

19. maj
2021

COVID-19'S PÅVIRKNING PÅ ANSÆTTELSESFORHOLDET

EN ANALYSE AF ARBEJDSGIVERENS OG LØNMODATAGERENS RETTIGHEDER OG
PLIGTER I ANSÆTTELSESFORHOLDET UNDER COVID-19

*En specialeafhandling af Hugay Safi (20164787), 10. Semester, Cand.merc.(jur.), AAU
Vejleder: Bjørn Holtze*

Indholdsfortegnelse

ABSTRACT	3
INDLEDNING.....	4
PROBLEMFOMULERING	6
AFGRÆNSNING	6
METODE.....	7
ARBEJDSGIVER, FUNKTIONÆRER OG IKKE-FUNKTIONÆRER	8
ARBEJDSGIVEREN	8
FUNKTIONÆRER	9
IKKE-FUNKTIONÆRER	9
VILKÅR I ANSÆTTelsesforholdet	11
Opsigelse af funktionærer og ikke-funktionærer	14
Hvordan virker de nye regler om varslingsperiode i den forlængede lønkompensationsperiode i henhold til ferieloven.....	16
FERIELOVEN.....	18
DELKONKLUSION.....	19
Hvordan virker de nye regler i lønkompensationsordningen i henhold til Industriens overenskomst og funktionærloven	21
DELKONKLUSION.....	25
Hvordan indskrænkes lønmodtagerens rettigheder i lønkompensationsordningen samt den nye lov om varslingsperiode i den forlængede lønkompensationsperiode med udgangspunkt i ovenstående analyser	26
DELKONKLUSION.....	28
Er lønmodtagerens rettigheder og pligter indskrænket som følge af hjemmearbejde i forbindelse med COVID-19	29
DELKONKLUSION.....	31
LOV OM ARBEJDSGIVERES ADGANG TIL AT PÅLÆGGE LØNMODTAGERE AT BLIVE TESTET FOR COVID-19 M.V. TIL AT PÅLÆGGE LØNMODTAGERE AT BLIVE TESTET FOR COVID-19 M.V., SAMT HVORVIDT DETTE INDSKRÆNKER LØNMODTAGERENS RETTIGHEDER.....	32
DELKONKLUSION.....	35
KAN ARBEJDSGIVEREN KRÆVE AT LØNMODTAGEREN VACCINERES.....	36
DELKONKLUSION.....	40
UBERETTIGET OPSIGELSE SAMT FORSKELSBEHANDLING I FORBINDELSE MED COVID-19.....	41
DELKONKLUSION.....	45
KAN FORCE MAJEURE ANVENDES FOR AT TILSIDESÆTTE REGLERNE OM OPSIGELSE	46
DELKONKLUSION.....	48
AFSLUTTENDE BEMÆRKNINGER	49
KONKLUSION	53
LITTERATURLISTE.....	57

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, hvor både arbejdsgiveren og lønmodtageren gensidigt anerkendte hinanden som organiserede parter. Herefter opstod hovedaftalen mellem arbejdsmarkedets parter.

Det essentielle ved den danske model er, at lovgivningen spiller en meget begrænset rolle på arbejdsmarkedet, samt at lovgivningen udelukkende har understøttende roller. Dette er meget specielt, da det i andre lande er lovgivningen, der har den afgørende rolle. Idet lovgivningens rolle er begrænset på arbejdsmarkedet, er der ingen mindsteløn i Danmark, som der ellers findes i andre lande, blandt andet Tyskland. 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 lønmodtagerens 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 funktionærlovens § 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.

Selve arbejdspligten og arbejdsopgaverne kan ikke findes i overenskomsterne eller i funktionærloven (herfter omtales FUL). Det skal i stedet fremgå af den enkelte lønmodtagers

¹ <https://faktalink.dk/titelliste/den-danske-model>

ansættelseskontrakt, hvilket betyder, at arbejdsgiveren alene kan kræve, at lønmodtageren udfører det arbejde, som fremgår af ansættelseskontrakten. Det følger af arbejdsmiljølovens § 15, at arbejdsgiveren har pligt overfor lønmodtageren 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 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 eksempelvis være aftalt en klausul om, at arbejdsgiveren på visse betingelser, som eksempelvis ved 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, da der ikke er mulighed for at undersøge i en overenskomstaftale på samme måde som hos ikke-funktionærer. Det betyder derfor, at en funktionær som udgangspunkt ikke kan hjemsendes uden løn, selvom der foreligger en force majeure situation. Det afgørende for funktionærer er, hvad den lovgivende magt vurderer til at være en force majeure situation.

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 arbejdsgiveren at opsiges en lønmodtager med en uberettiget henvisning til COVID-19, og i så fald om det er muligt for en arbejdsgiver at opsiges sine ansatte med henvisning til COVID-19. Disse spørgsmål har ført frem til 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 lang række love og retsakter. Afhandlingen vil, af hensyn til kvalitet og fokus, afgrænses fra de områder i ansættelsesretten, som ikke omhandler opsigelse 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, forvaltningsloven, arbejdsskadesikringsloven, helbredsloven, epidemiloven samt Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for COVID-19 m.v. til at pålægge lønmodtager test for COVID-19 blive anvendt med de paragraffer, som er relevant i forbindelse med besvarelse af afhandlingens problemstilling.

Endvidere 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 løngrupper.

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 er blevet ændret som følge af COVID-19 pandemien. I den forbindelse vil der fokuseres på lønmodtagerens rettigheder ved opsigelse samt arbejdsgiverens 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 til 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, ferieloven og lønmodtagernes garantifond. Lovene har særligt forrang forud for andre retskilder, derfor vil disse være de bærende retskilder i afhandlingen. Dog vil de blive afgrænset i forhold til det mest relevante til besvarelse af problemformuleringen.

Yderligere vil der fortolkes og analyseres på forarbejderne til lovene, relevant faglitteratur, 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 fortolkningen af bestemmelserne, vil der dels blive anvendt 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 anden del af afhandlingen vil der forekomme en analyse af retsreglerne samt retspraksis, som munder ud i en komparativ analyse, der skal belyse forskelle samt ligheder blandt funktionærer og ikke-funktionærer, og hvorvidt lønmodtagers retsstilling bliver udfordret ved midlertidige lovændringerne som følge af COVID-19..

Arbejdsgiver, funktionærer og ikke-funktionærer

Hensigten med afhandlingen er at tage udgangspunkt i at undersøge og behandle rettigheder for henholdsvis arbejdsgivere, funktionærer og ikke-funktionærer. Derfor vil nærværende afsnit beskrive og definere arbejdsgiver- og lønmodtagerbegrebet. Der lægges særligt vægt på redegørelse 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.

Arbejdsgiveren

Arbejdsgiverbegrebet bliver i ansættelsesretten defineret som en fysisk eller juridisk person, der udbyder arbejdskraft til lønmodtagere. Arbejdsgiveren giver vederlag i bytte for den arbejdskraft, lønmodtageren leverer. Vederlaget vil som udgangspunkt være et beløb aftalt mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren.⁶

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. Kollektive overenskomster er ikke en bindende kutyme, og arbejdsgiveren bestemmer selv, hvilke andre vilkår der skal aftales. Hvis et bestemt vilkår ikke er aftalt i overenskomsten, har det ingen retsvirkning for hverken arbejdsgiveren eller lønmodtageren.⁷ 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,

⁶ <https://www.danskeakasser.com/begrebsforklaringer/arbejdsgiver/>

⁷ Nielsen, Ruth: Dansk arbejdsret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 3. udgave, s. 68

hvor der kan være aftalt vilkår og regler for løn, afskedigelse, ferie og andre forhold, der er bindende for arbejdsgiver at efterleve.⁸

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 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 omfattet af mindst én af de nævnte kategorier i funktionærlovens § 1, stk. 1:

''a) Handels- og kontormedhjælpere, beskæftiget ved køb eller salg, ved kontorarbejde eller dermed ligestillet lagerekspedition. b) Personer, hvis arbejde består i teknisk eller klinisk bistandsydelse af ikke-håndværks- eller -fabrikmæssig art, og andre medhjælpere, som udfører et arbejde, der kan sidestilles hermed. c) Personer, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med udførelsen af andres arbejde. d) Personer, hvis arbejde overvejende er af den under a) og b) angivne art.''

