

FORCE MAJEURE ANSÆTTelsesRETten **– MED FOKUS PÅ COVID-19**

FORCE MAJEURE IN THE EMPLOYMENT LAW **– WITH A PARTICULAR FOCUS ON COVID-19**

af **MARIA TRUE LARSEN**

”Krisetid” er nøgleordet i beskrivelsen af den verden, som vi har levet i de seneste fire år. Sygdomspandemien Covid-19, krigen i Ukraine, energi- og forsyningskrisen samt den tårnhøje inflation er alle usædvanlige hændelser, der har haft omfattende økonomiske og kontraktuelle konsekvenser for erhvervslivet.

Dette har givet anledning til at undersøge særligt det ansættelses- og arbejdsretlige force majeure-begreb, som i denne afhandling belyses på grundlag af den almindelige obligationsretlige grundsætning om force majeure. Der fokuseres på den private arbejdsgivers mulighed for at afskedige sine medarbejdere med henvisning til Covid-19 som force majeure uden hensyn til opsigelsesfristen, hvor force majeure ikke er reguleret i ansættelsesaftalen eller i den kollektive overenskomst.

Det undersøges om en arbejdsgiver har adgang til at påberåbe sig force majeure uden udtrykkelig hjemmel. Ansættelsesretten er en juridisk særdisciplin, der udspringer af den almindelige obligationsret, hvorfor baggrundsretten også gælder udfyldende, hvor retsstillingen ikke kan fastlægges på grundlag af andre regler i ansættelsesretten.

For så vidt angår grundsætningens materielle indhold konkluderes det, at udstrækningen af force majeure ikke er den samme for alle arbejdsforhold, og at der inden for arbejds- og ansættelsesretten gælder to særegne forhold. Force majeure-begrebet er for det første helt særligt i arbejdsretten, idet der ofte i overenskomsterne er aftalt en meget lempelig anvendelse af begrebet sammenholdt med den snævre grundsætning om force majeure, som anvendes i den almindelige obligationsret.

Derudover gælder et tungtvejende beskyttelseshensyn til lønmodtageren, som særligt i tilfælde hvor force majeure er ureguleret, medfører, at der fortolkes til dennes fordel, således udgangspunktet er arbejdsgiverens risiko. I denne sammenhæng skal det fremhæves, at der formentlig gælder et stærkere beskyttelsessvæn for den enkelte lønmodtager på det individualretlige område end på det kollektivretlige område.

På grundlag af administrativ praksis og domstolspraksis konkluderes det, at Covid-19-omstændighederne som udgangspunkt anses for at være force majeure i klassisk obligationsretlig forstand. Dette gælder også for så vidt angår arbejdsretten og force majeure i de kollektive overenskomsters forstand. Til trods for konklusionen om, at der var tale om ekstraordinære omstændigheder, kan det i lyset af Arbejdsrettens dom af 22. september 2022 modsat ikke antages, at arbejdsgiveren kan frigøre sig øjeblikkeligt fra ansættelsesaftalen med henvisning til Covid-19 i rent individualretlige ansættelsesforhold, hvor force majeure ofte er ureguleret. Dette begrundes i beskyttelseshensynet til lønmodtageren, og det forhold, at mange arbejdsgivere havde mulighed for at søge sig kompenseret for eventuelle tab gennem en af lovgivers mange økonomiske hjælpepakker.

Som følge af coronakrisen har en stor del af landets virksomheder digitaliseret en stor del af både interne og eksterne arbejdsopgaver. Det kan således forventes, at force majeure-begrebet i ansættelsesretlige sammenhænge skærpes, idet virksomhederne i højere grad har mulighed for at tilrettelægge arbejdet online og derved undgå afskedigelser.

Indholdsfortegnelse

ABSTRACT	3
FORKORTELSER	3
1. INDLEDNING	4
1.1. PRÆSENTATION	4
1.2. PROBLEMFORMLERING	4
1.3. STRUKTUR	4
1.4. AFGRÆNSNING	5
1.5. METODE OG RETSKILDEMÆSSIGE OVERVEJELSER	6
1.6. TERMINOLOGI OG DEFINITIONER.....	8
1.6.1. Lønmodtager.....	8
1.6.2. Arbejdsgiver	9
1.6.3. Covid-19 (SARS-CoV-2) og tvangslukningen	9
1.6.4. Arbejdsgiverens ”ansvarsfrihed” ved force majeure	10
2. VIRKNINGEN AF HINDRINGER FOR ARBEJDSYDELSEN	10
2.1. DEFINITIVE HINDRINGER	11
2.2. MIDLERTIDIGE HINDRINGER.....	11
2.3. UDEFRAKOMMENDE HINDRINGER	12
3. FORCE MAJEURE	13
3.1. FORCE MAJEURE I DEN ALMINDELIGE OBLIGATIONSRET	13
3.1.1. Ekstraordinær begivenhed	14
3.1.2. Upåregnelighed.....	15
3.1.3. Umulighed	15
3.2. DET ARBEJDS- OG ANSÆTTelsesRETLIGE FORCE MAJEURE-BEGREB.....	16
3.2.1. Det organiserede område (det kollektive område)	17
3.2.2. Force majeure, hvor der ikke foreligger en direkte aftale herom.....	18
3.2.2.1. Et retligt grundlag?	18
3.2.2.2. Fortolkningen af force majeure-grundsætningens indhold	20
3.2.2.2.1. En vejledende definition?	21
3.2.2.2.2. Almindelige principper	22
3.2.2.2.3. Praksis vedrørende uafvendelige hindringer	24
3.2.3. Nærmere om hensynene i risikoafvejningen og øvrige betragtninger.....	26
3.3. DELKONKLUSION	28
4. ER COVID-19 FORCE MAJEURE I TILFÆLDE, HVOR GRUNDSÆTNINGEN ER UREGULERET I OVERENSKOMSTEN ELLER ANSÆTTelseAFTALEN?	29
4.1. COVID-19-OMSTÆNDIGHEDERNES EKSTRAORDINÆRE PRÆG	29
4.2. PLUDELIG OG KONKRET (U)FORUDSEELIG	30
4.3. DEN ØVRIGE RISIKOAFVEJNING	31
5. KONKLUSION	34
6. LITTERATURFORTEGNELSE	35
6.1. LOVGIVNING OG FORARBEJDER.....	35
6.2. RETSPRAKSIS	36
6.3. FAGLITTERATUR	38
6.4. ARTIKLER OG HJEMMESIDER	39
6.5. BILAG	40

Abstract

The coronavirus disease (Covid-19) has dominated the world since the end of 2019 with millions of deaths and multiple local shutdowns. The conditions came attached with legal challenges to the Danish labor market as the employers were put to an economic test and suffered from labor shortages.

This thesis examines force majeure in the labour and employment law based on considerations of the legal principle of force majeure as comprehended in the law of contracts. Focus is led to the employer's possibilities of immediate termination of the employment with no consideration of the agreed term of notice and the obligation to pay in the notice period in cases where force majeure is not regulated in the employment contract nor the collective agreement. The study applies a traditional legal dogmatic method.

The examination includes the question of whether the employer can invoke force majeure at all when it is not agreed upon. The labour and employment law is a special legal discipline that stems from the law of contracts. Therefore, the legal principle of force majeure applies to employment contracts regardless of whether this is explicitly determined in the collective or employment agreement.

