstilstanden på det pågældende område på nærværende tidspunkt er så ny, er der endnu ikke offentliggjort nogle sager, som omfatter ovenstående problemstilling. Derfor er der udarbejdet et hypotetisk scenarie.

Som nævnt i det tidligere afsnit kan en arbejdsgiver ikke kræve, at en medarbejder lader sig vaccinere. I den forbindelse er det også relevant at undersøge om en arbejdsgiver bevidst kan vælge ikke at ville ansætte en lønmodtager, som ikke er vaccineret. Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (fremover Forskelsbehandlingsloven) forbyder direkte og indirekte forskelsbehandling på arbejdsmarkedet jf. Forskelsbehandlingslovens §1, stk. 1, samt chikane og instruktion om at forskelsbehandle jf. Forskelsbehandlingslovens §§1, stk. 4 og stk. 5. Forskelsbehandlingsloven er derfor relevant for at undersøge, om der er tale om diskrimination ved, at arbejdsgiver fravælger personer, der ikke er vaccineret mod COVID-19. Det fremgår af Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1, at der ved annoncering af en stilling ikke må søges eller foretrækkes en person af bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap. Det relevante ved de nævnte forhold er, at de ikke har betydning i

forhold til, om en person er egnet til en bestemt arbejdsstilling eller ej. Arbejdsgiveren må derfor ikke lægge vægt på de nævnte faktorer i ansættelsesforholdet.

Arbejdsgiveren må ikke diskriminere lønmodtagerne, men en anden problemstilling kan være virksomhedens kunder. Hvis virksomhedens kunder stiller specifikke krav til vaccineret arbejdskraft, som vil tvinge arbejdsgiveren til at skulle diskriminere lønmodtageren, for at opfylde kundens krav. Det kan eksempelvis være, at der er en elektrikervirksomhed, som har mange medarbejdere ansat. Virksomheden får en opgave, hvor køberen af ydelsen kræver, at den elektriker, som kommer ud til køberen, skal være vaccineret. Dermed er det ikke arbejdsgiveren, der stiller kravet, men en kunde. I sådan et tilfælde kan virksomheden vælge at sende en medarbejder ud, der er vaccineret som en god service for kunden. Det kan dog blive problematisk for virksomheden, såfremt det giver anledning til at skabe forskelsbehandling på arbejdspladsen. Der må ikke ske en opdeling af medarbejdere, der er vaccineret og af medarbejdere, der ikke er vaccineret. Arbejdsgiveren må ikke udøve direkte forskelsbehandling blandt medarbejderne, da det vil være i strid med Forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 5. Det følger af forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3, at der kan ske en indirekte forskelsbehandling, såfremt det er begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det der er hensigtsmæssigt og nødvendigt. Det vil derfor ikke være en diskrimination på sigt, hvis det vurderes at en arbejdsgiver må pålægge en lønmodtager at være vaccineret. På nuværende tidspunkt må det dog anses som diskrimination af medarbejdere, hvis virksomheden sender dem ud til forskellige opgaver ud fra om medarbejderne er vaccinerede eller ej.

Delkonklusion

Arbejdsmarkedet blev udfordret i forlængelse af nedlukningerne grundet COVID-19. Der skete mange afskedigelser som følge af, at virksomheder var tvunget til at holde lukket. I den forbindelse var arbejdspladserne nødsaget til at omstrukturere arbejdstilgangen for at holde gang i driften. Mange virksomheder hjemsendte deres medarbejdere, men desværre fungerede den løsning ikke for alle og medførte til en række afskedigelser. Med udgangspunkt i Finansministeriets økonomiske rapport er det redegjort, at beskæftigelsestallet faldt med 0,7 procent i år 2020.

I ovenstående afsnit er der opstillet et hypotetiske scenarie for at analysere, hvorvidt betingelsen fra Lønkompensationsordningens § 4, stk. 7, 1. pkt. kan omgås af arbejdsgiveren. Det følger af bestemmelsen, at såfremt en virksomhed er omfattet af lønkompensationsordningen og modtager lønkompensation for de ansatte, må virksomheden ikke afskedige medarbejderen som følge af økonomiske årsager. Bestemmelsen udgør derfor stadig mulighed for afskedigelse efter de alene regler, hvis blot begrundelsen for afskedigelse ikke er af økonomiske årsager. Det hypotetiske scenarie omhandler derfor, at arbejdsgiveren reelt afskediger medarbejderen på grund af økonomiske forhold, men blot giver en anden begrundelse for ikke at miste retten til lønkompensation til de øvrige ansatte. Med udgangspunkt i ovenstående analyse kan det konkluderes, at lønkompensationsordningen åbner op for muligheden, at arbejdsgiveren kan omgå reglen i lønkompensationsordningen ved at give en anden begrundelse for afskedigelse.

Yderligere er det i ovenstående afsnit analyseret om, hvorvidt arbejdsgiveren bevidst kan fravælge at ansætte en person, der ikke er vaccineret mod COVID-19. Ligeledes er det undersøgt, om en arbejdsgiver kan forskelsbehandle mellem medarbejdere, der henholdsvis er vaccinerede mod COVID-19 og der ikke er vaccinerede mod COVID-19. Det kan konkluderes, at en arbejdsgiver ikke må nægte at ansætte en person, fordi pågældende ikke er vaccineret mod COVID-19, idet det ikke har nogen relevans i forhold til, om en person kan udføre arbejdet eller ej. Det er ligeledes konkluderet, at der forekommer et diskriminationsforbud for at arbejdsgiveren forskelsbehandler de ansatte, alt efter om de er vaccineret mod COVID-19 eller ej. Sådan en forskelsbehandling vil være i strid med Forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 5.

Kan force majeure anvendes for at tilsidesætte reglerne om opsigelse?