Funktionærer har en særlig beskyttelse efter funktionærlovens regler, og derfor kan det være 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. Hvis en aftale fraviger funktionærloven, og er til ugunst for funktionæren, vil aftalen være ugyldig.⁹ Det er vigtigt at understrege, at blot fordi en ikke-funktionær 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 mellem aftaleparterne 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, hvilke regelsæt det pågældende

⁸ <https://www.danskeakasser.com/begrebsforklaringer/arbejdsgiver/>

⁹ Andersen, Lars Svenning m.f., Funktionærret, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 4. Udgave, s. 43

ansættelsesforhold skal behandles efter, idet en lønmodtager kan være en funktionær og en ikke-funktionær. Eksempelvis kan en lønmodtager anses for at være en ikke-funktionær efter lov om arbejdsmarkedets tillægspension, men hvis lønmodtageren opfylder kriterierne for at være funktionær, kan den pågældende alligevel blive anset for at være funktionær.¹⁰ 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.¹¹ En lønmodtager, der ikke anses for at være funktionær efter funktionærloven, kan dog stadig få tildelt funktionærstatus, hvis arbejdsgiveren tildeler lønmodtageren de særlige rettigheder i ansættelseskontrakten og der i henviser til reglerne fra funktionærloven. Arbejdsgiveren kan vælge at aftale, at lønmodtageren er omfattet af alle reglerne i funktionærloven, eller aftale at det kun er nogle enkelte paragraffer i funktionærloven, der gøres gældende for den ansatte.¹²

¹⁰ Nielsen, Ruth: Dansk arbejdsret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 3. udgave, s. 488

¹¹ Nielsen, Ruth: Dansk arbejdsret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 3. udgave, s. 489

¹²

<https://www.njordlaw.com/da/hr-e-bogen/foer-ansaettelsen/ansaettelsesforhold-og-loenmodtagere/de-otte-forskellige-loenmodtager>

Vilkår i ansættelsesforholdet

En lønmodtager har pligt til at udøve det arbejde, som den pågældende er ansat til. Det konkrete indhold af arbejdspligten beror på det aftalte indhold i ansættelseskontakten, og i de fleste tilfælde en henvisning til en kollektiv overenskomst, hvor der kan være aftaler vedrørende arbejdsforholdet.¹³ Det er relevant at undersøge arbejdsvilkårene, der stilles for henholdsvis funktionærer og ikke-funktionærer, idet det har betydning for, hvilke rettigheder en lønmodtager kan påberåbe sig.

For funktionærer gælder funktionærloven, der regulerer en række ufravigelige vilkår for ansættelsesforholdet.¹⁴ For Ikke-funktionærer gælder der ikke en bestemt lov på samme måde, men de fleste ikke-funktionærer bliver ansat på funktionærlignende vilkår gennem overenskomster.

Funktionærloven stiller ikke et krav om, at der skal indgås en ansættelsesaftale i en bestemt form, mens at afskedigelser er reguleret i funktionærlovens § 2, om et skriftlighedskrav. En ansættelsesaftale kan derfor godt indgås mundtligt, men efter ansættelsesbevisloven er det et krav, at aftalen skal foreligge skriftligt senest én måned efter lønmodtagerens tiltræden, samt hvis arbejdstiden overstiger mere end 8 timer pr. uge. Kravet gælder både funktionærer og ikke-funktionærer. Kravet om en skriftlig aftale er kun et formkrav, som skal 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.¹⁵

Endvidere følger det af ferielovens § 7, stk. 1, at en lønmodtager som minimum har ret til 2,08 dages betalt ferie pr. måned, altså 25 dages ferie i løbet af et år. Yderligere fremgår det af ferielovens § 23, stk. 1, at en lønmodtager, der "antages månedsvi" eller for længere tid, har ret til fuld løn under ferie. Formuleringen "antaget månedsvi" indebærer, at funktionærer er omfattet af ferielovens § 23, stk. 1, idet funktionæren efter funktionærlovens § 2, skal opsiges

¹³ Dansk arbejdsmarkedsret s. 537

¹⁴ <https://www.njordlaw.com/da/hr-e-bogen/foer-ansaettelsen/ansaettelsesforhold-og-loenmodtagere/de-otte-forskellige-loenmodtager>

¹⁵ Andersen, Lars Svenning m.f., Funktionærret, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 4. Udgave, s. 143

til fratræden ved en måneds udgang.¹⁶ Såfremt en lønmodtager anes for at være funktionær, har den pågældende ret til fuld løn under ferie og mindst en procent i ferietillæg.

Ligeledes følger det 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 ikke-funktionær ikke være omfattet af fuld løn under ferie, medmindre det er aftalt i overenskomsten eller ansættelsesaftalen. Ikke-funktionærer er omfattet af ferielovens § 24, stk. 1, der sikrer optjening af feriegodtgørelse, hvilket udgør 12,5 procent af den 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 eventuelt betalt ferie kan afvikles.

Ydermere giver ferielovens § 27, stk. 1, muligheden for, at ikke-funktionærer kan få løn under ferie, selvom betingelserne i ferielovens § 23, stk. 1 ikke er opfyldt. Det kræver, at det er aftalt i de kollektive overenskomster, og på den måde kan arbejdsgiveren og lønmodtageren ikke indgå en særskilt aftale uden om reglerne i ferieloven. For at lønmodtageren kan afholde den ferie, som lønmodtageren er berettiget til, skal arbejdsgiveren som udgangspunkt prøve at imødekomme lønmodtagerens ønsker, jf. ferielovens § 15, stk. 1.

Ferielovens § 15, stk. 2 stiller krav til arbejdsgiveren om, at lønmodtageren får meddelt, hvornår denne kan afholde ferie. Bestemmelsen sikrer, at arbejdsgiveren varsler tre måneder før, hvornår hovedferien skal afholdes, og varsler øvrig ferie en måned før afholdelse.

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 uden for sygdomsperioden, herunder også pension, provision osv.

Ikke-funktionær er som udgangspunkt ikke garanteret at få løn under sygdom, medmindre at det er aftalt i overenskomsten eller ansættelsesaftalen. Det fremgår af Industriens Overenskomst, at der gælder et krav, om at der er seks måneders anciennitet, før den pågældende har ret til løn under sygdom. Overenskomsterne har oftest bestemmelser, der regulerer hvilke dele af lønnen ikke-funktionærer kan modtage løn for. Ligeledes er der ofte

¹⁶ Andersen, Lars Svenning m.f., Funktionærret, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 4. Udgave, s. 462

et maksimum for, hvor længe lønmodtageren kan modtage løn under sygdom. Hvis ikke-funktionæren ikke har ret til løn under sygdom, jf. de kollektive overenskomster, har den pågældende ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren, hvis den pågældende har været ansat i mindst otte uger før sygefraværets begyndelse, samt hvis den pågældende har været beskæftiget i mindst 74 timer, jf. sygedagpengeloven § 3, stk. 1, nr. 1 og 2.

Derudover gælder der en fratrædelsesgodtgørelse på henholdsvis en eller tre måneder, såfremt funktionæren har været ansat i henholdsvis mindst 12 år eller 17 år, jf. funktionærlovens § 2a, stk. 1. Det er 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.¹⁷

Ikke-funktionærer har ikke samme krav om fratrædelsesgodtgørelse som funktionærer, medmindre det er aftalt i overenskomsten eller ansættelsesaftalen. Forskellen er, at ikke-funktionærer ofte kan opnå en fratrædelsesgodtgørelse, før en funktionær kan. Eksempelvis kan en lønmodtager i Industriens Overenskomst allerede opnå retten til fratrædelsesgodtgørelse, hvis lønmodtageren har været ansat i henholdsvis mindst tre, seks eller otte år. Grunden til, at overenskomsten har en kortere anciennitetstid i forhold til funktionærloven er, at det skal give lønmodtageren en tryghed i ansættelsesforholdet.

Overenskomsterne giver ikke-funktionæren mange af de samme rettigheder, som funktionæren har i funktionærloven. Det er med til at skabe mere ligestilling på arbejdsmarkedet for funktionærer og ikke-funktionærer.

¹⁷ 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.¹⁸

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 reguleret 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 anciennitetsår tillægges en måneds varsel. Derfor vil arbejdsgiverens opsigelsesvarsel forlænges, desto længere tid funktionæren har været ansat. Dog kan opsigelsesvarslet højst være seks måneder. Hvis ansættelsesforholdet afbrydes, 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 og heller ikke i situationer, hvor der foreligger force majeure.¹⁹ Opsigelsesvarslerne efter funktionærlovens § 2 er kun et minimumskrav for arbejdsgiveren.

¹⁸ Andersen, Lars Svenning: Funktionærret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 5. udgave, s. 633

¹⁹ Andersen, Lars Svenning: Funktionærret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 5. udgave, s. 641.