The extent of force majeure in the labour and employment law is analyzed. It is concluded that two specific conditions of force majeure manifest in the labour and employment law. First, the concept of force majeure in labour law is peculiar as the parties often have agreed to a more lenient use of the principle. Second, there are several reasons to protect the employee, which, especially in cases where force majeure is unregulated, means that the interpretation in case of doubt will turn out in favor of the employee.

Based on the analysis, it is discussed whether the circumstances of the Covid-19 pandemic and the political emergency measures is force majeure. In a classic legal sense, Covid-19 is generally considered force majeure. This also applies to the labour law as collective agreements often hold a special force majeure-clause. However, it cannot be assumed that the employer can release himself immediately with reference to Covid-19 as force majeure if the principle is not regulated in the collective agreement nor in the employment agreement.

Forkortelser

Følgende forkortelser vil blive anvendt i specialet:

AR	Sag ved Arbejdsretten
a.st.	andre steder
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
Dvs.	Det vil sige
F.eks.	For eksempel
ff.	flere følgende
fsva.	For så vidt angår
FV	Faglig voldgiftskendelse
L	Lov
LO	Landsorganisationen i Danmark (i dag Fagbevægelsens Hovedorganisation)
LBK	Lovbekendtgørelse
BEK	Bekendtgørelse

Pkt.	Punkt
S.	Side
SSI	Statens Serum Institut
Udg.	Udgave
WHO	World Health Organization

1. Indledning

1.1. Præsentation

Covid-19 har præget verdensbilledet siden slutningen af 2019 og har medført millioner af dødsfald og stribevis af nedlukninger. World Health Organization, herefter benævnt WHO, erklærede den 11. marts 2020 corona for en pandemi.¹ Statsministeriets første pressemøde den 6. marts 2020² blev startskuddet til en tid med anbefalinger og forholdsregler, nedlukninger, aflysninger, coronatests- og pas og endeligt vaccination af store dele af befolkningen. Nedlukningen af liberale erhverv, der blev varslet den 17. marts 2020³, satte erhvervslivet på økonomisk prøve og medførte arbejdsmangel hos mange private arbejdsgivere. Dette resulterede i adskillige hjemsendelser og afskedigelser, som i høj grad aktualiserede en diskussion af udstrækningen af det arbejds- og ansættelsesretlige force majeure-begreb. Den 5. maj 2023 erklærede WHO truslen fra corona for ovre, således den ikke længere udgør en global sundhedstrussel.⁴ Dette gør ikke diskussionen mindre aktuel, idet vi siden pandemien har levet under flere sjældent forekommende hændelser som krig, inflation og forsyningskrise, og da retsstillingen i forhold til kommende pandemier bør klarlægges.

1.2. Problemformulering

I specialet belyses, analyseres og diskuteres udstrækningen af det arbejds- og ansættelsesretlige force majeure-begreb med fokus på Covid-19 og de restriktioner, der blev vedtaget i tilknytning hertil. Der fokuseres på private *arbejdsgiveres* adgang til at frigøre sig øjeblikkeligt fra ansættelseskontrakten, hvori force majeure er ureguleret. Den obligationsretlige grundsætning om force majeure belyses for med afsæt heri at undersøge indholdet af force majeure i henholdsvis kollektivarbejdsretten og ansættelsesretten. Der undersøges to hovedspørgsmål, herunder 1) om arbejdsgiveren kan påberåbe sig force majeure, hvor der ikke er udtrykkelig hjemmel hertil i overenskomsten eller i ansættelsesaftalen, og 2) hvilken materiel udstrækning force majeure har i disse tilfælde. På grundlag heraf diskuteres det, om Covid-19 er ansættelsesretlig force majeure.

1.3. Struktur

Specialets afsnit 1 er et introduktionsafsnit, som bidrager til at fastslå den metodiske og retlige ramme for specialets analyse og diskussion. I afsnit 1.6. defineres og specificeres de for specialet relevante termer og definitioner.

¹ WHO, <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020> (set den 4. februar 2023)

² Bilag 1: Tidslinje for Covid-19 af SSI

³ Pressemøde i Statsministeriet den 17. marts 2020, <https://www.stm.dk/presse/pressemoedearkiv/pressemoede-den-17-marts-2020/> (set den 4. februar 2023)

⁴ [https://www.who.int/news/item/05-05-2023-statement-on-the-fifteenth-meeting-of-the-international-health-regulations-\(2005\)-emergency-committee-regarding-the-coronavirus-disease-\(covid-19\)-pandemic](https://www.who.int/news/item/05-05-2023-statement-on-the-fifteenth-meeting-of-the-international-health-regulations-(2005)-emergency-committee-regarding-the-coronavirus-disease-(covid-19)-pandemic) (lokaliseret 5. maj 2023)

I afsnit 2.1-2.2. behandles den almindelige virkning af henholdsvis definitive og midlertidige hindringer for arbejdsydelsen. De ekstraordinære tilfælde, som er specialets hovedemne, behandles i afsnit 2.3. og danner således afsættet for analysen og diskussionen i afsnit 3 og 4.

I afsnit 3.1. belyses den almindelige obligationsretlige grundsætning om force majeure. I afsnit 3.2.1. undersøges udstrækningen af force majeure på det organiserede område, hvor force majeure-klausuler er særligt udbredte. Dernæst undersøges i afsnit 3.2.2. retsstillingen mellem parterne, hvor force majeure er ureguleret i overenskomsten og i ansættelsesaftalen. Det undersøges, om der forefindes en vejledende definition, ligesom teorien og praksis afsøges for almindelige principper og tendenser. I afsnit 3.2.3. diskuteres øvrige betragtninger i relation til den overordnede risikoafvejning, som finder sted i vurderingen af, om der er tale om force majeure. Afsnittet afsluttes med en delkonklusion i afsnit 3.3.

Endelig diskuteres det i afsnit 4, hvorvidt Covid-19 er force majeure i henhold til ansættelsesforhold, for hvilke spørgsmålet om anvendelsen af force majeure ikke er løst gennem udtrykkelige regler i lov, overenskomst, individuel ansættelseskontrakt eller kutyme.

Specialet afsluttes med en besvarelse af problemformuleringen i afsnit 5.

1.4. Afgrænsning

Siden pandemien har vi været præget af krigen mellem Rusland og Ukraine, den højeste inflation i 40 år samt energi- og forsyningskrisen. Om end disse forhold ligeledes er interessante i forhold til undersøgelsen af ansættelsesretlig force majeure, fokuseres der i dette speciale på *Covid-19*, idet en behandling af alle de hærgende og eventuelle force majeure-hændelser vil fordre bredere rammer end de her tildelte.

Hovedspørgsmålet er, hvorvidt en *arbejdsgiver* kan frigøre sig øjeblikkeligt fra ansættelseskontrakten med henvisning til force majeure. Herved forudsættes det, at lønmodtageren er tiltrådt sin stilling. Hvor lønmodtageren ikke er tiltrådt stillingen, vil flere aftaleretlige retsgrundsætninger som ansvarsfrie udveje kunne overvejes, herunder eksempelvis bristende forudsætninger.⁵ Der fokuseres på hindringer, som medfører, at arbejdsgiveren er ude af stand til at lade arbejdet udføre, medens lønmodtagerens arbejdsydelse er til rådighed, hvorfor hindringer på *lønmodtagersiden* kun behandles ganske perifært.