Nærværende afsnit vil analysere, hvorvidt opsigelsesvarslet kan tilsidesættes som følge af force majeure situationer. Som tidligere beskrevet er reglerne om opsigelse ufravigelige for funktionærer, idet de er beskyttet efter Funktionærlovens præceptive regler. Derfor vil følgende afsnit afgrænses til at analysere tilsidesættelse af reglerne om opsigelse for ikke-funktionærer, hvor ansættelsesvilkårene afhænger af, hvad der er aftalt i det pågældende ansættelsesforhold. Det kan for ikke-funktionærer aftales, at reglerne om opsigelser tilsidesættes ved force majeure situationer, hvis det er aftalt i den pågældendes overenskomst. Dog kan det kun ske hvis, der er aftalt hjemmel til det, ellers vil det ikke være aktuelt at tilsidesætte reglerne om opsigelse. I den forbindelse vil analysen primært tage udgangspunkt i Industriens Overenskomst for at perspektivere til en konkret overenskomstaftale. Der vil blive afgrænset til at bruge organisationsaftalen, som blev vedtaget den 17. marts 2020 af DI og CO-industri omkring force majeure og hjemsendelse efter Industriens Overenskomst grundet COVID-19 udbruddet. Hensigten med organisationsaftalen var i videst mulige omfang at undgå afskedigelse på arbejdspladserne. Organisationsaftalen var gældende frem til den 13. april 2020.

I organisationsaftalen blev der aftalt en række forskellige tiltag, der skulle forhindre massive afskedigelser. Et af tiltagene var blandt andet, at virksomhederne først og fremmest skulle gøre brug af trepartsaftalen om midlertidig lønkompensation og på den måde få dækket en stor del af lønudgifterne. Derudover følger det af organisationsaftalen, at parterne blev enige om, at der på daværende tidspunkt var tale om en force majeure situation efter Industriens Overenskomst § 38, stk. 3, nr. 1, litra c. I den forbindelse blev det aftalt, at virksomhederne uden varsel kunne hjemsende de ansatte uden løn, såfremt betingelserne herfor var opfyldt. For det første skulle den pågældende virksomhed være medlem af DIO i overenskomsten og være omfattet af Industriens Overenskomst. For det andet skulle virksomheden opleve udefrakommende og ekstraordinære driftsforstyrrelser, som indebar, at arbejdspladsen ikke kunne beskæftige alle sine medarbejdere. Såfremt en virksomhed hjemsendte en lønmodtager efter organisationsaftalen, havde lønmodtageren krav på at genoptage sit arbejde i takt med, at driften i virksomheden genoptages. Det betyder, at virksomhederne ikke må ansætte nye

lønmodtagere til at udføre det samme arbejde, som de hjemsendte lønmodtagere normalt er ansat til at udfører.

Yderligere fremgår det af organisationsaftalen, at hvis driftsforstyrrelserne som følge af COVID-19 har en længere varighed end 6 måneder, har virksomheden pligt til at handle på to følgende måder: Virksomheden skal for det første tilbyde en genoptagelse af arbejdet for de hjemsendte lønmodtagere, såfremt det er muligt. Hvis virksomheden derimod ikke kan tilbyde en genoptagelse af arbejde for de hjemsendte lønmodtagere, vil disse anses som værende opsagt med virkning fra meddelelsen om hjemsendelse, og virksomheden skal orientere lønmodtagerne, så snart det er muligt.

Der er ingen tvivl om, at ovenstående er en ulempe for lønmodtageren. For det første har lønmodtageren ingen kontrol over, hvor længe hjemsendelsen skal vare, idet COVID-19 situationen er uforudsigelig. For det andet er det en ulempe for lønmodtageren, som kan risikere en afskedigelse, som følge af, at der ikke er mulighed for, at genoptage arbejdet.

I forlængelse heraf vil det undersøges, hvorvidt bestemmelsen om at hjemsende lønmodtagere uden løn i organisationsaftalen, er hensigtsmæssigt for arbejdsgiveren, samt baggrunden herfor.

Af første hypotese fremgår det, at arbejdsgiveren har vedtaget bestemmelsen og dermed hjemsendt lønmodtagere uden løn grundet force majeure, samt at reglerne om opsigelse bortfalder for lønmodtagerne. Det giver arbejdsgiveren adgang til at kunne afskedigede lønmodtagere, som arbejdsgiveren eksempelvis kan have personlige udfordringer med. Et konkret eksempel kan være, hvis arbejdsgiveren ikke bryder sig om en lønmodtager fordi, lønmodtageren er af homoseksuel orientering. Der gælder et diskriminationsforbud jf. Forskelsbehandlingslovens §2, stk. 1, der betyder, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på baggrund af deres seksuelle orientering. Bestemmelsen i organisationsaftalen om at reglerne om opsigelser i overenskomsten bortfalder, giver ikke arbejdsgiveren adgang til at kunne omgå diskriminationsforbuddet. Tillige åbner reglerne for, at arbejdsgiveren kan sortere i, hvem der skal hjemsendes, og hvem der kan varetage sine arbejdsopgaver på arbejdspladsen. Dermed giver det arbejdsgiveren mulighed for eksempelvis at hjemsende den pågældende lønmodtager og efterfølgende afskedige vedkommende. Bestemmelsen i organisationsaftalen nævner ikke, at arbejdsgiveren har pligt til at give forsteret til de

lønmodtagere, der har højest anciennitet. Derfor er det helt op til arbejdsgiveren at vælge, hvilke lønmodtagere der kan beholde arbejdsopgaverne. På den måde kan arbejdsgiveren sortere i medarbejderne alt efter personlige præferencer og omgå reglerne om forskelsbehandling.

Generelt var det danske arbejdsmarked ikke forberedt på at skulle håndtere en pandemi, da COVID-19 kom til Danmark i foråret 2020. På daværende tidspunkt var virussen ny og ukendt, og det danske arbejdsmarked kunne ikke forudsige de fremtidige konsekvenser heraf. Udformning af bestemmelsen om hjemsendelse er lavet for at værne om lønmodtagerens fremtid. Det giver lønmodtageren en tidsramme for, hvor længe hjemsendelsen maksimalt kan vare, samt at give lønmodtageren mulighed for at søge andre jobmuligheder for at forsørge sig selv. Der er ingen tvivl om, at det er til arbejdsgiverens fordel, at lønmodtageren hjemsendes uden løn. Det må antages, at arbejdsgiveren har frygtet, hvilke konsekvenser COVID-19 måtte bringe for arbejdspladsen, og arbejdsgiveren derfor fra et økonomisk perspektiv har besluttet, at hjemsendelsen for lønmodtageren skal ske uden løn.