Det betyder, at parterne i ansættelsesforholdet kan aftale længere opsigelsesvarsl, hvis de ønsker det. Hvis funktionæren derimod ønsker at meddele opsigelse til arbejdsgiveren, kan funktionæren opsiges med en måneds varsel jf. funktionærlovens § 2, stk. 6. Opsigelsen er gældende i det øjeblik, den er kommet frem til arbejdsgiveren.²⁰ Det væsentligste er således, at den skal være kommet frem til arbejdsgiveren, og ikke hvorvidt opsigelsen er kommet til kundskab hos 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 e-mail, SMS-besked eller over de sociale medier, herunder Facebook. Opsigelsen vil være gyldig, uanset hvilken platform, den bliver meddelt på.²¹

For så vidt angår ikke-funktionærer, gælder der helt andre opsigelsesregler. I modsætning til funktionærer, som er beskyttet af funktionærloven, er opsigelsesvarslet for ikke-funktionærer enten bestemt i en overenskomst eller i ansættelseskontrakten. Opsigelsesvarslet skal derfor aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte, og her er udgangspunktet, at der er aftale frihed, så længe aftalen betragtes for at være rimelig. Oftest vil det betyde, at varslet skal være på minimum 14 dage. Det aftalte varsel vil både gælde for arbejdsgiveren og for den ansatte. Hvis der er aftalt en overenskomst mellem parterne, er det bindende, og så er det dette opsigelsesvarsel, der er gældende. I visse overenskomster aftales det, at opsigelsesvarslet enten forkortes eller fjernes helt som følge af force majeure situationer.²²

For ikke-funktionærer er udgangspunktet, at der ikke gælder et krav om, at opsigelsen skal være skriftlig. Det afhænger af, om det er aftalt i enten ansættelseskontrakten eller i overenskomsten. For ikke-funktionærer findes der som hovedregel ikke en særrregel, der beskytter mod opsigelse under sygdom. I overenskomster kan det være aftalt, at den pågældende ikke må opsiges i den første periode af sygdommen. Hvis sygeperioden skyldes en arbejdsskade, vil den pågældende være beskyttet i en længere periode, hvor det ikke er tilladt at blive opsagt som følge af sygdom. Ligeledes kan opsigelsesvarslet være kortere under sygdom, hvis det er aftalt i ansættelseskontrakten eller i overenskomsten.²³

²⁰ Andersen, Lars Svenning: Funktionærret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 5. udgave, s. 638.

²¹ Andersen, Lars Svenning: Funktionærret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 5. udgave, s. 643-644.

²² <https://www.legaldesk.dk/artikler/hvad-er-opsigelsesvarslet-for-en-timeloennet>

²³ <https://www.detfagligehus.dk/faa-hjaelp/loenmodtager/i-arbejde/opsigelse/>

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 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 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 pågældende aftale 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 tjenestefrie dage uden løn, skal arbejdsgiveren anvende de relevante bestemmelser i ferieloven.

Desuden fremgår det 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. Det forudsætter, 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, som 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 er arbejdsgiveren berettiget til, 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, 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.

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 anmode arbejdsgiveren 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 en 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 ved 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 fastsatte ferie, 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 situation, før arbejdsgiveren kan gøre brug af bestemmelsen. En force majeure situation gælder, hvis situationen er uforudsigelig og uden for arbejdsgiverens kontrol.²⁴ 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 ferieloven ikke fungerer på samme måde i LVFL. Først og fremmest er hovedformålet forskelligt, og hvilke parter der omfattes af lovene. Formålet med LVFL af § 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 betyder, at hele formålet med LVFL 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, der tvinges til at holde lukket

²⁴ <https://www.legaldesk.dk/artikler/force-majeure>

grundet de nationale restriktioner. Når virksomheden skal holde lukket og dermed ikke kan omsætte, vil det være svært for virksomheden at betale løn til sine medarbejdere. Det formodes, at virksomheden i sådan et tilfælde vil søge lønkomensation for sine hjemsendte medarbejdere. For at lette den økonomiske byrde for virksomheden, er der aftalt forkortet varsel af ferie på minimum én dags varsel. Lønmodtageren kan i den forbindelse bruge noget af sin optjente frihed på ferien, og på den måde kan virksomheden spare udgiften til løn på feriedagene. 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 lønkomensationsperiode.

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 måned før for så vidt angår 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. Afslutningsvist 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 forkorte 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-19²⁵ (herefter omtales lønkompensationsordning) har til hensigt at bidrage til, at lønmodtageren ikke afskediges på baggrund af økonomiske årsager. Lønkompensationsordningen giver virksomheder mulighed for at modtage lønkompensation af staten for en del af den løn, arbejdsgiveren betaler til lønmodtageren.

Lønkompensationsordningen bygger på en trepartsaftale og har til hensigt at værne om alle involverede parter. Medarbejderen er sikret sin løn, og arbejdsgiveren kan beholde sine medarbejdere, da lønudgiften hos virksomheden mindskes. Samtidig sikrer ordningen, at der ikke sker stor ledighed på arbejdsmarkedet, samt at den offentlige forsørgelse ikke øges. For at forstå lønkompensationsordningen vil Industriens Overenskomst og funktionærloven blive anvendt til at undersøge, hvorvidt lønkompensationsordning har medført ændringer for henholdsvis lønmodtageren og arbejdsgiveren.

Lønkompensationsordningen regulerer ikke hvilke forhold og rettigheder lønmodtageren har, de er i stedet reguleret i blandt andet overenskomsterne eller ansættelsesaftalen og funktionærloven. Formålet 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, lønkompensationsordningen regulerer, er virksomhedens ret til at hjemsende deres medarbejdere med fuld løn. Det fremgår af lov om arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkompensation af virksomheder i forbindelse med COVID-19 § 3, stk. 1, at en hjemsendt lønmodtager ikke betragtes som opsagt og dermed har ret til den aftalte løn i hjemsendelsesperioden.

Virksomheden skal være økonomisk udfordret for ansøge om lønkompensation. I den forbindelse menes det, at virksomheden står til at skulle afskedige minimum 30 procent eller

²⁵ BEK nr 167 af 31/01/2021

mere end 50 ansatte jf. lønkompensationsordningens § 4, stk. 1, nr. 1. Det at miste så stor en andel af medarbejdere vil være en ulempe for virksomheden, da virksomheden højest sandsynligt vil være afhængige af arbejdskraften for at komme i gang efter COVID-19 pandemien. Derfor er det fra virksomhedens side mest hensigtsmæssigt at beholde medarbejderne gennem krisen. Lønkompensationsordningen bidrager til virksomheden ved at betale en stor del af lønudgifterne til medarbejderen. Virksomheden får ikke kompensation for hele lønudgiften til medarbejderen, og derfor vil virksomheden have en mindre del af udgiften til lønomkostninger. Det fremgår af lønkompensationsordningen § 3, stk. 2., at funktionærens løn bliver kompenseret svarende til 75 procent dog maksimalt 30.000 kr. pr. måned. Derfor skal arbejdsgiveren stadig betale de resterende 25 procent af lønnen. Det er dog interessant, at jf. Lønkompensationsordningen § 3, stk. 3., kan en ikke-funktionær få kompenseret 90 procent af lønnen, men stadig maksimalt 30.000 kr. pr. måned.

Forskellen på lønkompensation for henholdsvis ikke-funktionæren og funktionæren skyldes, at funktionæren generelt er bedre stillet mod afskedigelse efter funktionærloven. Beskæftigelsesministeriet har hertil udtalt, at forskellen 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 til, at ikke-funktionærer ikke er udsat i højere grad end funktionærer.²⁶

Den mindre del af omkostninger til løn, som virksomheden selv skal afvikle, kan resultere i, at nogle virksomheder alligevel vil afskedige medarbejdere for at skære ned i de økonomiske udgifter. Lønkompensationen har dog et strengt krav til virksomhederne om, at de hjemsendte medarbejdere ikke må afskediges med en økonomisk begrundelse, jf. lønkompensationsordningens § 4, stk. 7, 1. pkt. Hvis virksomheden under lønkompensationsperioden finder det nødvendigt at afskedige medarbejdere, vil det betyde, at virksomheden træder ud af lønkompensationsordningen. Det vil også betyde, at virksomheden kun vil få lønkompensation indtil opsigelsestidspunktet. Det kan derfor være en stor beslutning for virksomheden om at indtræde i lønkompensationsordningen, da virksomheden begrænses i at afskedige medarbejdere på baggrund af økonomiske årsager.

Som nævnt ovenfor, må en virksomhed, der modtager lønkompensation for sine medarbejdere, ikke afskedige medarbejderen med en økonomisk begrundelse. Det begrænser dog ikke

²⁶ Bilag 1; Mail fra Beskæftigelsesministeriet

virksomhedens ret til retmæssigt at afskedige medarbejderen på grund af andre årsager, som arbejdsgiveren har kunne hidtil. 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 en 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 medarbejderen 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 afskedigelser.

Der gælder som udgangspunkt 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, gælder der ikke et 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. Varslingsperiodens 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. overenskomstens 38, stk. 3, nr. 1, litra c., hvis der sker maskinstandsning, materialeangel eller anden force majeure, som standser driften helt eller delvist.

Da Danmark blev lukket ned den 11. marts 2020 grundet COVID-19 blev mange virksomheder tvunget til at standse driften. På daværende tidspunkt blev COVID-19 anset som en force majeure situation jf. Industriens Overenskomst § 38, stk. 3, nr. 1, litra c, hvor der skete 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. Det skal bemærkes, at ikke-funktionærer og funktionærer ikke er beskyttet på samme måde, for så vidt angår løn og opsigelsesvarsel.

Derudover skal det bemærkes, at lønkompensationsordningen ikke har taget hensyn til arbejdsgiveren i forbindelse med opsigelser fra lønmodtageren under hjemsendelse med lønkompensation. Op mod genåbningen den 21. april 2021 har flere restauranter modtaget opsigelser fra lønmodtageren, mens lønmodtageren har været hjemsendt på lønkompensationsordningen. Det har resulteret i, at der er mange restauranter, der står uden arbejdskraft. Spørgsmålet er i den forbindelse, hvorvidt lønkompensationsordningen har taget hensyn til risikoen for, at arbejdsgiveren kan risikere at miste medarbejdere, 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 betales løn til lønmodtageren. I forlængelse heraf har beskæftigelsesminister, Peter Hummelgaard, 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 ved siden af det arbejde, som lønmodtageren er hjemsendt på lønkompensation for. Det er dog en forudsætning, at lønmodtageren skal stå til rådighed for virksomheden med én dags varsel.²⁷ 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.