Der tages udgangspunkt i det ordinære arbejdsområde, hvorved funktionærstillingen holdes uden for behandlingen. Det er fast antaget, at force majeure ikke finder anvendelse inden for funktionærretten, og det formodes, at funktionærlovens⁶ normale tidsvilkår står fast uden hensyn til udefrakommende og upåregnelige, ekstraordinære omstændigheder.⁷ Dette følger af funktionærlovens præceptivitet og de særlige forudsætninger, hvorpå retsforholdet hviler, herunder lange opsigelsesvarsler og en særligt stærk binding mellem parterne.⁸

⁵ Se nærmere herom, *Falch-Olsen, Siri og Hoffgaard, Ruben Skiffjell*: Gir koronakrisen arbejdsgiver rett til å fri seg fra en ansettelsesavtale for arbeidstakers tiltredelse? *Arbeidsrett* vol. 17, nr. 2, 2020 (212-222).

⁶ LBK nr. 1002 af 24. august 2017

⁷ *Hasselbalch, Ole og Munkholm, Natalie*: Lærebog i ansættelsesret og personalejura, 6. udg. (2019), s. 374

⁸ *Hasselbalch, Ole*: Ansættelsesretten, 1. udg. (2009), s. 1140.

Ansættelsesforholdet kan afbrydes enten midlertidigt ved suspension eller definitivt ved et egentligt ophør. Hvis der ikke foreligger force majeure, skal ophøret følge de almindelige regler om afskedigelse grundet virksomhedens forhold.⁹ De aftalte eller lovfæstede opsigelsesvarsler skal overholdes, og virksomheden skal tage stilling til arbejdspligt, løn og eventuelt andre forpligtelser i opsigelsesperioden.¹⁰ Arbejdsgiveren skal naturligvis også overholde de almindelige krav om saglighed eller rimelighed efter overenskomsterne.¹¹ Virksomheden skal endvidere huske på reglerne om kollektiv afskedigelse, der vil være gældende, uanset de omstændigheder, som udgør grundlaget for overvejelser om afskedigelse af en større gruppe af ansatte.¹² Ansættelsesforholdets almindelige ophør behandles ikke nærmere i specialet. Der fokuseres alene på arbejdsgiverens *endelige* afbrydelse af ansættelsesforholdet, idet afskedigelse, der skyldes force majeure, vil have virkning som en egentlig afskedigelse og afbryde forholdet endeligt og uvarslet.¹³ Hjemsendelse behandles ligeledes kun sporadisk, hvor vurderingen af betalingskravet og muligheden for hjemsendelse har forudsat en stillingtagen til, om arbejdsgiveren kunne frigøre sig fra kontrakten.

I kollektive overenskomster er muligheden for bortfald af opsigelsesvarsler som følge af force majeure ofte reguleret. I den sammenhæng er spørgsmålet, om den indtrådte hindring efter en konkret fortolkning er omfattet af klausulen. Fortolkningen af klausulens indhold behandles i denne fremstilling alene vedrørende pandemier, herunder Covid-19.

Endelig fokuseres alene på *private* arbejdsgiveres mulighed for at frigøre sig fra sine kontraktuelle forpligtelser, idet den foreliggende praksis vedrører det private område. Der vil ikke være en egentlig forskel på retsstillingen afhængig af, om der er tale om en privat eller offentlig arbejdsgiver. Den er nærmere betinget af, om ansættelsesforholdet er omfattet af en overenskomst eller ikke. Det vil fremtræde hypotetisk, at det offentlige skal kunne slippe for en opsigelsesperiode alene under henvisning til offentligretlige grundsætninger. Der er dog altid overenskomstdækning i det offentlige, mens det ikke er en forudsætning i det private, og det er heri, der kan bestå en eventuel forskel.¹⁴

1.5. Metode og retskildemæssige overvejelser

I specialet undersøges gældende ret (de lege lata) for at kunne fastslå om en arbejdsgiver kan frigøre sig fra sine kontraktuelle forpligtelser med henvisning til Covid-19 som force majeure. Det er således primært den retsdogmatiske metode, der anvendes. Herved beskrives, fortolkes og systematiseres gældende ret gennem en metodisk gennemgang og analyse af relevante retskilder.¹⁵

De relevante retskilder er lovgivning, bekendtgørelser, lovforarbejder, retspraksis og ikke mindst retsgrundsætninger- og principper.¹⁶ Mest afgørende er bidrag som med autoritet fra lovgiver i form af præceptiv lovgivning eller med autoritet fra parterne selv i form af udtrykkelig klar aftale fastslår, hvad der skal gælde.¹⁷ Udtrykket force majeure anvendes kun i få adspredte formueretlige

⁹ Kristiansen, Jens: Ansættelsesret, 1. udg. (2020), s. 571

¹⁰ Kristiansen: Ansættelsesret, s. 522 og Hasselbalch og Munkholm, a.st., s. 269

¹¹ Kristiansen: Ansættelsesret, s. 558 f. og Hasselbalch og Munkholm, a.st., s. 299 f.

¹² Hasselbalch og Munkholm, a.st., s. 354 f.

¹³ Jacobsen, Per: Kollektiv arbejdsret, 5. udg. (1994), s. 578

¹⁴ Denne forskel behandles i specialets pkt. 3.2. Se dog f.eks. Arbejdsrettens dom af 12. august 2021, hvor en række sygeplejersker, blev pålagt at lade sig teste for corona på grund af coronaudbrud på afdelingen. Arbejdsretten fandt, at tiden brugt herpå skulle aflønnes til trods for, at arbejdsgiveren blot fulgte Sundhedsstyrelsens opfordringer og lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for Covid-19 (L nr. 1641 af 19. november 2020). Det kan ikke udelukkes, at det har været afgørende for resultatet, at der var tale om offentlige ansættelser.

¹⁵ Evald, Jens: Juridisk teori, metode og videnskab, 2. udg. (2020), s. 15

¹⁶ Blume, Peter: Retssystemet og juridisk metode, 4. udg. (2020), s. 183 ff.

¹⁷ Hasselbalch og Munkholm, a.st., s. 135

lovbestemmelser, som vedrører direkte ansvar.¹⁸ I den ansættelsesretlige lovgivning er der også kun få steder indeholdt ekstraordinære frigørelsesmuligheder ved hindringer på arbejdsgiversiden, herunder f.eks. medhjælperlovens § 18, stk. 1 og sømandslovens § 19. Force majeure er en retsgrundsætning, som er en del af baggrundsretten, og som ikke har et autoritativt indhold.¹⁹ Hvor arbejdsgiveren og lønmodtageren ikke selv har reguleret force majeure i overenskomsten eller i ansættelsesaftalen, savnes et *klart* bidrag til at bestemme parternes retsstilling.