I forlængelse heraf fremgår det, at de hjemsendte medarbejdere, der afskediges som følge af den foreliggende situation om COVID-19 efter Industriens Overenskomst § 38, stk. 11. kan kræve en fratrædelsesgodtgørelse. Satsen for fratrædelsesgodtgørelsen er forskellig og beregnes på grundlag af den enkelte medarbejders løn. Fratrædelsesgodtgørelsen er lønmodtagerens sikkerhedsnet i tilfælde af, at lønmodtageren afskediges. Det kan medvirke til, at arbejdsgiveren kan have præferencer til at beholde lønmodtageren med den højeste anciennitet, således at arbejdsgiveren ikke skal udbetale en stor fratrædelsesgodtgørelse.

Delkonklusion

I marts 2020 blev der vedtaget en organisationsaftale mellem Dansk industri og CO- industri omhandlende force majeure og hjemsendelse efter Industriens Overenskomst grundet COVID-19. Hensigten med aftalen var at give virksomhederne mulighed for at hjemsende lønmodtagere uden løn i stedet for at afskedige dem. COVID-19 pandemien blev anset som værende en force majeure situation, hvoraf reglerne om opsigelsesvarsel bortfalder jf. Industriens overenskomst § 38, stk. 3, nr. 1, litra c. Organisationsaftalen mellem Dansk industri og CO-industri åbnede op for at virksomhederne kunne hjemsende deres lønmodtagere uden

løn, dog skulle lønmodtagerne genoptage arbejdet, så snart det var muligt. Såfremt at nedlukning og dermed hjemsendelsen varede mere end 6 måneder, fik virksomheden muligheden for at opsiges lønmodtagerne. Virksomheden vil dog ikke kunne omgå reglerne om fratrædelsesgodtgørelse. På den måde vil virksomheden muligvis overveje afskedigelser mere grundige, samt om det er bedre at have lønmodtageren hjemsendt på lønkomensation. Hjemsendelse af lønmodtagere kan udgøre nogle problemstillinger, hvor arbejdsgiveren kan udnytte situationen til at omgå nogle almene regler inden for ansættelsesretten. Blandt andet kan arbejdsgiveren omgå reglerne om forskelsbehandling ved at afskedige eksempelvis en lønmodtager med homoseksuel orientering på baggrund af COVID-19, selvom det i virkeligheden handler om lønmodtagerens seksuelle orientering. Det vil i sådan en situation være vanskeligt for lønmodtageren at dokumentere, at det omhandler denne seksuelle orientering og ikke virksomhedens situation grundet COVID-19. Organisationsaftalen mellem Dansk industri og CO-industri må efter ovenstående analyse anses at være mest til gavn for arbejdsgiverne, men til gengæld hjælper den med at sikre, at lønmodtagerne ikke bliver afskediget og har mulighed for at vende tilbage til arbejdet.

Afsluttende bemærkninger

Der er ingen tvivl om, at COVID-19 pandemien har været en stor omvæltning for det danske samfund og særligt arbejdsmarkedet. Nærværende afsnit vil undersøge, hvad arbejdsmarkedet har lært af COVID-19 pandemien, samt hvordan pandemien muligvis kommer til at forme det fremtidige arbejdsmarked.

COVID-19 pandemien har på mange områder været med til at sætte danskernes liv i perspektiv. I den forbindelse er den danske arbejdsmodel også blevet testet under nye omstændigheder. Beskæftigelsestallet er et tydeligt tegn på, at den danske model fungerer, selvom der er kommet nogle midlertidige justeringer i form af ændringerne til ferieloven og de forskellige kompensationsordninger. Det fremgår overordnet, at alle involverede parter på arbejdsmarkedet skal ofre lidt i forhold til rettigheder og pligter, men samtidigt opnå sikkerhed et andet sted. Det fremgår eksempelvis tydeligt af lønkomensationsordningen, som har til formål at beskytte lønmodtageren og forhindre afskedigelser. Det er ligeledes en hjælp til arbejdsgiveren, der får kompenseret en stor del af lønomkostninger for de ansatte. Det giver arbejdsgiveren bedre muligheder for at undgå fyringsrunder på arbejdspladsen og dermed være

sikret de samme kompetente medarbejdere, når virksomheden kommer i drift igen. I sidste ende kan det ligeledes ses som en investering for Staten ved at sikre, at så mange som muligt er i beskæftigelse. Det vil betyde, at desto flere der er beskæftiget desto færre skal støttes af offentlig forsørgelse.

Den danske model forekommer ved, at alle arbejdsmarkedets parter er repræsenteret, når der lovgives. Samtidig illustrerer COVID-19 pandemien, at den danske arbejdsmodel er stærk i fundamentet, men alligevel fleksibel, så det i kritiske tider kan tilpasses til det pågældende arbejdsmarked og de problematikker, det står overfor. Funktionærloven og diverse overenskomster viser særligt sin værdi under en pandemi som COVID-19, hvor de er med til at sikre nogle fundamentale rettigheder for funktionærer og ikke-funktionærer. Det er tidligere belyst, at der er nogle overenskomster som har en force majeure klausul, herunder Industriens Overenskomst, som under yderst særlige situationer fratager ikke-funktionæren for nogle af dennes rettighederne. Da en sådan klausul er væsentlig indgribende for en lønmodtager, er det sjældent, at en virksomhed i realiteten kan påberåbe sig en sådan klausul.