Det skal bemærkes, at lovgiver ved vedtagelsen af lønkompensationsordningen ikke tog højde for de problematikker, som ordningen kunne medføre for arbejdsgiveren, herunder at den hjemsendte lønmodtager finder et andet arbejde under lønkompensationsordningen. Lovgiver kunne have garderet arbejdsgiveren mod disse situationer ved at indføre en betingelse om, at den hjemsendte lønmodtager skal betale lønkompensationen tilbage fra den dag den pågældende fandt en anden beskæftigelse, såfremt lønmodtageren ikke står til rådighed for arbejdsgiveren med én dags rådighed, når arbejdsgiveren anmoder om det.

²⁷ <https://nyheder.tv2.dk/business/2021-05-07-minister-om-misbrug-af-loenkompensation-vi-har-kun-foragt-over-for-den-slags>

Delkonklusion

På baggrund af det ovenstående kan det konkluderes, 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 er ens for alle virksomheder, og dels fordi den værner om 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 sikres lønmodtageren i form af, at virksomheden, der modtager lønkompensation for de hjemsendte ansatte, ikke må afskedige de hjemsendte på grund af økonomiske årsager. På den måde beskyttes virksomheden også mod de økonomiske vanskeligheder ved lønudgifter. Når virksomheden 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, og så skal virksomheden ikke frygte at skulle afskedige de ansatte.

Nærværende afhandling tager 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 6 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, opsigelsesvarslet 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, må have et andet arbejde under hjemsendelsen. Det har 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

Det fremgår af LVFL §1, stk. 1, 3.pkt, at loven ikke finder anvendelse for lønmodtageren, der har aftalt lønnedgang som følge af COVID-19 samt elever, lærlinge og praktikanter. Det betyder, at lønmodtageren, 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 bevare sit arbejde. Det medvirker til, at de økonomiske omkostninger lettes for arbejdsgiveren, idet lønmodtageren frivilligt har indgået en aftale om lønnedgang. 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 lønmodtageren ikke vil være beskyttet mod fyringer som følge af økonomiske konsekvenser. Arbejdsgiveren kan derfor afskedige lønmodtageren på samme vilkår som sædvanligt.

Endvidere er det i ovenstående afsnit beskrevet, at arbejdsgiveren 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.

Arbejdsgiverens mulighed for at kræve, at lønmodtageren holder ferie, er hensigtsmæssigt for virksomheden, 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 lønkompositionsperiode. Det begrænser, 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 det 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.

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, at lønmodtageren er sikret en række rettigheder i form af funktionærloven og de 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.

Delkonklusion

Det vurderes, at for funktionæren er rettighederne angående opsigelsesvarsler uændret, idet at funktionærlovens regler om opsigelser er ufravigelige. Funktionærens grundlæggende rettigheder er ikke påvirket som følge af lønkompensationsordningen. Arbejdsgiveren kan ikke opsiges funktionæren med kortere varsel på grund af virksomhedens økonomiske udfordringer i forbindelse med COVID-19.

En ikke-funktionær er ikke beskyttet på samme vis angående opsigelsesvarsler. Med udgangspunkt i Industriens Overenskomst kan det konkluderes, at opsigelsesvarslet kan ændres og bortfalde i tilfælde af force majeure situationer. Dette giver arbejdsgiveren mulighed for at opsiges ikke-funktionæren uden varsel. Det medfører til en indskrænkelse af rettighederne hos den ikke-funktionær, 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 funktionæren og ikke-funktionærens ret til at bestemme placeringen af feriedagen. Her vil opsparet eller betalt frihed blive anvendt. Lønmodtagerens rettigheder indskrænkes i høj grad, da lønmodtageren selv skal betale for feriedagene og uden at bestemme, hvornår feriedagene skal afholdes.

Afslutningsvis kan det konkluderes, at funktionæren generelt er bedre beskyttet i forhold til ikke-funktionæren på grund af funktionærlovens regler. I forhold til LVFL er funktionæren og ikke-funktionæren ligestillet.

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

I Danmark har hjemmearbejde for lønmodtageren været anvendt i mange år. Før COVID-19 arbejdede omkring 28 procent af lønmodtageren regelmæssigt hjemmefra jf. Danmarks statistik. Regeringen opfordrede i forbindelse med nedlukningen, at lønmodtageren så vidt muligt skulle arbejde hjemmefra og særligt de lønmodtagere, der ikke opretholder en kritisk funktion. På den måde kunne risikoen for smittespredningen mindskes på arbejdspladsen. Efter COVID-19 er hjemmearbejdet steget fra 28 procent til 40 procent for lønmodtageren, det følger af data fra Danmarks statistik²⁸

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, der er omfattet af ansættelsesaftalen. Det fremgår af arbejdsmiljølovens § 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. Endvidere følger det, at virksomheden selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet. Det er arbejdsgiverens pligt at sørge for, at hjemmearbejdet forløber sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. En af de pligter er indretning af hjemmearbejdspladsen jf. arbejdsmiljøloven § 42, stk. 1.

Hjemmearbejdspladsen skal indeholde det inventar, der er nødvendigt for, at lønmodtageren kan udføre arbejdet forsvarligt. Hvis arbejdet foregår foran en skærm i mere end to timer dagligt eller en hel arbejdsdag pr. uge, skal arbejdsgiveren stille arbejdsbord, arbejdsstol, skærm, styringsudstyr og programmer til rådighed. Hvis lønmodtageren eksempelvis mangler en ordentlig kontorstol, er det vigtigt, at arbejdsgiveren sørger for, at lønmodtageren får det, så lønmodtageren ikke får rygproblemer på grund af arbejdsforholdene. Hvis lønmodtageren allerede har passende inventar hjemme, som opfylder kravene, kan lønmodtageren benytte sig

²⁸ <https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2020/2020-09-22-40-pct-arbejde-hjemme-under-nedlukningen>

af det. Det er dog i sidste ende arbejdsgiverens ansvar, at lønmodtagerens inventar er sikkerhedsmæssigt egnet til hjemmearbejdet. Det er ligeledes lønmodtagerens ansvar at medvirke til, at forholdene er forsvarlige ved at informere arbejdsgiverens herom.²⁹

Hjemmearbejde kan bidrage til en større fleksibilitet i hverdagen. Det antages derfor, at lønmodtageren kan have nydt at arbejde hjemmefra. Det formodes også, at hos lønmodtageren, som normalt ikke har været vant til at arbejde hjemmefra, kan det være en stor omvæltning at få arbejdslivet til at fungere. I den forbindelse er det 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 også af lønmodtageren.

Hjemmearbejde vil som udgangspunkt medføre mere frihed hos lønmodtageren, da lønmodtageren kan skabe en hverdag i egne trygge omgivelser. I den forbindelse kan det antages, at det kan være svært for lønmodtageren at skelne mellem fritid og arbejdstimer. Endvidere har nedlukningen ikke kun omfattet virksomheder, men også skoler, fritidshjem og lignende. De fleste skoleelever har af flere omgange været hjemsendt, hvilket har medført til, at størstedelen af hjemmetchar skulle fungere som forældrenes arbejdsplads og børnenes skole. Det kan være problematisk at arbejde hjemmefra samtidig med, at familien 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.

Yderligere vurderes det, at hjemsendelse i en længere periode vil påvirke det sociale aspekt på arbejdspladsen. De fleste arbejdspladser benytter 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 svære 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. Modsat er der flere undersøgelser, der pointerer, at mange

²⁹ <https://at.dk/spoergsmaal-svar/c/corona-hjemmearbejde/>

lønmodtagere trives med at arbejde hjemmefra, da det giver en anden fleksibilitet og produktivitet. I en undersøgelse, Epinion har lavet for TDC Erhverv, mener 62 procent 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 procent af de adspurgte, at de ved digitale møder undgår spildtid, og på den måde kan lønmodtageren arbejde mere målrettet.³⁰

Det kan tyde på, at arbejdsmarkedet i fremtiden bør være mere åbent for at gøre hjemmearbejde til en mere integreret del af arbejdet. Det er vigtigt for arbejdspladsen at varetage lønmodtagerens sikkerhed samt mentale sundhed og trivsel. Derfor har arbejdsgiveren ansvar for at tilrettelægge arbejdet, så det fungerer for både arbejdsgiveren og lønmodtageren.

Delkonklusion

Det fremgår af data fra Danmarks Statistik, at der er flere arbejdspladser, der benytter hjemmearbejde på nærværende tidspunkt end før COVID-19. Det formodes, at det skyldes for at mindske smittespredning blandt medarbejderne på arbejdspladsen, og på den måde at opretholde driften i virksomheden under nedlukningen. Formålet med arbejdsmiljøloven er at skabe et sikkert og sundhedsmæssigt forsvarligt arbejdsmiljø jf. Arbejdsmiljøloven § 1. Arbejdsmiljøloven er derfor særlig relevant i sammenhæng med hjemmearbejde for at vurdere, om den rette sikkerhed opretholdes hjemme hos lønmodtageren.