Retspraksis fra domstolene, Arbejdsretten, de faglige voldgiftsretter og øvrige fagretlige afgørelsesorganer er således en vigtig retskilde i denne sammenhæng. Den primære afgørelse på området er Arbejdsrettens afgørelse af 22. september 2022. Arbejdsrettens afgørelser har en retskildemæssig særstatus, idet afgørelserne er specialiserede.²⁰ De har således højere præjudikatværdi end kendelser fra de faglige voldgiftsretter, om end disse har præjudikatvirkning.²¹ Kendelserne har stor betydning på det kollektive område, da ordlyden i overenskomsterne almindeligvis kun udtrykker overordnede målsætninger og hovedprincipper, der suppleres i afgørelsespraksis.²² Da størstedelen af den foreliggende praksis om force majeure er voldgiftspraksis, inddrages denne således i høj grad. De eneste afgørelser om force majeure på det rent individualretlige område er afsagt af Københavns Byret den 21. februar 2021 hhv. 4. marts 2021.²³ Efter afsigelsen af Arbejdsrettens dom af 22. september 2022 har disse dog en yderst begrænset retskildemæssig værdi.

I specialet koncentrerer man sig om force majeure, hvor en aftale herom ikke foreligger i overenskomsten eller i ansættelsesaftalen. Der skelnes således mellem ansættelsesforhold, der er omfattet af en overenskomst, hvori der er vedtaget en særlig force majeure-klausul og ansættelsesforhold, hvor force majeure er ureguleret. Selvom et forhold er ureguleret i en aftale, kan selvsamme forhold være reguleret stiltiende gennem kutyme. En kutyme defineres som en gængs og etableret måde at opføre sig eller handle på i en bestemt situation.²⁴ Inden for kontraktretten har sædvaner som branchekutyme betydning som en retskilde, jf. aftalelovens § 1, 2. pkt.²⁵, og på det organiserede område har praksis for overenskomstens forvaltning ofte stor betydning.²⁶ Således supplerer overenskomstkutyme de øvrige retskilder. Der kan ligeledes gælde kutyme i rent individualretlige ansættelsesforhold inden for den bestemte branche eller rent geografisk, men der er en større tendens til at overenskomstområderne "låner" fra hinanden som følge af de særlige fortolkningsprincipper på det kollektive område.²⁷ Mens betydningen af overenskomstkutyme og forskellen på kutymers betydning på det organiserede henholdsvis uorganiserede område behandles nærmere nedenfor, inddrages kutyme i henhold til individuelle forhold ikke yderligere i diskussionen.

Da force majeure i ansættelsesretten er behandlet relativt begrænset inddrages juridisk litteratur og artikler, herunder ældre litteratur, der belyser forhold, som ikke ses behandlet i nyere litteratur.

¹⁸ KBL § 24, SØL § 352, stk. 3, GBL § 7, stk. 3 og AB 18 §§ 39, stk. 1 og 47, stk. 2, litra b

¹⁹ *Iversen, Torsten*: Obligationsret 2. del, 5. udg. (2019), s. 64 f.

²⁰ Arbejdsretten har efter arbejdsretslovens § 9 (LBK nr. 1003 af 24. august 2017) kompetence til at behandle sager om brud på og fortolkning af kollektive overenskomster og hovedaftaler. Ligesom ved de ordinære domstole træffes afgørelserne ved dom, som derved er endelige. *Hasselbalch og Munkholm*, a.st., s. 692 og *Kristiansen, Jens*: Grundlæggende arbejdsret, 4. udg. (2021), s. 595

²¹ *Munkholm, Natalie*: Loyalitet i arbejdsretlige relationer, 1. udg. (2016), s. 32 f. De faglige voldgiftsretter er domstolslignende tvisteløsningsorganer, og har ligesom Arbejdsretten kompetence til at behandle sager om brud på samt fortolkning af kollektive overenskomster og hovedaftaler, jf. arbejdsretslovens § 21. *Hasselbalch og Munkholm*, a.st., s. 696

²² *Hasselbalch og Munkholm*, a.st., s. 132

²³ Sag BS-19267/2020-KBH og Sag BS-27102/2020-KBH

²⁴ <https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=kutyme> (lokaliseret 24. februar 2023)

²⁵ "Handelsbrug eller anden sædvane." LBK nr. 193 af 2. marts 2016

²⁶ *Hasselbalch og Munkholm*, a.st., s. 98

²⁷ *Hasselbalch, Ole*: Kollektivarbejdsretten, 1. udg. (2009), s. 2178 ff.

Litteraturen udgør ikke en autoritativ retskilde i dansk ret, og det er omdiskuteret, hvorvidt den har en retskildemæssig værdi.²⁸ Den anvendes således alene som et bidrag til de øvrige retskilder. Skønt formålet er at belyse dansk ret, indeholder specialet henvisninger til norsk og svensk litteratur, hvor dette findes relevant, uden at der dog gennemføres en egentlig komparativ analyse.

1.6. Terminologi og definitioner

Ansættelsesretten vedrører forholdet mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager, hvorfor disse som begreber er helt centrale for specialet. De rettigheder og pligter, som består imellem parterne i ansættelsesforholdet, knytter sig til parternes status som henholdsvis lønmodtager og arbejdsgiver.²⁹ Dette er særligt relevant, da force majeure vedrører en parts fritagelse for kontraktuelle forpligtelser. Endvidere defineres ”Covid-19”, ligesom arbejdsgiverens ”ansvarsfrihed” specificeres.

1.6.1. Lønmodtager

For at der er tale om en ansættelsesaftale, og ikke blot en almindelig fri kontrakt om arbejdets udførelse, skal der være tale om et lønmodtagerforhold. Om et arbejdsforhold skal betragtes som et lønmodtagerforhold har afgørende betydning for, om særlige arbejdsretlige reguleringer finder anvendelse på mellemværendet.³⁰ Der findes ikke en almengyldig definition af lønmodtagerbegrebet i hverken den kollektive arbejdsret eller i ansættelseslovgivningen. Begrebet optræder f.eks. i ansættelsesbevislovens § 1, stk. 2: *Som lønmodtagere anses personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.*³¹ Denne definition fremstår sædvanligt benyttet i forhold til anden ansættelsesretlig lovgivning³², men er ikke konsekvent indsat i nyere lovgivning, og begrebet er også fortsat nuanceret i de forskellige regelsæt.³³ Definitionen beror således på en konkret vurdering af den pågældende stilling i relation til det konkrete anvendte regelsæt.³⁴ Vurderingen afhænger af en række kriterier, herunder først og fremmest det forhold, at lønmodtageren er underlagt arbejdsgiverens instruktions- og kontrolbeføjelse, således arbejdsgiveren kan disponere løbende over arbejdsindsatsen, og har adgang til at føre kontrol med arbejdsydelsen samt til at give instrukser.³⁵

Derudover er ordningen af det økonomiske mellemværende vejledende. Det er blandt andet karakteristisk for lønmodtagerforholdet, at arbejdstageren ikke opnår driftsherregevinst, og at denne ikke bærer en risiko, hvis arbejdet mislykkes.³⁶ Det er ligeledes kendetegnende, at lønmodtageren er forpligtet til at udføre arbejdet personligt. Endelig har graden af tilknytning mellem arbejdsgiver og arbejdstager betydning, herunder f.eks. arbejdets varighed og en social vurdering af, hvorvidt arbejdstageren i forhold til sin sociale og erhvervmæssige stilling naturligt må sidestilles med en almindelig lønmodtager.³⁷ Lønmodtagerens hovedforpligtelse er arbejdspligten, som indebærer, at den i ansættelseskontrakten aftalte arbejdsydelse skal stilles til rådighed for arbejdsgiveren.³⁸

²⁸ Blume, a.st., s. 192

²⁹ Kristiansen: Ansættelsesret, s. 26

³⁰ Hasselbalch og Munkholm, a.st., s. 28 ff.