COVID-19 pandemien blev anset som en force majeure situation tilbage i marts 2020, da situationen var meget uforudsigelig, og mange virksomheder blev nødt til at indstille driften i en periode. På nærværende tidspunkt har COVID-19 været en del af samfundet så længe, at det må anses, at virksomhederne har haft mulighed for at omstrukturere driften. Derfor kan COVID-19 ikke længere anses som et berettiget grundlag for at være en force majeure situation.

Det er ikke utænkeligt, at der i fremtiden vil være flere overenskomstforhandlinger, der omhandler, hvordan lønmodtageren sikres i særlige situationer. Det kan ikke forudses, hvorvidt Danmark i fremtiden kan stå i en ny pandemi eller en lignende krise. Det må derfor forventes, at arbejdsmarkedets parter tager COVID-19 pandemien til efterretning i fremtidige forhandlinger.

COVID-19 pandemien har været hård for det danske arbejdsmarked, men det har samtidig tvunget de danske virksomheder til at udvikle sig og inkorporerer flere digitale løsninger. Vi lever i en mere digitaliseret verden, så COVID-19 pandemien kan have tvunget nogle virksomheder til at inkorporere digitale løsninger i virksomheden tidligere end ellers planlagt. Det kan være med til at give virksomhederne en større fleksibilitet og samtidig give dem bedre

muligheder for at komme ind på et større globalt marked. Det må ligeledes forventes, at mange virksomheder under COVID-19 pandemien har investeret i dyre digitale løsninger i forbindelse med hjemmearbejde. Det må derfor også forventes, at virksomhederne i fremtiden vil gøre mere brug af de digitale løsninger og inkorporere mere hjemmearbejde for medarbejderne samt eksempelvis ved at minimere antal forretningsrejser. Det har været svært for virksomhederne at sende medarbejdere på forretningsrejser på grund af indrejseforbud i mange lande samt krav om karantæne ved indrejse. Det kan have medvirket til at ændre virksomhedernes syn på de digitale løsninger og at afvikle forretningsmøder digitalt. De digitale løsninger kan for nogle virksomheder være lige så effektivt som fysiske møder og ligeledes vil det være en mere fleksibel løsning for virksomhederne. Der har de seneste år været meget pres på virksomhederne til at bidrage mere til den grønne omstilling, heriblandt minimere flytransport. De digitale løsninger kan derfor også hjælpe virksomhederne til at blive mere miljøvenlige. Derfor må det forventes, at flere virksomheder i fremtiden vil minimere forretningsrejser både for at beskytte medarbejderen, så længe at COVID-19 stadig er i udbrud, men samtidig for at bidrage mere til den grønne omstilling.

Hjemsendelse af en lønmodtageren kan i nogle tilfælde have gavnet virksomhederne, fordi det har givet mulighed for mere fleksibilitet rent fagligt. På den anden side kan det være en udfordring at opretholde motivationen hos en lønmodtager, som ikke længere vil opleve det sociale samvær mellem kollegerne. Det fremgår af meningsmålinger, som Dansk Industris Virksomhedspanel har udarbejdet for Dansk Industri, at en stor del af virksomhederne fremadrettet vil benytte hjemmearbejde. I meningsmålingerne svarer fire ud af ti virksomheder, der har haft hjemmearbejde for medarbejdere, at de fremover vil inkorporere mere hjemmearbejde for medarbejderne.⁵¹

Siden COVID-19 udbruddet i marts 2020 har der generelt været mange lovændringer i forbindelse med, at pandemien er blevet udbredt i hele landet. Det særlige for disse lovændringerne er, at de er midlertidige og det dermed forventes, at de ophører, når der ikke længere er behov for dem. Idet at ingen kan sige, hvor lang tid COVID-19 pandemien kommer til at vare endnu, er det derfor særlig relevant at se, om de midlertidige love kan blive permanente, hvis samfundet aldrig bliver fri for pandemien. Et tydeligt tegn på at lovene netop

⁵¹ Dansk Industri, DI's Virksomhedspanel analyse, *Virksomhederne venter mere hjemmearbejde fremover*

er midlertidige ses ved, at der er en udløbsdato for, hvor længe lovene gælder. Det betyder, at de midlertidige love regelmæssigt skal tages op til betragtning, om de fortsat er relevante for samfundet. Forudsat at de fremover bliver ved med at have en udløbsdato, vil de anses som værende midlertidige, selvom de bliver forlænget af flere omgange.

Lovændringerne er udarbejdet for at beskyttet samfundet for udbredelse af smitte med COVID-19. Udover at lovændringerne er midlertidige, har mange af dem gennemgået en hastebehandling i Folketinget og fraveget den almindelige procedure for lovgivning. En hastebehandling i Folketinget betyder, at alle tre behandlinger er gennemført i overensstemmelse med Grundlovens § 41, stk. 2, men at alle tre behandlinger samt vedtagelsen af lovforslaget er sket samme dag. Under normale omstændigheder er der nogle retningslinjer for arbejdet i Folketinget, herunder lovgivningsprocessen. Det fremgår blandt andet, at et lovforslag skal sendes i høring hos relevante parter, der bliver påvirket af lovforslaget. Folketinget har selv lavet et minimumskrav for behandlingstid af et lovforslag på minimum 30 dage med begrundelse i, at en hurtigere lovgivningsproces vil medvirke til en lavere kvalitet, fordi der ikke vil være tilstrækkeligt tid til at vurdere, hvordan de relevante parter har det med lovforslaget.⁵²

Hastelovene stiller derfor spørgsmålstejn til, om de midlertidige love reelt er af ringere kvalitet, og om de dermed sikre borgernes rettigheder tilstrækkeligt. Et eksempel på en af disse hastelove er Epidemiloven, som blev hasteændret den 12. marts 2020 for at give Sundhedsministeren særlige beføjelser. Ændringerne til epidemiloven blev vedtaget med en såkaldt solnedgangsklausul, der betød, at ændringerne ikke længere ville være gældende efter den 01. marts 2021. Folketinget vedtog derfor en ny Epidemilov, som trådte i kraft den 01. marts 2021. Nogle af de største ændringer i den nye Epidemilov er blandt andet, at tvangsforanstaltninger kan iværksættes over for enkeltpersoner for at forebygge, inddæmme eller udrydde alment farlig eller samfundskritisk sygdom jf. Epidemiloven § 12, stk. 1. Det betyder, at Styrelsen for patientsikkerhed har mulighed for at tvangsindlægge en person, som er risikabel for folkesundheden, hvis personen ikke frivilligt lader sig isolere. Ligeledes fremgår det af Epidemilovens § 13, stk. 1, at Styrelsen for patientsikkerhed kan påbyde enhver, der lider af en alment farlig eller samfundskritisk sygdom eller som formodes at være smittet,