Det kan være en udfordring for arbejdsgiveren at efterleve kravene i arbejdsmiljøloven i forhold til hjemmearbejde, da det er sværere at kontrollere, hvordan arbejdsforholdene er hjemme hos lønmodtageren. Det er særlig relevant at pointere, at både arbejdsgiveren og lønmodtageren har et ansvar for at arbejdsforholdene er i orden. Arbejdsgiveren kan opfylde pligten ved at spørge ind til, om lønmodtageren 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, 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.,

³⁰ <https://www.dr.dk/nyheder/indland/kontorfolket-om-fremtiden-giv-os-mere-hjemmearbejde-chef>

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. Modsat har hjemmearbejdet medført nogle udfordringer ved samarbejdet, da det kan være svære at udføre på afstand. Alligevel svarer flere af medarbejderne hos TDC Erhverv i en undersøgelse lavet af Epinion, at de ved digitale møder undgår spildtid, samt oplever medarbejderen mere fleksibilitet ved hjemmearbejde. Det kan konkluderes, at trivsel med hjemmearbejde beror på en konkret vurdering, da der kan være flere udfordringer forbundet hos nogen end andre.

Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for COVID-19 m.v. 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 arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for COVID-19 m.v. til at pålægge lønmodtagere at blive testet for COVID-19 m.v.³¹, (herefter omtales lov om COVID-19 test). Lov om COVID-19 test blev hastevedtaget 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

³¹ LOV nr 1641 af 19/11/2020

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 påleggelse 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 det brændstof, som lønmodtageren bruger på at køre til og fra testcenteret. 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 medarbejderen 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 pålæggelsen 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

lønmotageren. Det kan arbejdsgiveren gøre, da pålæggelsen af testen sker af virksomhedens driftsmæssige hensyn. Lønmotageren vil derfor ikke overholde ansættelsesforholdet, hvis lønmotageren 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 lønmotageren 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 § 1, stk. 2, om resultatet af en COVID-19 test, eksempelvis hvis en lønmotager 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 lønmotageren 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 lønmotager tilkendes en godtgørelse, hvis arbejdsgiveren pålægger lønmotageren 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 lønmotageren et 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 lønmotagere at blive testet for COVID-19. I den forbindelse kan det udledes, at lovens formål er at værne om henholdsvis arbejdsgiveren og lønmotageren på arbejdspladsen.

Arbejdsgiveren kan ikke foruden et saglig grundlag pålægge lønmotageren 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 lønmotageren et påkrav om test af COVID-19. Et saglig grundlag kunne være, hvis lønmotageren 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 lovens regler ret til godtgørelse.

Kan arbejdsgiveren kræve at lønmodtageren 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 u hensigtsmæssige 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 sørge for en sikker arbejdsplads. Derfor kan det antages, at der vil være nogle medarbejdere, der vil være utrygge ved at møde fysisk på arbejdspladsen. Utrygheden kan med tiden udvikle sig til et dårligt arbejdsmiljø blandt medarbejderne. 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 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 prøve at skabe et psykisk godt arbejdsmiljø på trods af de mange udfordringer, som COVID-19 skaber.

Lønmodtageren kan efter arbejdsskadesikringslovens (herefter omtales ASL) § 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. Reguleringen af erhvervssygdomme og forståelsen heraf følger af ASL § 7, at erhvervssygdomme er sygdomme, som efter medicinsk dokumentation er forårsaget af særlige påvirkninger gennem udførsel af arbejde eller på arbejdspladsen. ASL § 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 sammenhæng mellem påvirkningerne 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 arbejdsmiljølovens § 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. arbejdsmiljølovens § 27. Det følger af arbejdsmiljølovens § 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 besluttes i forbindelse med at fremme sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen. Hvis det antages, at der vedtages 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 arbejdsgiveren 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, 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 lønmodtageren 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 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. På nærværende tidspunkt foreligger der ikke tilstrækkelige videnskabelige undersøgelser, der med sikkerhed kan måle, at vaccinationen er den ultimative beskyttelse mod COVID-19. Derfor 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. Det gælder også særligt 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. Såfremt arbejdsgiveren ønsker, at medarbejderne fremmøder på arbejdspladsen, er det vigtigt, at der er god hygiejne og brug af mundbind på arbejdspladsen for at sikre sikkerheds- og sundhedsmæssige arbejdsmiljø.

Det vurderes derfor, at et krav om vaccine vil indskrænke den personlige frihed, som individet har til at bestemme over egen krop. En vaccination anses for at være indgribende, da den kan være forbundet med en væsentlig højere risiko for bivirkninger. Det er særlig vigtigt at overveje de etiske problematikker, der kan forekomme i forbindelse med et krav om vaccination. I den forbindelse er det relevant at se på de overvejelser, Sundhedsstyrelsen har haft med udfærdigelsen af vaccineplanlægningen. Det fremgår af Sundhedsstyrelsens folder *Vaccination mod COVID-19 - Planlægningsgrundlag for første fase af vaccinationsindsatsen* punkt 3.2, at en vaccination ved tvang ikke kan vurderes at være relevant nærværende situation. I stedet kan andre mindre indgribende foranstaltninger anvendes for at forebygge smittespredning, som eksempelvis test for COVID-19. Ligeledes fremgår det af Sundhedsstyrelsens vurdering, at det bør overvejes at understrege frivilligheden af beslutningen om at modtage vaccinen, da det frivillige valg kan blive påvirket af et eventuelt stort socialt pres og stigmatisering af personer, der fravælger vaccinen. Der foreligger derfor ikke tvivl om, at et krav om at lade sig vaccinere er

en stor indskrænkning af menneskets rettigheder, og efter Sundhedsstyrelsen er vaccinationen ikke velbegrunderet i den nærværende pandemi.³²

I forlængelse heraf kan eipidemiloven understøtte Sundhedsstyrelsen 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 almen farlig sygdom kan Sundheds- og Ældreministeren efter indstilling fra Sundhedsstyrelsen påbyde, at der skal iværksættes tvangsvaccination inden for et nærmere afgrænset område eller personkreds. I den nye epidemilov, der trådte i kraft den 1. marts 2020, er denne bestemmelse fjernet, da Folketinget er enige om, at tvangsvaccination er for indgribende.

Delkonklusion

Ovenstående afsnit har vurderet, hvorvidt der er udsigt til, at arbejdsgiveren kan kræve at lønmodtageren er vaccineret mod COVID-19 med udgangspunkt i arbejdsmiljøloven og helbredsloven. I den forbindelse er det undersøgt, om der foreligger grundlag for, at arbejdsgiveren i fremtiden kan kræve, at lønmodtageren vaccineres i forbindelse med at opretholde en ansættelse.

Endvidere er det analyseret, om det kan accepteres at indskrænke den enkeltes rettigheder ved at kræve, at lønmodtageren skal vaccineres.

Det vurderes, at en vaccine vil anses som en væsentlig større indskrænkning i lønmodtagerens rettigheder, da der kan være bivirkninger forbundet med vaccination.³³ Sundhedsstyrelsen har ved egne, etiske overvejelser konkluderet, at den nærværende 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.

³² <https://www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2020/Corona/Vaccination/Planlaegningsgrundlag-vaccination-COVID-19.ashx?la=da&hash=CA4DE3C330821A104F1383ACDEF47690D962D28B>

³³ <https://laegemiddelstyrelsen.dk/da/nyheder/temaer/indberettede-bivirkninger-ved-covid-19-vacciner/?fbclid=IwAR21-ojtHxZle7IBLTXi6jEeLFqhR6jp1r5hSQ4BdgN0bM1imEb5b5kxPW8>

Det kan derfor konkluderes, at det i den nærmeste fremtid ikke vil blive aktuelt at kræve, at lønmodtageren skal vaccineres. På nærværende tidspunkt foreligger der ikke tilstrækkeligt videnskabelige undersøgelser, der kan pointere, at en vaccination er den ultimative beskyttelse mod COVID-19.³⁴

Uberettiget opsigelse samt forskelsbehandling i forbindelse med COVID-19

Følgende afsnit vil behandle, hvorvidt lønkompensationsordningen er hensigtsmæssig mod at forhindre fyringer af lønmodtageren. I den forbindelse vil det vurderes, hvorvidt der kan ske omgåelse af reglen i lønkompensationsordningen om afskedigelser på baggrund af økonomiske årsager. Yderligere vil det vurderes, hvorvidt der kan ske forskelsbehandling i ansættelsesforholdet af lønmodtageren, som ikke er vaccineret mod COVID-19.