³¹ LBK nr. 240 af 17. marts 2010 § 1, stk. 2

³² Se f.eks. aktieoptionslovens § 2, ansættelsesklausullovens § 1, tk. 2, nr. 2, arbejdstidslovens § 2, deltidslovens § 1, stk. 2, ferielovens § 2 og lov om tidsbegrænset ansættelse § 3, stk. 1

³³ Funktionærloven har f.eks. et mere snævert lønmodtagerbegreb, mens begrebet er udvidet i arbejdsmiljø- og arbejds-skadesikringslovene.

³⁴ Kristiansen: Ansættelsesret, s. 26

³⁵ Ibid., s. 157 ff. og Hasselbalch og Munkholm, a.st., s. 178 og 467 ff.

³⁶ Hasselbalch og Munkholm, a.st., s. 34

³⁷ Ibid., s. 34

³⁸ Ibid., s. 455 ff.

I specialet refereres der til lønmodtageren som den, der med en arbejdsgiver indgår en ansættelsesaf- tale om udførelse af et nærmere defineret arbejde, der vederlægges og som vedkommende skal udføre personligt.

1.6.2. Arbejdsgiver

Arbejdsgiverbegrebet er ikke defineret i den ansættelsesretlige lovgivning.³⁹ I teorien er der dog enig- hed om, at arbejdsgiveren er den, der lader lønnet arbejde udføre af en anden, og principielt den, der har indgået aftalen med lønmodtageren, hvad end der er tale om en fysisk eller juridisk person.⁴⁰ For så vidt angår det kollektive plan er det afgørende, hvem der tegnes som arbejdsgiverpart i forhold til overenskomsten, og altså til hvem overenskomsten ifølge aftalerettens regler kan henføres.⁴¹

Arbejdsgiverens hovedforpligtelse er at vederlægge lønmodtageren for det udførte arbejde.⁴² Det er omdiskuteret, hvorvidt det er arbejdsgiverens pligt at beskæftige den ansatte, således den ansatte har krav på arbejdet fra arbejdsgiveren. Dette antages kun at være tilfældet, hvis arbejdsgiveren har ga- ranteret dette.⁴³ Det ligger også i sagens natur, at lønmodtageren ikke har krav på at yde sit arbejde, idet arbejdsgiveren som følge af ledelsesretten til enhver tid kan bringe ansættelsesforholdet til ophør og fritstille lønmodtageren på kontraktens vilkår. For ansættelseskontrakter er hovedreglen således, at lønmodtageren alene har krav på ikke at lide et tab som følge af, at arbejdsgiveren modsætter sig at modtage arbejdsydelsen.

I specialet refereres der til arbejdsgiveren som den overordnede, der er beføjet til at instruere og disponere over lønmodtagerens arbejde.

1.6.3. Covid-19 (SARS-CoV-2) og tvangslukningen

Det diskuteres i specialet, om arbejdsgiveren kan frigøre sig fra sine kontraktretlige pligter over for lønmodtageren med henvisning til Covid-19 som force majeure. Det er derfor væsentligt at specifi- cere hvilke omstændigheder, der henvises til med ”Covid-19”. Det kan diskuteres, om coronavirus som sygdomspandemi i sig selv kan være force majeure, eller om der skal henses til hele hændelses- forløbet, som også indebærer politiske tiltag i form af restriktioner med karakter af for- og påbud, eller dele heraf. Derfor karakteriseres sygdommen og de vigtigste regeringstiltag kort.

Covid-19 er navnet på den sygdom, der indtræder efter smitte med luftvejsinfektionen coronavirus. Symptomerne varierer fra person til person, og kan være alt fra let forkølelse til mere alvorlige symp- tomer.⁴⁴ I værste fald kan virussen få døden til følge. Den 30. januar 2020 ophøjede WHO smitte- spredningen af Covid-19 til en global nødsituation, og den 11. marts samme år blev sygdommen

³⁹ *Kristiansen: Ansættelsesret*, s. 42

⁴⁰ *Hasselbalch og Munkholm*, a.st., s. 38 og *Kristiansen: Ansættelsesret*, s. 42. Det kan være vanskeligt at identificere arbejdsgiveren, når dennes identitet ændres eller arbejdets tilknytning omorganiseres.

⁴¹ *Hasselbalch og Munkholm*, a.st., s. 38 ff. og *Jacobsen*, a.st., s. 31

⁴² *Hasselbalch og Munkholm*, a.st., s. 535 ff.

⁴³ Eksempelvis hvor ansættelsesforholdet er begrundet i, at den ansatte skal uddanne sig, eller hvor den ansattes omdømme kan lide skade ved at arbejdet fratages denne, f.eks. en skuespillerrolle. *Ussing, Henry: Enkelte Kontrakter*, 2. udg. (1946), s. 367

⁴⁴ Sundhedsstyrelsen <https://www.sst.dk/da/viden/Sygdomme/Smitsomme-sygdomme/Smitsomme-sygdomme-AA/Coronavirus>

erklæret for en pandemi. En pandemi er en betegnelse for en smitsom sygdoms ukontrollerbare udbredelse over en eller flere hele verdensdele.⁴⁵

I Danmark blev der afholdt en række pressemøder i både Statsministeriet og Sundhedsstyrelsen, hvoraf det første i Statsministeriet blev afholdt den 6. marts 2020. Regeringen opfordrede blandt andet til at udskyde eller aflyse arrangementer med flere end 1.000 deltagere. Den 11. marts 2020 blev offentligt ansatte hjemsendt og skolerne lukket. Private arbejdsgivere blev opfordret til at sikre, at flest mulige af deres ansatte arbejdede hjemmefra, afspadserede eller afholdte ferie, ligesom der blev vedtaget et forsamlingsforbud, hvorefter flere end 100 personer ikke måtte samles. Den 17. marts 2020 varslede regeringen nedlukning af de liberale erhverv den næstkommende dag kl. 10.00. Forsamlingsforbuddet blev skærpet, således borgerne ikke måtte forsamles flere end 10 personer.⁴⁶

1.6.4. Arbejdsgiverens ”ansvarsfrihed” ved force majeure

Formålet med specialet er at undersøge force majeure-begrebets udstrækning, og der henvises jævnligt til at arbejdsgiverens ”ansvar” eller at denne ”friholdes for ansvar”. Der benyttes også vendinger som ”ekstraordinær frigørelse” og ”øjeblikkelig frigørelse”. Det findes således hensigtsmæssigt på forhånd at definere og specificere retsstillingen, såfremt der foreligger force majeure.