⁵² Justitia – Danmarks uafhængige juridiske tænketank, 2020, *Rapport: Retsstaten og COVID-19*, s. 84-85

at lade sig undersøge af en sundhedsperson. Som det fremgår af de udvalgte tilføjelser til Epidemiloven, er det nogle yderst indgribende foranstaltninger. Det er også et tydeligt tegn på, at det var noget, der manglede i den tidligere Epidemilov. Epidemiloven er dermed et godt eksempel på, at samfundet tager COVID-19 pandemien til efterretning i den fremtidige lovgivning. Det må derfor også formodes, at COVID-19 vil have en effekt på fremtidige lovgivninger.

Konklusion

Nærværende afhandling har til formål at undersøge arbejdsgiverens muligheder for at regulere i ansættelsesforholdet under COVID-19 pandemien, og hvorvidt lønmodtagerens rettigheder og pligter indskrænkes som følge heraf. Afhandlingen skelner rettigheder og pligter for funktionærer og ikke-funktionærer for at konkludere, hvordan de to typer lønmodtagere er stillet. I den forbindelse tager afhandlingen afsæt i Industriens Overenskomst for at perspektivere til et konkret forhold for ikke-funktionærer.

Med henblik på Lov om varsling af ferie i den forlængede lønkompensationsperiode (LVFL) og Ferieloven vurderes det, at der er forskellige forhold for varsling af ferie for lønmodtageren. Grundet de særlige omstændigheder som følge af COVID-19 har den danske regering genindført LVFL for at forhindre massive fyringer på arbejdsmarkedet. I den forbindelse er der aftalt særlige forhold om varsling af ferie samt pålagt ferie for lønmodtageren i lønkompensationsordningen. Lønmodtageren skal afholde i alt fem feriedage under lønkompensationsordningen, som skal afvikles efter den 17. januar 2021. Det følger af LVFL § 1, stk. 1, 1.pkt, at varsling af ferie heraf kun gælder for virksomheder, der er omfattet af den midlertidige lønkompensationsordning for fyringstruede medarbejdere som følge af COVID-19. Arbejdsgiveren kan efter LVFL varsle ferie for lønmodtageren med mindst én dags varsel, så længe arbejdsgiveren modtager lønkompensation for den ansatte. Her er det op til lønmodtageren selv at vælge, om feriedagen skal afvikles som ferie, afspadsring eller anden opsparet frihed i ansættelseskontrakten. Det giver lønmodtageren frihed til selv at vælge, hvordan de pålagte feriedage skal afvikles. Hvis lønmodtageren derimod ikke har optjent ferie eller anden opsparet frihed, kan arbejdsgiveren varsle feriedagen som tjenestefri uden løn. Det vurderes derfor, at LVFL har til hensigt at værne om både lønmodtageren og arbejdsgiveren. LVFL værner om lønmodtageren, således der ikke sker fyringer på de arbejdspladser, der er økonomisk påvirket af COVID-19. Ligeledes giver LVFL lønmodtageren mulighed for selv at vælge, hvordan de pålagte fem feriedage skal afvikles. LVFL værner om arbejdsgiveren, så virksomheden modtager lønkompensation, så der ikke sker afskedigelser af medarbejderne mens virksomheden er nedlukket.

Modsætningsvis fastsætter Ferieloven andre rammer for varsling samt afvikling af ferie. Det vurderes, at Ferieloven har til hensigt, at lønmodtageren har ret til årlig ferie og feriebetaling. Her er varsling af ferie henholdsvis tre måneder før afholdelse af hovedferien og en måned for

afholdelse af de øvrige feriedage. Overordnet kan det konkluderes, at både LVFL og Ferieloven har til formål at værne om arbejdsmarkedets parter, idet der tages hensyn til både lønmodtageren og arbejdsgiveren under ekstraordinære forhold som eksempelvis forkortet varsling af ferie under COVID-19 pandemien.

Derudover kan det fra afhandlingens analyse udledes, at der for funktionærer er tydelige rammer vedrørende opsigelser og varsling heraf, grundet Funktionærlovens præceptive regler herom. Derimod følger det af Industriens Overenskomst for ikke-funktionærer, at der ikke er et krav om opsigelsesvarsel de første seks måneder af ansættelsesforholdet. Yderligere fremgår det af Industriens Overenskomst, at opsigelsesvarslet kan tilsidesættes og bortfalde i force majeure situationer. Det vurderes derfor, at retsstillingen ikke er ens for funktionærer og ikke-funktionærer. Det vurderes ligeledes, at ikke-funktionærer efter Industriens Overenskomst får indskrænket rettighederne om opsigelse, da disse kan tilsidesættes og bortfalde, hvis virksomheden vurderer, at der foreligger en force majeure situation.

I forlængelse af Lønkompressionsordningen har nærværende afhandling opstillet to hypotetiske scenarier på henholdsvis om der kan ske uberettiget opsigelse samt forskelsbehandling, og om force majeure kan anvendes til at tilsidesætte reglerne om opsigelse.