Den 26. maj 2020 udsendte Finansministeriet en økonomisk rapport, der redegjorde for den alvorlige, økonomiske situation som følge af COVID-19. Rapporten blev også brugt til at vurdere, hvorvidt økonomien og beskæftigelsen ville blive påvirket resten af 2020. Den økonomiske rapport understreger, at lønmodtagerbeskæftigelsen faldt med 25.000 personer i marts 2020, hvilket må anses for at være et stort fald. Samlet set fremgår det af den økonomiske rapport, at det var forventet, at omkring 68.000 personer ville miste sit arbejde i løbet af år 2020. I den forbindelse vurderes det også, at beskæftigelsen vil stige i takt med at Danmark åbner mere op.³⁵

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. Analysen fremviser, at beskæftigelsen i 2020 faldt med 0,7 procent.³⁶

³⁴ https://covid19.ssi.dk/vaccination/vaccineeffektivitet?fbclid=IwAR1FYuqPRiAkkyMX_e0ths-hkWgaQKC-Fylc9L4mzvCuWqPPICW0QcMvkVA

³⁵ https://fm.dk/media/18039/oekonomisk_redegoerelse_maj_2020_a.pdf

³⁶ https://fm.dk/media/18545/oekonomisk-status-i-danmark-og-andre-lande_oekonomisk-analyse.pdf

På trods af at beskæftigelsen ikke er påvirket i så høj grad som først antaget, er det uundgåeligt, at der er 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 virksomheden om, at den hjemsendte lønmodtager ikke må afskediges med en økonomisk begrundelse. Der er intet, der forhindrer virksomheden i at afskedige lønmodtageren af andre årsager. Det kan derfor formodes, at en virksomhed kan anvende andre årsager end af økonomiske til at afskedige lønmodtageren, således virksomheden fortsat kan være omfattet af lønkompensationsordningen.

I forlængelse heraf vil en hypotetisk scenarie anvendes for at analysere, hvorvidt en virksomhed kan omgå reglen i lønkompensationsordningen og fortsat være berettiget til at modtage lønkompensation. I følgende situation omhandler en lønmodtager, der arbejder i en virksomhed (herefter omtales Virksomhed X), som sælger tilbehør til fester.

Lønmodtageren har været ansat hos Virksomhed X i 1,5 år. I marts 2020 lukkede Danmark ned som følge af COVID-19, hvor et forsamlingsforbud blev aktuelt. Forsamlingsforbuddet havde en stor påvirkning på, at der ikke længere blev afholdt fester. Det betød, at Virksomhed X ikke havde nogen indtægter, idet der ikke blev solgt tilbehør til fester. Virksomhed X havde dermed svært ved at betale sine faste omkostninger. I den forbindelse søgte Virksomhed X diverse kompensationsordninger for at få hjælp til at dække virksomhedens udgifter. Virksomhed X søgte derfor også lønkompensationsordningen til at dække lønomkostningerne. Efter et par måneder var virksomheden hårdt ramt. Alle medarbejdere blev hjemsendt på lønkompensation, men idet driften var standset, og der ikke var nogen indtjening, var det svært for Virksomhed X 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 som følge heraf.

Virksomhed X har ret til at afskedige lønmodtageren, og Virksomhed X har reelt ikke gjort noget forkert, men blot brugt et andet afskedigelsesgrundlag. I en situation 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 arbejdet 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 tale for, at det reelt ikke er den korrekte begrundelse.

For Virksomhed X handler det om ikke at træde ud af lønkompensationsordningen ved at afskedige en medarbejder af økonomiske årsager. Det må antages, at det alternativt kan være bedre økonomisk for virksomheden at betale godtgørelse over for den ene lønmodtager, såfremt lønmodtageren får medhold i arbejdsretten for en uberettiget opsigelse end at miste retten til lønkompensation for alle medarbejderne. Det vil være mere byrdefuldt for virksomheden at miste lønkompensation for hele virksomheden, såfremt virksomheden omgår reglen i lønkompensationsordningen om at afskedige af økonomiske årsager.

Det vurderes, at lønkompensationsordningen ikke er hensigtsmæssig angående afskedigelser, idet lønkompensationsordningen ikke stiller krav til, at en arbejdsgiver ikke kan afskedige en hjemsendt lønmodtager. Det er uhensigtsmæssigt, at virksomheden har adgang til, at afskedige hjemsendte medarbejdere under lønkompensation. Denne problematik svækker formålet lønkompensationsordningen om at forhindre afskedigelser af lønmodtageren. Ovenstående problemstilling tager afsæt i et hypotetisk scenarie, idet retstilstanden på det pågældende område er nyt og ubehandlet, er der endnu ikke offentliggjort nogle sager, der illustrerer ovenstående problemstilling.

Endvidere vil nærværende afsnit vurdere, hvorvidt der kan ske forskelsbehandling i ansættelsesforholdet under COVID-19. I den forbindelse vil det undersøges, om en arbejdsgiver kan fravælge ansættelser af en lønmodtager, som ikke er vaccineret.

Forskelsbehandlingsloven forbyder direkte og indirekte forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, samt chikane og instruktion om at forskelsbehandle. 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, samt heller ikke diskrimination af 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 stilling eller ej. Arbejdsgiveren må derfor ikke lægge vægt på de nævnte kriterier i ansættelsesforholdet.

I forhold til vaccinationer, blev det tidligere konkluderet, at det er alt for indgribende for en arbejdsgiver at kræve, at en medarbejder vaccineres mod COVID-19. Det foreligger på nærværende tidspunkt ikke bevis på, at en vaccination er den ultimative beskyttelse mod COVID-19.³⁷ En vaccination kan dermed ikke have afgørende betydning for lønmodtageren eller arbejdsopgaverne, som lønmodtageren skal udføre. Det kan antages, at der kan foreligge større risiko for smittespredningen blandt en medarbejder som ikke er vaccineret mod COVID-19.

Endvidere kan diskrimination ikke alene ske af arbejdsgiveren, men også af virksomhedens kunder. Det kan eksempelvis antages, 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 mod COVID-19. I sådan et tilfælde vil det ikke være arbejdsgiveren, der stiller kravet, men en kunde. I den forbindelse kan det antages, at virksomheden vælger 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, som er vaccineret og af medarbejdere, som 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 formodes, at det ikke vil være en diskrimination på sigt, hvis de videnskabelige undersøgelser om vaccination for COVID-19 ændres, og det vurderes, at en vaccination er hensigtsmæssig og en ultimative beskyttelse mod COVID-19. På nuværende tidspunkt må det dog anses som diskrimination af medarbejderen, hvis virksomheden forskelsbehandler i arbejdsgiveren hos medarbejderen som ikke er vaccineret.

³⁷ https://covid19.ssi.dk/vaccination/vaccineeffektivitet?fbclid=IwAR1FYuqPRiAkkyMX_e0ths-hkWgaQKC-FyIc9L4mzvCuWqPPICW0QcMvkVA

Delkonklusion

Det vurderes med udgangspunkt i Finansministeriets økonomiske rapport, at beskæftigelsestallet er faldet 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 økonomiske. Det hypotetiske scenarie omhandler derfor, at arbejdsgiveren reelt afskediger medarbejderen på grund af økonomiske forhold, men giver en anden begrundelse til medarbejderen for ikke at miste retten til lønkompensation til de øvrige ansatte. Med udgangspunkt i ovenstående analyse kan det konkluderes, at lønkompensationsordningen har uhensigtsmæssigheder ved afskedigelser, da arbejdsgiveren kan omgå reglen i lønkompensationsordningen ved at give en anden begrundelse for afskedigelse.

Yderligere er det i ovenstående afsnit analyseret, hvorvidt arbejdsgiveren efter forskelsbehandlingsloven kan fravælge at ansætte en person, som ikke er vaccineret mod COVID-19. Ligeledes er det undersøgt, om en arbejdsgiver kan forskelsbehandle mellem medarbejdere som henholdsvis er vaccinerede mod COVID-19 og som 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, som er beskyttet af Funktionærloven. Derfor vil følgende afsnit afgrænses til at analysere tilsidesættelse af reglerne om opsigelse for ikke-funktionærer, hvor ansættelsesvilkårene afhænger af, hvad der er aftalt. Derfor kan det for ikke-funktionærer aftales, at reglerne om opsigelser tilsidesættes ved force majeure situationer. Det kan dog kun ske hvis, der er aftalt konkret hjemmel til det, ellers vil aftalen ikke være aktuelt. I den forbindelse vil analysen primært tage udgangspunkt i Dansk Industriens Overenskomst for at perspektivere til en konkret ansættelsesaftale. Her vil der blive afgrænset til 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 afskedigede på arbejdspladserne. Organisationsaftalen var gældende frem til den 13. april 2020. Der blev aftalt en række forskellige tiltag, der kunne forhindre at der skete massive afskedigelser. Et af tiltagene var blandt andet, at virksomhederne først og fremmest 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 er 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 kan hjemsende de ansatte uden løn, såfremt betingelserne heraf er opfyldt. For det første skal den pågældende virksomhed være medlem af DIO I og omfattet af Industriens Overenskomst. For det andet skal virksomheden opleve udefrakommende og ekstraordinære driftsforstyrrelser som en konsekvens af COVID-19. Virksomheden skal være så hårdt ramt, at arbejdspladsen ikke kan beskæftige et antal medarbejdere.