I ansættelsesforhold er der særdeles ofte hjemlet en pligt til at give et opsigelsesvarsel ved ansættelsesforholdets ophør enten i den individuelle kontrakt eller i overenskomsten. Arbejdsgiveren kan som altovervejende ikke bringe en ansættelse definitivt til ophør uden at iagttage disse, heller ikke selvom arbejdsgiveren uden egen skyld får et akut behov for at skille sig af med overflødig arbejdskraft.⁴⁷

Force majeure medfører frihed for ansvar ved ekstraordinære omstændigheder, herunder arbejdshindringer. Ansvarsfriheden indebærer frihed for erstatningsansvar og frihed for at opfylde kontrakten *in natura*.⁴⁸ I denne kontekst frigøres arbejdsgiveren fra sin forpligtelse til at afvikle ansættelsesforholdet i overensstemmelse med kontrakten, herunder iagttage opsigelsesvarslet og vederlægge lønmodtageren i opsigelsesperioden. Force majeure kan således betragtes som en undtagelse til den almindelige ansættelsesretlige grundsætning om, at opsigelsesvarslet skal iagttages. Der er ikke tale om, at arbejdsgiverens pligt hertil begrænses, men nærmere at denne ikke ifalder ansvar for ikke at opfylde den, såfremt betingelserne for force majeure er opfyldt.⁴⁹

2. Virkningen af hindringer for arbejdsydelsen

Ansættelsesforholdet reguleres principielt af den almindelige kontraktret suppleret af en række specialreguleringer.⁵⁰ Det helt grundlæggende kontraktretlige princip om, at aftaler skal holdes⁵¹, gælder således også for ansættelseskontrakten. Der er tale om løbende kontrakt, og det er derfor ikke usandsynligt, at der opstår udfordret forhold hos parterne fra tid til anden. Hvad der gælder for håndteringen af tilfælde, hvor der opstår hindringer for parternes opfyldelse af ansættelseskontrakten, besvares ligeledes med udgangspunkt i de kontraktretlige principper, såfremt en løsning ikke kan udledes af lov, overenskomst, individuel aftale eller kutyme.⁵² Sanktionerne ved uregelret opfyldelse

⁴⁵ <https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=pandemi>

⁴⁶ Bilag 1: Tidslinje for Covid-19 af SSI

⁴⁷ Iversen, a.st., s. 64

⁴⁸ Iversen, s. 64

⁴⁹ Ibid., s. 64

⁵⁰ Hasselbalch: Ansættelsesretten, s. 747

⁵¹ Hovedprincippet *pacta sunt servanda*

⁵² Hasselbalch: Ansættelsesretten, s. 747

udledes også udgangsvist af den almindelige obligationsrets misligholdelsesregler⁵³, der tilpasses og suppleres i henhold til ansættelsesforholdets særlige beskaffenhed, kollektive overenskomster og almindelige retlige overvejelser.⁵⁴

2.1. Definitive hindringer

Definitive hindringer som medfører, at ansættelseskontrakten ikke længere kan opfyldes, bevirker mellemværendets ophør som retlig konsekvens⁵⁵. Ophøret kan ske *enten* øjeblikkeligt i ekstraordinære tilfælde⁵⁶ *eller* efter udløbet af kontraktens normale tidsvilkår. Det interessante er imidlertid, hvorvidt arbejdsgiverens frigørelse kan ske uden iagttagelse af kontraktens normale tidsvilkår.⁵⁷

Arbejdsgiveren kan i hovedreglen ikke frigøre sig øjeblikkeligt, hvis den permanente hindring er opstået på virksomhedens side og kan tilregnes denne selv.⁵⁸ Eksempelvis kan nævnes driftsstandsninger eller materiale mangel som følge af mangelfuld planlægning.

Mellem de tilfælde, hvor hindringen klart ligger på arbejdsgiverens side, og de tilfælde, hvor den klart ligger på lønmodtagerens side, forekommer situationer, hvor udefrakommende hændelige eller helt ekstraordinære omstændigheder permanent hindrer, at arbejdsgiveren kan stille arbejdet til rådighed.⁵⁹ Grænserne for arbejdsgiverens risikoområde er særdeles uklare i disse situationer.⁶⁰

I relation til virkningen af permanente hindringer har det forhold, at *arbejdet* ikke kan stilles til rådighed for lønmodtageren, ført til en diskussion af, hvorvidt de almindelige regler om misligholdelseserstatning skal anvendes, eller om erstatningen skal ydes efter herfra afvigende principper vedrørende virkningen af fordringshavermora. På grundlag af retspraksis antages det, at den ”permanente fordringshavermora” behandles som misligholdelse.⁶¹ Lønmodtageren vil herefter være berettiget til at træde ud af kontrakten, når hindringens permanente karakter fremstår klart. Erstatningen beregnes også med udgangspunkt i dette tidspunkt.⁶²

2.2. Midlertidige hindringer

Ved midlertidige hindringer er det ikke indlysende, at ansættelsesforholdet ophører. Spørgsmålet er, hvilken virkning hindringen har på retsforholdet mellem parterne, herunder hvornår ansættelsesforholdet kan afbrydes, og hvad der skal ske med lønnen.⁶³

Midlertidige hindringer på arbejdsgiverens side er dennes egen risiko, og i mange tilfælde må arbejdsgiveren således enten afvikle ansættelsesforholdet eller afregne medarbejderen efter misligholdelsesreglerne eller reglerne om fordringshavermora.⁶⁴ Udgangspunktet er, at den midlertidige

⁵³ Ibid., s. 1325 og Iversen, *Torsten*: Obligationer 1. del, 6. udg. (2019), kap. 3 og 4

⁵⁴ *Hasselbalch*: Ansættelsesretten, s. 1325

⁵⁵ *Hasselbalch og Munkholm*, a.st., s. 384

⁵⁶ Se pkt. 2.3. og 3.2.

⁵⁷ *Hasselbalch og Munkholm*, a.st., s. 384

⁵⁸ Modsat hindringer opstået på lønmodtagerens side, hvor arbejdsgiveren i udgangspunktet kan bringe ansættelsesforholdet til øjeblikkeligt ophør med henvisning til misligholdelse, uanset om hindringen er utilregnelig for lønmodtageren, f.eks. hvor lønmodtageren mister sin arbejdstilladelse. Der er dog ikke tale om en undtagelsesfri regel, idet f.eks. lønmodtagerens invaliditet ikke validerer arbejdsgiverens øjeblikkelige udtrædelse. *Hasselbalch*: Ansættelsesretten, s. 1168 f.

⁵⁹ *Hasselbalch og Munkholm*, a.st., s. 385

⁶⁰ De overordnede retningslinjer herfor behandles under pkt. 2.3., mens grænserne afsøges under pkt. 3.

⁶¹ *Hasselbalch*: Ansættelsesretten, s. 1170

⁶² *Hasselbalch og Munkholm*, a.st., s. 385

⁶³ Ibid., s. 386 ff.