På baggrund af første hypotese vurderes det, at arbejdsgiveren kan omgå betingelsen fra Lønkompressionsordningens § 4, stk. 7., 1. pkt. Bestemmelsen sikrer, at arbejdsgiveren ikke kan afskedige medarbejderen på baggrund af økonomiske årsager. Bestemmelsen hindrer ikke arbejdsgiveren fra at kunne afskedige medarbejderen af andre årsager, selvom virksomheden modtager lønkompression. Afhandlingens hypotetiske scenarier fokuserer på, at medarbejderens afskedigelse reelt sker på baggrund af økonomiske årsager, men virksomheden anvender en anden begrundelse for ikke at miste retten til lønkompression for de øvrige ansatte eller at risikere en tilbagebetaling af lønkompressionen. Derfor kan det konkluderes, på baggrund af hypotesen, at der er mulighed for at omgå betingelsen om ingen afskedigelser af økonomiske årsager fra lønkompressionen og stadig være berettiget til at modtage lønkompression. Ligeledes vurderes det, ud fra analysen, at der kan være risiko for forskelsbehandling på arbejdspladsen og ansættelser for lønmodtageren, som ikke vil lade sig vaccinere mod COVID-19. Det kan konkluderes, at hvis der sker sådan en forskelsbehandling på arbejdspladsen, eller i forbindelse med et ansættelsesforhold, vil det være i strid med Forskelsbehandlingsloven.

Yderligere opstiller afhandlingen en hypotese om, hvorvidt der kan anvendes en force majeure situation til at tilsidesætte reglerne om opsigelse. I den forbindelse tager hypotesen afsæt i organisationsaftalen mellem Dansk Industri og CO-industri, og her fokuserer hypotesen på, om der kan ske en omgåelse af forskelsbehandlingsloven.

På baggrund af hypotesen vurderes det, at hjemsendelsen af lønmodtagerne samt afskedigelse i forbindelse med en hjemsendelse på minimum 6 måneder giver anledning til, at arbejdsgiveren kan omgå almene regler inden for ansættelsesretten, i dette tilfælde Forskelsbehandlingsloven. Organisationsaftalen giver arbejdsgiveren mulighed for at vælge, hvem der skal afskediges af de hjemsendte. Derfor kan der være risiko for, at arbejdsgiveren fravælger de lønmodtagere, som arbejdsgiveren mindst bryder sig om. I hypotesen opstilles det, at arbejdsgiveren eksempelvis vælger at afskedige en homoseksuel lønmodtager med begrundelsen, at virksomheden er økonomisk påvirket som følge af COVID-19. Dog sker afskedigelsen reelt på baggrund af lønmodtagerens seksuelle orientering. I et sådan tilfælde vil det være vanskeligt for medarbejderen at dokumentere arbejdsgiverens faktiske begrundelse, da virksomheden godt kan være økonomisk påvirket af COVID-19 og dermed har en valid begrundelse for afskedigelsen.

Derudover tager afhandlingen udgangspunkt i hjemmearbejde, krav om test for COVID-19, samt vaccination mod COVID-19 for at vurdere, hvorvidt lønmodtagerens rettigheder og pligter indskrænkes som følge heraf.

I forhold til hjemmearbejde vurderes det, at både lønmodtageren og arbejdsgiveren er ansvarlige for, at hjemmearbejde foregår under godkendte forhold efter regler i Arbejds miljøloven. Hvis lønmodtageren ikke har de rette redskaber som eksempelvis en ordentlig kontorstol for at skåne ryggen, skal lønmodtageren gøre arbejdsgiveren opmærksom på det. Arbejdsgiveren skal sørge for at lønmodtageren får en ordentlig kontorstol, så lønmodtageren kan arbejde under sikkerhed og sundhedsmæssige forsvarlige forhold. Det vurderes, at hjemmearbejde har både fordele og ulemper for lønmodtageren. Det kan være en fordel for lønmodtageren at arbejde hjemmefra, da det giver mere fleksibilitet. Dog kan det have ulemper i form af samarbejdet på tværs af arbejdspladsen, som kan være til dels udfordrende at udføre på afstand.

I forhold til Lov om arbejdsgiverens adgang til at pålægge lønmodtageren at blive testet for COVID-19, vurderes det, at loven har til hensigt at værne om både lønmodtageren og arbejdsgiveren. Det kan konkluderes, at hovedformålet med loven er at opspore og dermed forhindre smittespredning under COVID-19 pandemien. Derudover kan det konkluderes, at arbejdsgiveren skal have et sagligt grundlag for at pålægge lønmodtageren at blive testet for COVID-19. Arbejdsgiveren skal opfylde lovens betingelser for at kunne kræve, at lønmodtageren lader sig teste for COVID-19. Et sagligt grundlag kan eksempelvis være, at medarbejderen har været ude at rejse og derfor skal fremvise et negativt testresultat i forbindelse med fremmøde på arbejdspladsen. Hvis arbejdsgiveren derimod ikke har et sagligt grundlag for krav om test, kan lønmodtageren, efter lovens regler, få tildelt en godtgørelse.

Endvidere har afhandlingen analyseret, hvorvidt arbejdsgiveren kan kræve, at lønmodtageren vaccineres mod COVID-19. Med udgangspunkt i Arbejdsmiljøloven og Helbredsloven konkluderes det, at arbejdsgiveren ikke kan kræve, at lønmodtageren vaccineres mod COVID-19. På nærværende tidspunkt foreligger der ikke saglig begrundelse for, at arbejdsgiveren kan kræve, at lønmodtageren vaccineres mod COVID-19 for at beholde arbejdet. Dette er ligeledes tilfældet i forbindelse med et nyt ansættelsesforhold, hvor en arbejdsgiver ikke må lægge vægt på, hvorvidt lønmodtageren er vaccineret mod COVID-19 eller ej.

Afslutningsvis kan det understreges, at COVID-19 pandemien bekræfter, at den danske arbejdsmodel er fundamentalt stærk, men samtidig fleksibel, således at det i samfundskritiske perioder kan tilpasses til den nærværende situation, som arbejdsmarkedet befinder sig i. COVID-19 pandemien har lært arbejdsmarkedet at omstrukturere sig i forhold til samfundssituationen og forberedelse af kommende forudsigelser. Arbejdsmarkedet har i den forbindelse i særdeleshed draget erfaringer til fleksible løsninger i form af hjemmearbejde, således at virksomhedens drift opretholdes. Ligeledes illustrerer beskæftigelsestallet, at den danske arbejdsmodel er velfungerende, og at lønkompensationsordningen har værnet om lønmodtageren og arbejdsgiveren.