Såfremt en virksomhed hjemsender en medarbejder efter organisationsaftalen, har virksomheden krav på at tilbyde den hjemsendte medarbejder at genoptage sit arbejde i takt med, at driften på virksomheden genoptages. Det betyder også, at virksomheder ikke må

ansætte nye medarbejdere til samme arbejde, som de medarbejdere der er hjemsendt. De hjemsendte har dermed forsteret til at genoptage arbejdet lige så snart, det er muligt. Yderligere fremgår det af organisationsaftalen, at hvis driftsforstyrrelserne som følge af COVID-19 har en længere varighed på 6 måneder, så har virksomheden pligt til at handle på to følgende måder: Virksomheden skal for det første tilbyde en genoptagelse af arbejdet for de hjemsendte, såfremt det er muligt, eller så mange virksomheden kan have opgaver til. Hvis virksomheden derimod ikke kan tilbyde en genoprettelse af arbejde for de hjemsendte medarbejdere, vil disse anses som værende opsagt med virkning fra meddelelsen om hjemsendelse. Her skal virksomheden orientere medarbejderne med det samme. Hvis virksomheden ikke selv har muligheden for det, kan medarbejderne orienteres herom gennem eventuelle tillidsrepræsentanter.

Der hersker ingen tvivl om, at følgende punkt er en ulempe for medarbejderen. For det første har medarbejderen ikke kontrol over, hvor længe hjemsendelsen skal vare, idet COVID-19 situationen er uforudsigelig. For det andet er det en ulempe for medarbejderen som kan risikere en afskedigelse som følge af, at der ikke er mulig for at genoptage arbejdet. I den forbindelse vil der opstilles følgende to hypoteser for at undersøge, hvorvidt bestemmelsen fra organisationsaftalen er hensigtsmæssigt for arbejdsgiveren samt baggrunden herfor.

Første hypotese: Arbejdsgiveren har vedtaget bestemmelsen om reglerne vedrørende opsigelse bortfalder for lønmodtageren. Det giver arbejdsgiveren adgang til at kunne afskedige lønmodtageren, som arbejdsgiveren kan have personlige udfordringer med, og som arbejdsgiveren ikke bryder sig om. Et konkret eksempel kan være, hvis arbejdsgiveren ikke bryder sig om lønmodtageren fordi, lønmodtageren er homoseksuel. Det vil være et diskriminationsforbud, såfremt arbejdsgiveren i sådan et tilfælde afskediger lønmodtageren på baggrund af seksuelle orientering. Bestemmelsen i organisationsaftalen giver adgang til, at arbejdsgiveren frit kan omgå diskriminationsforbudet samt aftalte regler om opsigelser, idet reglerne om opsigelser i overenskomsten bortfalder. Det er ligeledes op til arbejdsgiveren at sortere i, hvem der kan hjemsendes, og hvem der kan beholde arbejdsopgaverne. På den måde kan arbejdsgiveren frit tømme ud af de lønmodtagere, som arbejdsgiveren ønsker at afskedige. Bestemmelsen i organisationsaftalen nævner ikke noget om, at arbejdsgiveren har pligt til at give forsteret til de lønmodtagere, der har højest anciennitet eller lignende. Derfor er det helt op til arbejdsgiveren at vælge, hvilke lønmodtagere der kan beholde arbejdsopgaverne uanset anciennitet niveau.

Anden hypotese til, hvorfor bestemmelsen er vedtaget i organisationsaftalen: Generelt var det danske arbejdsmarked ikke forberedt på udfordringerne som følge af COVID-19 i foråret 2020. På daværende tidspunkt var virussen ny og ukendt, og det danske arbejdsmarked kunne ikke forudse de fremtidige konsekvenser heraf. Derfor kan det antages, at arbejdsgiveren har taget hensyn til lønmodtageren i forbindelse med vedtagelsen af bestemmelsen, idet at lønmodtageren hjemsendes uden løn tidsbegrænset. Arbejdsgiveren kan have udformet bestemmelsen for at værne om at lønmodtageren sikres en tidsramme for, hvor længe hjemsendelsen uden løn skal foregå. Det giver lønmodtageren både en tidsramme for, hvor længe hjemsendelsen maksimalt vil være, samt giver det lønmodtageren mulighed for at undersøge andre jobmuligheder. Der er ingen tvivl om, at det er til arbejdsgiverens fordel, at lønmodtageren hjemsendes uden løn. Det kan antages, at arbejdsgiveren har frygtet, hvilke konsekvenser COVID-19 måtte bringe for arbejdspladsen, og arbejdsgiveren derfor har besluttet, at hjemsendelsen for lønmodtageren skal ske uden løn.

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

Delkonklusion

Det kan på baggrund af ovenstående konkluderes at hensigten med organisationsaftalen var at give virksomheden mulighed for at hjemsende lønmodtageren uden løn og på den måde forhindre afskedigelser af lønmodtageren. COVID-19 pandemien blev på daværende tidspunkt vurderet som 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 gav adgang til, at virksomheden kunne hjemsende lønmodtageren uden løn, dog skulle lønmodtageren genoptage arbejdet, så

snart det var muligt. Såfremt at hjemsendelsen varede mere end 6 måneder, fik virksomheden muligheden for at opsige lønmodtageren uden varsel. Det udelukker ikke, at virksomheden vil være omfattet reglerne om fratrædelsesgodtgørelse. I den forbindelse vurderes det, at virksomheden vil overveje afskedigelser mere grundige, samt om det er mere hensigtsmæssigt at have lønmodtageren hjemsendt på lønkompensation.

Derudover vurderes det, at hjemsendelse af lønmodtageren 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 homoseksuel lønmodtager 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 vurderes til at være udformet af hensyn til virksomheden. Det vurderes også, at organisationsaftalen tager hensyn til, at lønmodtagerne ikke bliver afskediget med det samme, og at lønmodtageren har mulighed for at vende tilbage til arbejdet, såfremt virksomheden genåbner.

Afsluttende bemærkninger

Nærværende afsnit vil undersøge, hvorvidt og i så fald hvilke erfaringer arbejdsmarkedet vil drage af de konsekvenser, som COVID-19 pandemien har medført.

COVID-19 pandemien har udfordret den danske arbejdsmodel. Det nærværende beskæftigelsestal illustrer, at den danske model fungerer, selvom der er kommet nogle midlertidige justeringer i form af ændringerne af ferieloven, lønkompensationsordninger samt Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for COVID-19 m.v. til at pålægge lønmodtageren at blive testet for COVID-19. Det fremgår overordnet, at alle involverede parter på arbejdsmarkedet skal ofre i et vis omfang i af rettigheder og pligter for at opnå sikkerhed i ansættelsesforholdet. Det fremgår eksempelvis tydeligt af lønkompensationsordningen, som har til formål at værne om lønmodtageren ved at forhindre afskedigelser. Det er ligeledes en hjælp til arbejdsgiveren, der får kompenseret en stor del af

lønomkostninger for de ansatte. Det giver arbejdsgiveren mulighed for at undgå fyringsrunder på arbejdspladsen og dermed være sikret de samme kompetente medarbejdere, når virksomheden kommer i drift igen. Det kan ligeledes anses som en investering for Staten at sikre, at så mange som muligt er i beskæftigelse. Hvis flere er beskæftiget, vil det betyde, at der er færre, der skal støttes af offentlig forsørgelse.

Den danske model fungerer ved, at alle arbejdsmarkedets parter er repræsenteret, når der lovgives. Endvidere illustrerer COVID-19 pandemien, at den danske arbejdsmodel er fundamental stærk og samtidig fleksibel, så det i kritiske tider kan tilpasses til det pågældende arbejdsmarked og de problematikker, som arbejdsmarkedet vil opleve. Både funktionærloven og overenskomster viser særligt værdien under COVID-19, hvor de er med til at sikre 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 rettighederne. Det opleves sjældent, at virksomheden kan påberåbe force majeure, da sådan en klausul er væsentlig indgribende for lønmodtageren. Det kræver derfor omfattende omstændigheder for, at virksomheden kan gøre brug af force majeure.

Det kan argumenteres, at COVID-19 blev anset som en force majeure situation tilbage i marts 2020, da situationen var uforudsigelig, og mange virksomheder blev nødt til at indstille driften i en længere 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 antages, at der i fremtiden vil være flere overenskomstforhandlinger, der omhandler, hvordan lønmodtageren sikres i særlige situationer som COVID-19. Det kan ikke forudses, hvorvidt Danmark i fremtiden kan stå i en lignende krise. Det forventes derfor, at arbejdsmarkedets parter tager COVID-19 pandemien til efterretning i fremtidige forhandlinger.

COVID-19 har medvirket til, at de danske virksomheder har udviklet og inkorporerer flere digitale løsninger på arbejdsmarkedet. De digitale løsninger kan bidrage til at give virksomheden en større fleksibilitet, hvilket pointeres i undersøgelsen hos de adspurgte lønmodtagere hos TDC Erhverv. Det forventes ligeledes, at den digitale løsning vil bidrage til,

at virksomheder får øget effektivitet på et større globalt marked. I forlængelse heraf antages det, at der kan være mange virksomheder som har investeret i dyre digitale løsninger i forbindelse med hjemmearbejde. Det kan give anledning til, at virksomhederne i fremtiden vil gøre mere brug af de digitale løsninger og inkorporere mere hjemmearbejde. Den digitale løsning kan være hensigtsmæssig i forbindelse med forretningsmøder, hvor udgifterne til forretningsrejser kan minimeres. Det antages, at de digitale forretningsmøder kan være lige så effektivt som fysiske møder. Yderligere kan den digitale løsning fremme en mere fleksibel løsning hos virksomheden. Derudover bidrager den digitale løsning hos virksomheder til en mere miljøvenlig tilgang til forretningsmøder. Det forventes derfor, at der i fremtiden vil være flere virksomheder, som vil minimere forretningsrejser både af hensyn til at værne om medarbejderen under lignende kriser som COVID-19, men samtidig også for at fremme den grønne omstilling.