⁶⁴ Ibid., s. 387

hindring får fordringshavermoravirkning, således lønmodtageren må forholde sig afventende.⁶⁵ Dette gælder så længe, situationen ikke indebærer væsentlige misligholdelsesmomenter. Udgangspunktet fraviges f.eks. under den omstændighed, at lønmodtageren ikke får lejlighed til at præstere arbejdet, eller hvis arbejdsgiveren i tilknytning til hindringens opståen nægter at udbetale vederlaget.⁶⁶ Ved sådan misligholdelse må afregningen finde sted i henhold til reglerne om misligholdeserstatning, såfremt lønmodtageren kræver dette.⁶⁷ Det samme gælder, hvis hindringen kendelig for lønmodtageren bliver permanent, således arbejdsforholdet ikke længere kan forventes genoprettet.⁶⁸

Hvis ansættelsen ikke afbrydes umiddelbart efter ovenstående principper men *opsiges*, vil det afgørende for arbejdsgiverens frigørelse være, hvad ansættelsesforholdets tidsvilkår i den foreliggende situation tilsiger.⁶⁹ Tidsvilkåret kan meget vel være reduceret ved visse hindringers indtræden ifølge aftale herom i overenskomsterne, overenskomstkutyme eller den personlige ansættelsesaftale. Såfremt ansættelsen ikke afbrydes umiddelbart, og heller *ikke opsiges*, skal arbejdsgiveren som udgangspunkt efter almindelige fordringshavermoraregler yde den fulde sædvanlige løn under arbejdsstandsningen.⁷⁰ Udgangspunktet kan være modificeret, således der gælder en form for mellemløsning, hvorefter arbejdsgiveren er berettiget til at foretage midlertidig hjemsendelse med nedsat eller uden løn ved udefrakommende og ekstraordinære hindringer.⁷¹ Dette er ikke sjældent tilfældet på overenskomstområderne.⁷² Fælles for de to situationer er, at det kan diskuteres, om eksisterende udtrykkelige regler om retten til definitiv frigørelse i ekstraordinære situationer⁷³, udgør tilstrækkelig hjemmel til midlertidig hjemsendelse som det mindre i det mere. Dette antages ofte, men langt fra altid.⁷⁴

2.3. Udefrakommende hindringer

Ved udefrakommende og ekstraordinære tilfælde kan ordningen for risikoens placering hos arbejdsgiveren være forrykket ved lov, overenskomst eller personlig arbejdskontrakt.⁷⁵ Hvor dette ikke er tilfældet, er retsstillingen i de ekstraordinære tilfælde en gråzone. Ansættelsesforholdets karakter har afgørende betydning, da spørgsmålet som nævnt ikke er aktuelt på funktionærområdet, og idet særlige force majeure-klausuler er udbredte på det kollektive område.⁷⁶ Hvis disse særlige klausuler forekommer ufuldstændige, er det afgørende, hvad almindelige regler om fortolkning og udfyldning tilsiger. Der også flere eksempler på, at praksis for overenskomstens forvaltning (kutyme) eller dét, der konkret er foregået mellem parterne under forhandlingerne, giver grundlag for at indfortolke en løsning og således komplettere overenskomsten.⁷⁷ Hvor der hverken gælder lov, overenskomst, individuel aftale eller kutyme, må retsstillingen bero på en konkret vurdering af hvem af parterne, der er nærmest til at bære risikoen. Der er tale om en vurdering af, *om* der foreligger force majeure samt en

⁶⁵ Retsstillingen afhænger af ansættelsesforholdets karakter, herunder om der gælder en overenskomst. *Hasselbalch: Ansættelsesretten*, s. 1173

⁶⁶ *Ibid.*, s. 1173

⁶⁷ *Hasselbalch og Munkholm*, s. 387

⁶⁸ Lige ovenfor, pkt. 2.1.

⁶⁹ *Hasselbalch: Ansættelsesretten*, s. 1174

⁷⁰ *Ibid.*, s. 1177

⁷¹ *Hasselbalch og Munkholm*, s. 388

⁷² *Hasselbalch: Ansættelsesretten*, s. 1177

⁷³ Se afsnit 2.3. og 3.2.

⁷⁴ Der er tale om en konkret vurdering heraf. *Hasselbalch: Ansættelsesretten*, s. 1175 og 1178, note 35.

⁷⁵ *Ibid.*, s. 373

⁷⁶ Se pkt. 3.2.1.

⁷⁷ For ydermere herom se pkt. 3.2.2.1.

afvejning af hensynene til parterne.^{78 79} I denne afvejning er det vigtigt at have for øje, at arbejds- og ansættelsesretten er juridiske discipliner, hvor arbejdstageren som den ”svage” part er underlagt et særligt beskyttelsesværn, og at der ved manglende stillingtagen i ansættelseskontrakten ofte på grundlag af aftalerettens supplerende redskaber fortolkes til fordel for lønmodtageren.⁸⁰ Endvidere er det et spørgsmål om, hvor meget der efter almindelige retlige overvejelser skal til for at give situationen et sådant ekstraordinært præg, at arbejdsgiveren opnår en definitiv og øjeblikkelig frigørelsesret.⁸¹

Ovenstående gælder, hvis udefrakommende hændelige eller ekstraordinære situationer definitivt hindrer, at arbejdsgiveren kan stille arbejdet til rådighed. Sådanne situationer klassificeres i almindelig juridisk forstand som force majeure, som den resterende behandling i specialet indkredser.

3. Force majeure

Alle lønnede ansættelsesforhold må på et eller andet tidspunkt ophøre, og der gælder standardregler for, hvordan ophøret må bringes i stand. Der kan dog opstå usædvanlige situationer, som nødvendiggør afbrydelse i utide.

I diskussionen om arbejdsgiverens mulighed for at frigøre sig fra sine kontraktuelle forpligtelser med henvisning til Covid-19 som force majeure, er det centralt, at indholdet af force majeure-begrebet er fastlagt i videst muligt omfang. Det ansættelsesretlige force majeure-begreb udspringer af det almindelige obligationsretlige force majeure-begreb, hvorfor dette behandles. Derefter undersøges det ansættelsesretlige begreb med afsæt heri.

3.1. Force majeure i den almindelige obligationsret

Det helt klare udgangspunkt er, at en aftalepart, herunder en arbejdsgiver eller en lønmodtager, er ansvarlig, hvis denne undlader at opfylde aftalen og de deraf følgende forpligtelser. En part bærer således som altovervejende hovedregel risikoen for eget kontraktbrud. Den misligholdende part kan dog opnå frihed for erstatningsansvar, såfremt der er tale om force majeure.⁸² Force majeure er således en undtagelsesregel.

Der findes *ikke* en autoritativ definition af force majeure-grundsætningen. Rent sprogligt er force majeure fransk for ”større kraft”, og på engelsk oversættes udtrykket til ”an act of God”.⁸³ Dette tegner et billede af, *hvor* meget der må kræves for at en given hændelse kan karakteriseres som force majeure.

Den centrale regel, der vedrører force majeure, findes i købelovens § 24⁸⁴, som yder en vis vejledning i forhold til, hvilke kriterier der skal være opfyldt for, at der er tale om force majeure. Det kræves 1)

⁷⁸ Jf. Arbejdsrettens dom af 22. september 2022, som behandles nærmere nedenfor.

⁷⁹ Afvejningen kan minde om en vurdering efter aftalelovens § 36, som er en vurdering af flere konkrete forhold ved både kontraktindgåelsen, af kontraktens indhold og de senere indtrufne omstændigheder. Bestemmelsen giver mulighed for at regulere eller erklære kontrakter helt eller delvist ugyldige, hvis kontrakten eller en del heraf er urimelig at gøre gældende over for den ene part. Også hensynet til at beskytte den svage kontraktpart er sammenfaldende i de to vurderinger. Yderligere behandling af aftalelovens § 36 i relation til emnet foretages ikke.

⁸⁰ Jf. koncipistreglen. *Hasselbalch og Munkholm*, a.st. s. 99 og 119. Nærmere om risikoafvejningen, se pkt. 3.2.2.-3.2.3.