Litteraturliste

Litteratur

Nielsen, Ruth: Dansk arbejdsret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 3. Udgave

Munk, Carsten: Retsvidenskabsteori, Djøf Forlag, 2. udgave

Andersen, Lars Svenning m.f., Funktionærret, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 4. Udgave

Love og bekendtgørelser

Ansættelsesbevisloven

LBKG nr. 240 af 17. marts 2010

Arbejdsmiljøloven

LBKG nr. 674 af 25. maj 2020

Arbejdsskadesikringsloven

LBKG nr. 376 af 3. marts 2020

Bekendtgørelse om en midlertidig og målrettet lønkompensationsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af COVID-19

BKG nr. 761 af 16. april 2021

Ferieloven

LBKG nr. 230 af 12. februar 2021

Forskelsbehandlingsloven

LBKG nr. 1001 af 27. august 2017

Funktionærloven

LBKG nr. 1002 af 24. august 2017

Grundloven

L nr. 169 af 5. juni 1953

Lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtager at blive testet for covid-19 m.v.

L nr. 1641 af 19. november 2020

Lov om arbejdsgivers og lønmodtagers retsstilling ved lønkompensation af virksomheder i forbindelse med COVID-19

L nr. 264 af 24. marts 2020

Lov om brug af helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet

L nr. 286 af 24. april 1996

Lov om epidemier m.v. (Epidemiloven)
L nr. 285 af 27. februar 2021

Lov om varsling af ferie m.v. som følge af den genindførte lønkompensationsordning i forbindelse med håndtering af covid-19
L nr. 158 af 2. februar 2021

Sygedagpengeloven
LBKG nr. 223 af 12. februar 2021

Overenskomster

Industriens overenskomst 2020-2023
Af 01. marts 2021

Domme

U 1967.663

VLD 2013-11-25

Artikler og hjemmesider

Arbejdmuseet.dk, *Storlockouten 1899*
<https://www.arbejdmuseet.dk/viden-samlinger/arbejderhistorien/plads-til-os-alle/naar-baegeret-flyder-arbejdskampe/storlockouten-1899/>
Hentet: 16. februar 2021

Arbejdstilsynet, *Hjemmearbejde under COVID-19*
<https://at.dk/spoergsmaal-svar/c/corona-hjemmearbejde/>
Hentet: 24. april 2021

Beskæftigelsesministeriet, *Den danske model*
<https://bm.dk/arbejdsomraader/arbejdsvilkaar/den-danske-model/>
Hentet: 18. februar 2021

Dagensmedicin.dk, 13. oktober 2020, *Professor: Symptomer på COVID-19 er dårlig markør for faktisk smitte*
<https://dagensmedicin.dk/professor-symptomer-paa-covid-19-er-daarlig-markoer-for-faktisk-smitte/>
Hentet: 26. april 2021

Danmarkshistorien.dk, 11. februar 2020, *Storlockout og Septemberforlig 1899*
<https://danmarkshistorien.dk/leksikon-og-kilder/vis/materiale/storlockout-og-septemberforlig-1899/>
Hentet: 16. februar 2021

Danmarks statistik, 22. september 2020, *40 pct. Arbejdede hjemme under COVID-19-nedlukningen*
<https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2020/2020-09-22-40-pct-arbejde-hjemme-under-nedlukningen>

Hentet: 24. april 2021

Danskeakasser.dk, *Begrebsforklaring: A-kasser*
<https://www.danskeakasser.com/begrebsforklaringer/arbejdsgiver/>

Hentet: 20. februar 2021

Dansk Industri, DI's Virksomhedspanel analyse, *Virksomhederne venter mere hjemmearbejde fremover*
<https://www.danskindustri.dk/arkiv/analyser/2020/6/virksomhederne-venter-mere-hjemmearbejde-fremover/>

Hentet: 29. april 2021

Dataløn Lønguiden, *Ansættelse: Funktionærloven*
<https://www.loenguiden.dk/indhold/ansaettelse/funktionaerloven/>

Hentet: 20. februar 2021

Det faglige hus, *Opsigelse*
<https://www.detfagligehus.dk/faa-hjaelp/loenmodtager/i-arbejde/opsigelse/>

Hentet: 13. marts 2021

DR.dk, 8. maj 2020, *Kontorfolket om fremtiden: Giv os mere hjemmearbejde, chef*
<https://www.dr.dk/nyheder/indland/kontorfolket-om-fremtiden-giv-os-mere-hjemmearbejde-chef>

Hentet: 24. april 2021

DR.dk, 18. december 2021, *Tvangsvaccination slettet i aftale om ny epidemilov, der giver mere magt til folketinget*
<https://www.dr.dk/nyheder/politik/tvangsvaccination-slettet-i-aftale-om-ny-epidemilov-der-giver-mere-magt-til>

Hentet: 26. april 2021

Fagbladet3f.dk, 13. juni 2020, *Hjælpepakker har reddet titusindvis af danske job*
<https://fagbladet3f.dk/artikel/hjaelpepakker-har-reddet-titusindsvi-af-danske-job>

Hentet: 24. april 2021

Faktalink.dk, April 2020, *Den danske model*
<https://faktalink.dk/titelliste/den-danske-model>

Hentet: 18. februar 2021

FOA, *Den danske model*
<https://www.foa.dk/forbund/temaer/a-i/den-danske-model/forstae-den-danske-model>

Hentet: 18. februar 2021

Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Københavns Universitet, september 2019, *Trepartssamarbejde*
<https://faos.ku.dk/arbejdsmarkedets-begreber/trepartssamarbejde/>
Hentet: 18. februar 2021

Institut for menneskerettigheder, *Dansk lovgivning*
<https://menneskeret.dk/om-os/menneskerettigheder/menneskerettigheder-danmark/dansk-lovgivning>
Hentet: 26. april 2021