Det antages, at hjemsendelse af lønmodtageren kan have gavnet virksomheden i form af fleksibilitet af arbejdsopgaverne. I den forbindelse har Dansk Industris Virksomhedspanel udarbejdet meningsmålinger for Dansk Industri, hvor det fremgår, at en stor del af virksomhederne fremadrettet vil benytte hjemmearbejde. I meningsmålingerne svarer 4 ud af 10 virksomheder, der har haft hjemmearbejde for medarbejdere, at de fremover vil inkorporere mere hjemmearbejde for medarbejderne.³⁸ Det svarer til, at det er lige under halvdelen af de adspurgte, som ønsker at inkorporere hjemmearbejde fremadrettet. I den forbindelse kan det forventes, at det på sigt vil stige hos virksomhederne, som vil drage erfaringer af anvendelsen heraf.

Endvidere vurderes det, at der har været mange lovændringer som følge af udbruddet af COVID-19. De fleste lovændringer er midlertidige og vil ophøre, så snart det er muligt. Det er uforudsigeligt, hvor længe COVID-19 vil have en effekt på arbejdsmarkedet. Derfor er det særlig relevant at vurdere, om de midlertidige love kan blive permanente, hvis samfundet aldrig bliver fri for COVID-19. De midlertidige lovændringer vurderes til at være midlertidige, idet der er en udløbsdato for, hvor længe lovene glæder. Det betyder, at de midlertidige love regelmæssigt skal tages op til betragtning, hvor det skal vurderes, hvorvidt lovændringerne fortsat er relevante. Såfremt lovændringer fortsætter med at have en udløbsdato efter flere forlængelser, vil de stadig anses som midlertidige lovændringer.

³⁸ <https://www.danskindustri.dk/arkiv/analyser/2020/6/virksomhederne-venter-mere-hjemmearbejde-fremover/>

Det fremgår af lovændringerne, at de har til hensigt at beskytte 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 en række retningslinjer for arbejdet i Folketinget, herunder lovgivningsprocessen. I den forbindelse skal et lovforslag sendes i høring hos relevante parter, der bliver påvirket af lovforslaget. Folketinget har selv lavet et minimumskrav på 30 dage for behandlingstid af et lovforslag. Minimumskravet modvirker, at en hurtigere lovgivningsproces, som vil resultere til en lavere kvalitet, idet der ikke vil være tilstrækkeligt tid til at vurdere, hvordan de relevante parter vurderer lovforslaget.³⁹

I forlængelse af hastelovene, kan der undersøges, hvorvidt de midlertidige love er af ringere kvalitet, og om de midlertidige love kan sikre borgernes rettigheder tilstrækkeligt. Et eksempel på en hastelovgivning 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.

De væsentlige 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, der 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 almen farlig, samfundskritisk sygdom eller som formodes at være smittet, at lade sig undersøge af en sundhedsperson. Som det fremgår af bestemmelserne til epidemiloven, er det nogle yderst indgribende foranstaltninger. Ændringen af epidemiloven illustrerer, at samfundet tager COVID-19 pandemien til efterretning i de fremtidige lovgivninger. Det må derfor også

³⁹ <http://justitia-int.org/wp-content/uploads/2020/06/Justitia-Retsstaten-og-Covid-19.pdf>

formodes, at COVID-19 vil have en effekt på fremtidige lovgivninger inden for arbejdsmarkedet.

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 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 regeringen 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.

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 6 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 lønkompensationsordningen har nærværende afhandling opstillet 2 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 lønkompensationsordningens § 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 lønkompensation. 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 lønkompensation for de øvrige ansatte eller at risikere en tilbagebetaling af lønkompensationen. Derfor kan det konkluderes på baggrund af hypotesen, at der er mulighed for at omgå betingelsen om ingen afskedigelser af økonomiske årsager fra lønkompensationen og stadig være berettiget til at modtage lønkompensation. 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 arbejdsmiljøloven. 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 sikre 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. 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 er der ikke videnskabelige undersøgelser, der med sikkerhed konkluderer, at en vaccination er den ultimative beskyttelse mod COVID-19. Derfor 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.

Afslutningsvis kan det understreges, at COVID-19 pandemien illustrerer, at den danske arbejdsmodel er fundamentalt stærk, men samtidig fleksibel, således det i samfundskritiske perioder kan tilpasses til den nærværende situation, som arbejdsmarkedet befinder sig i. COVID-19 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 lønkompositionsordningen 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, bekendtgørelser, forarbejder

- Funktionærloven
- Ferieloven
- Sygedagpengeloven
- Forskelsbehandlingsloven
- Forvaltningsloven
- Lov om varsling af ferie
- Arbejdsmiljøloven
- LOV nr. 1641 af 19/11/2020: Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for COVID-19 m.v.
- Arbejdsskadesikringsloven
- Helbredsloven
- Epidemiloven
- Grundloven

- BEK nr. 167 af 31/01/2021: Bekendtgørelse om en midlertidig og målrettet lønkompensationsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af COVID-19
- Lov om arbejdsgivers og lønmodtagers retsstilling ved lønkompensation af virksomheder i forbindelse med COVID-19

Domme

- U 1967.663
- VLD 2013-11-25

Hjemmesider

- <https://faktalink.dk/titelliste/den-danske-model>
- <https://danmarkshistorien.dk/leksikon-og-kilder/vis/materiale/storlockout-og-septemberforlig-1899/>
- <https://bm.dk/arbejdsomraader/arbejdsvilkaar/den-danske-model/>
- <https://www.foa.dk/forbund/temaer/a-i/den-danske-model/forstae-den-danske-model>
- <https://www.danskeakasser.com/begrebsforklaringer/arbejdsgiver/>
- <https://www.njordlaw.com/da/hr-e-bogen/foer-ansattelsen/ansattelsesforhold-og-loenmodtagere/de-otte-forskellige-loenmodtager>
- <https://www.legaldesk.dk/artikler/hvad-er-opsigelsesvarslet-for-en-timeloennet>
- <https://www.detfagligehus.dk/faa-hjaelp/loenmodtager/i-arbejde/opsigelse/>
- <https://www.legaldesk.dk/artikler/force-majeure>
- <https://kooperationen.dk/nyheder/loenkompensationsordning-genindfoeres-i-hele-landet/>
- <https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2020/2020-09-22-40-pct-arbejde-hjemme-under-nedlukningen>
- <https://at.dk/spoergsmaal-svar/c/corona-hjemmearbejde/>
- https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/policy_briefs/Policy%20Brief%20COVID-19%202.pdf
- <https://www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2020/Corona/Vaccination/Planlaegningsgrundlag-vaccination-COVID-19.ashx?la=da&hash=CA4DE3C330821A104F1383ACDEF47690D962D28B>
- <https://www.danskindustri.dk/arkiv/analyser/2020/6/virksomhederne-venter-mere-hjemmearbejde-fremover/>
- <https://nyheder.tv2.dk/business/2021-05-07-minister-om-misbrug-af-loenkompensation-vi-har-kun-foragt-over-for-den-slags>
- https://covid19.ssi.dk/vaccination/vaccineeffektivitet?fbclid=IwAR1FYuqPRiAkkyMX_e0ths-hkWgaQKC-FyIc9L4mzvCuWqPPICW0QcMvkVA

- <https://laegemiddelstyrelsen.dk/da/nyheder/temaer/indberettede-bivirkninger-ved-covid-19-vacciner/?fbclid=IwAR21-ojtHxZle7lBLTXi6jEeLFqhR6jp1r5hSQ4BdgN0bM1imEb5b5kxPW8>

Andet

- Økonomisk redegørelse, Maj 2020 -
https://fm.dk/media/18039/oekonomisk_redegoerelse_maj_2020_a.pdf
- Økonomisk status i Danmark og andre lande, økonomisk analyse -
https://fm.dk/media/18545/oekonomisk-status-i-danmark-og-andre-lande_oekonomisk-analyse.pdf
- Industriens Overenskomst: <https://www.danskindustri.dk/globalassets/di-dokumenter-kun-til-dokumentsider-i-radgivningsuniverss/for-alle-kraver-ikke-login/overenskomst-fx-io/industriens-overenskomst-2020-23.pdf?v=210215>
- Organisationsaftale mellem DI og CO-industri vedrørende force majeure og hjemsendelse efter Industriens Overenskomst grundet COVID-19 udbruddet:
<https://www.co-industri.dk/files/2020-03/Organisationsaftale%20force%20majeur%20og%20hjemsendelse.pdf>

Bilag 1

- Mailkorrespondance med Beskæftigelsesministeriet