Institut for menneskerettigheder og Advokatsamfundet, 28. maj 2020, *Covid-19-tiltag i Danmark – retssikkerhedsmæssige og menneskeretlige konsekvenser*
<https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/document/covid%20tiltag.pdf>
Hentet: 26. april 2021

Kooperationen.dk, 13. april 2021, *Lønkompensationsordning*
<https://kooperationen.dk/nyheder/loenkompensationsordning-genindfoeres-i-hele-landet/>
Hentet: 19. april 2021

Legaldesk.dk, 4. november 2020, *Force majeure*
<https://www.legaldesk.dk/artikler/force-majeure>
Hentet: 13. marts 2021

Legaldesk.dk, 2020, *Hvad er opsigelsesvarslet for en timelønnet?*
<https://www.legaldesk.dk/artikler/hvad-er-opsigelsesvarslet-for-en-timeloennet>
Hentet: 13. marts 2021

Njord Lawfirm, *De otte forskellige lønmodtager*
<https://www.njordlaw.com/da/hr-e-bogen/foer-ansattelsen/ansattelsesforhold-og-loenmodtagere/de-otte-forskellige-loenmodtager>
Hentet: 23. februar 2021

TV2.dk, 7. maj 2021, *Minister om misbrug af lønkompensation: - Vi har kun foragt over for den slags adfærd*
<https://nyheder.tv2.dk/business/2021-05-07-minister-om-misbrug-af-loenkompensation-vi-har-kun-foragt-over-for-den-slags>
Hentet: 8. maj 2021

Andet

Finansministeriet, Maj 2020, *Økonomisk redegørelse*
https://fm.dk/media/18039/oekonomisk_redegoerelse_maj_2020_a.pdf
Hentet: 24. april 2021

Finansministeriet, Marts 2021, *Økonomisk Analyse: Økonomisk status i Danmark og udlandet*

https://fm.dk/media/18545/oekonomisk-status-i-danmark-og-andre-lande_oekonomisk-analyse.pdf

Hentet: 24. april 2021

Justitia – Danmarks uafhængige juridiske tænketank, 2020, *Rapport: Retsstaten og COVID-19*

<http://justitia-int.org/wp-content/uploads/2020/06/Justitia-Retsstaten-og-Covid-19.pdf>

Hentet: 29. april 2021

Sundhedsstyrelsen, 26. november 2020, *Vaccination mod COVID-19 – planlægningsgrundlag for første fase af vaccinationsindsatsen*

<https://www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2020/Corona/Vaccination/Planlaegningsgrundlag-vaccination-COVID-19.ashx?la=da&hash=CA4DE3C330821A104F1383ACDEF47690D962D28B>

Hentet: 26. april 2021

3F – Fagligt Fælles Forbund, folder, *Den danske model*

<https://www.danskemodel.dk/~media/images/theme/dendanskemodel/articles/den-danske-model---tryk.pdf?la=da>

Hentet: 18. februar 2021

Mail fra Beskæftigelsesministeriet, 18. marts 2021 - bilag 1

Bilag 1

Covidpolicy

18. marts 2021 kl. 10.24

C

SV: EM tvf. Henvendelse fra Alexandra Romanowska og Hugay Safi vedr. Speciale omhandlende corona (BM ID: 2... [Flere oplysninger](#)

Til: aroman16@student.aau.dk



Kære Alexandra og Hugay

På lønkompensationsordningen ydes der kompensation for 75 pct. af lønnen for funktionærer og 90 pct. for ikke-funktionærer, dog maksimalt 30.000 kr. pr. måned. Det bemærkes, at kompensationsgraden er højere for ikke-funktionærer, da disse medarbejdere ikke er omfattet af funktionærloven. Der er således behov for en større tilskyndelse for arbejdsgiverne til at beholde disse medarbejdere.

Held og lykke med specialet!

Dbh.

Med venlig hilsen

Katrine Marie Sander Jensen

Fuldmægtig

ERHVERVSSTYRELSEN

Tværgående politik COVID 19

Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø
Telefon: +45 35291000
www.erhvervsstyrelsen.dk

ERHVERVSMINISTERIET

Erhvervsstyrelsen er ansvarlig for behandlingen af de personoplysninger, vi modtager om dig. Læs mere om formål og lovgrundlag for databehandlingen på erhvervsstyrelsen.dk.

Hvis du sender følsomme oplysninger, opfordrer vi til, at du bruger din digitale postkasse på [Virk](#).

Til: BM Postkasse (BM@bm.dk)
Fra: Alexandra Maja Romanowska (aroman16@student.aau.dk)
Titel: EM tvf. Henvendelse fra Alexandra Romanowska og Hugay Safi vedr. Speciale omhandlende corona
E-mailtitel: Speciale omhandlende corona
Sendt: 17-03-2021 12:13

Hej,

Vi er to studerende fra Aalborg universitet som er igang med, at skrive vores kandidatafhandling omhandlende Covid-19 pandemiens effekt på arbejdsgivers mulighed for at regulere i et ansættelsesforhold og i hvilket omfang arbejdstagers rettigheder og pligter indskrænkes.

I den forbindelse analyserer vi på den gældende lønkompensationsordning. Vi har dog studset over hvordan det kan være at der er forskel i procentsatsen for udbetaling af lønkompensation til hhv. funktionær og ikke funktionærer? I ordningens § 3, stk. 2 står der at hjemsendtefunktionærer kan få lønkompensation for 75% af lønnen, hvorimod ikke-funktionærer kan få kompenseret 90% af lønnen jf. lønkompensationsordningens §3, stk. 3.

Vi håber i kan hjælpe os med at besvare dette spørgsmål da det vil være en stor hjælp til vores afhandling.

Med venlig hilsen

Alexandra Romanowska og Hugay Safi

Bilag 2

Ordoptælling

Statistik:

Sider	62
Ord	20.395
Tegn (uden mellemrum)	123.265
Tegn (med mellemrum)	143.646
Afsnit	254
Linjer	1.871

☒ Medtag fodnoter og slutnoter

Luk