⁸¹ Eller hjemsendelsesret ved midlertidige hindringer. Spørgsmålet er imidlertid et lidt andet fsva. hjemsendelsesretten, men retspraksis ligger tæt op ad praksis om bortfald af kontraktens tidsvilkår, som behandles under pkt. 3.2.

⁸² *Iversen*, a.st., s. 64.

⁸³ <https://www.ordbogen.com/da/search#/auto/ordbogen-daen/force%20majeure> (lokaliseret den 2. marts 2023)

⁸⁴ LBK nr. 1853 af 24. september 2021

at opfyldelse af kontraktmæssige forpligtelser er umulig, meget vanskelig eller farlig 2) på grund af upåregnelige omstændigheder, 3) af ekstraordinær karakter.⁸⁵ Betingelserne er kumulative⁸⁶ og fortolkes snævert.⁸⁷ Visse retningslinjer kan udledes af reglen i købelovens § 24, men det anføres i forarbejderne, at *det imidlertid ikke er muligt at give en til alle Sider nøjagtig Afgrænsning af disse Tilfælde af saakaldt vis major (force majeure), saalidt som udtømmende at opregne dem enkeltvis.*⁸⁸ I norsk litteratur antydes det, at force majeure alene kan fastlægges for den sammenhæng, hvori det anvendes, da individuel regulering benyttes i forskellige kontrakttyper og skyldforhold. Derfor kan funktionsområdet og virkningerne af force majeure også variere.⁸⁹

Der tages udgangspunkt i købelovens vejledende definition af force majeure i undersøgelsen af rammerne for det obligationsretlige force majeure-begreb, om end det formentlig ikke er muligt at sætte et skarpt skel mellem sådanne kriterier, dersom en konkret vurdering er afgørende.

3.1.1. Ekstraordinær begivenhed

Der skal være tale om ekstraordinære opfyldeshindringer for, at der foreligger force majeure. Ekstraordinære opfyldeshindringer er helt usædvanligt forekommende forhold, som parterne kun svært har kunne tage i betragtning ved aftaleindgåelsen.⁹⁰

I ordlyden af købelovens § 24 oplistes ikke-udtømmende eksempler på ekstraordinære omstændigheder, herunder forhold som krig og indførselsforbud. Ifølge motiverne⁹¹ kan *Blokade, Striker og Lockouter* efter omstændighederne være force majeure. I litteraturen nævnes andre eksempler som oprør, udførselsforbud, blokade, brand og naturkatastrofer.⁹² Indførsels- og eksportforbud er tillige almindelige eksempler på ekstraordinære omstændigheder.⁹³ Det skal også nævnes, at prisstigninger *kan* være helt ekstraordinære men sjældent vil medføre upåregnelighed og umulighed.⁹⁴

Omstændigheder, der ikke er ekstraordinære, men dog ikke-sædvanlige og nok ubehagelige for kontraktparten, fritager ikke denne for ansvar.⁹⁵ Dette gælder eksempelvis begrænsede strejker og lockouts, som kun rammer bestemte virksomheder, dårligt vejr, herunder f.eks. snestorm og tilfrosne farvande, leverandørsvigt og mangel på arbejdskraft.⁹⁶ Fra retspraksis kan også fremhæves U 1928.796 Ø om den fejlslagne høst, som ikke var force majeure, da forholdene ikke havde den fornødne ekstraordinære karakter. Fælles for de nævnte forhold er, at de forekommer nu og da, og at parterne har mulighed for at tage højde for dem ved kontraheringen og således indregne disse risici.

I den norske obligationsret anføres det, at en epidemi formentlig kan karakteriseres som force majeure⁹⁷, idet en epidemi defineres som en hurtig og ukontrollerbar udbredelse af en smitsom sygdom til et stort antal mennesker inden for et vist område, og inden for en forholdsvis kort periode. Antages

⁸⁵ Hedegaard Kristensen *m.fl.*: Dansk og international køberet, 6. udg. (2022), s. 96 f. og Iversen, a.st. s. 63 ff.

⁸⁶ Det ses illustreret i det klassiske køberetlige eksempel på påberåbelse af force majeure i U 1928.796 Ø om den fejlslagne høst af hundegræs, der medførte delvis artsumulighed. Selvom der var tale om artsumulighed, var der ikke tale om force majeure, da hindringen ikke også kunne anses for at være upåregnelig.

⁸⁷ Gomard, Bernhard: Obligationsret 1. del, 4. udg. (2006), s. 37

⁸⁸ Rigsdagstidende, saml. 1904-05, Tillæg A, sp. 3403

⁸⁹ Mestad, Ola: Om force majeure og risikofordeling i kontrakt, 1. udg. (1992), s. 5 og 279

⁹⁰ Theilgaard, Søren *m.fl.*: Købeloven – med kommentarer, 4. udg. (2017), s. 363

⁹¹ Rigsdagstidende, saml. 1904-05, Tillæg A, sp. 3403

⁹² Hedegaard Kristensen *m.fl.*, a.st., s. 97

⁹³ Theilgaard *m.fl.*, a.st., s. 368 ff.

⁹⁴ Hedegaard Kristensen *m.fl.*, a.st., s. 98

⁹⁵ *Ibid.*, s. 97

⁹⁶ Theilgaard *m.fl.*, a.st. s. 375 f.

⁹⁷ Mestad, a.st., s. 346

dette, vil en pandemi også forudsætningsvis karakteriseres som force majeure.⁹⁸ Dette var også tilfældet i U 2021.3485 Ø, hvor retten fandt, at Covid-19-omstændighederne var ekstraordinære.⁹⁹ I Ankenævnet for hotel, restaurant og turisme fandtes Covid-19 og restriktionerne ligeledes at være ekstraordinære forhold. Nævnet bemærker generelt, at ”... *corona har forårsaget en helt ekstraordinær situation, hvor såvel forbrugere som erhvervsdrivende uden egen skyld har måtte aflyse arrangementer...*”.¹⁰⁰ Det anføres hverken af landsretten eller Ankenævnet, af hvilke årsager Covid-19 anses for at være en helt ekstraordinær begivenhed.¹⁰¹

3.1.2. Upåregnelighed

Den ekstraordinære omstændigheds indtræden skal være upåregnelig, og upåregneligheden skal foreligge på tidspunktet for aftalens indgåelse.¹⁰² Kontrahenten må således ikke ved aftalens indgåelse kunne have påregnet en mulighed for den ekstraordinære omstændigheds indtræden. Der er tale om en objektiv vurdering af, om hindringen har en sådan karakter, at en fornuftig aftalepart ville have regnet med muligheden for hindringens indtræden ved aftaleindgåelsen.¹⁰³ En kontrahent kan undertiden forudse ganske ekstraordinære omstændigheder, som f.eks. krig ved en reel trussel om væbnet konflikt. Et nyere eksempel er også de økonomiske og handelsmæssige konsekvenser af Storbritanniens udtræden af EU (Brexit), der næppe var upåregnelige, da premierministeren udskrev folkeafstemning.¹⁰⁴ Hindringer som dårligt vejr, fejlslagen høst og dårlige fangstforhold er ikke upåregnelige omstændigheder, da de forekommer forholdsvis jævnlige.

3.1.3. Umulighed

Ekstraordinære og upåregnelige omstændigheder kan kun fritage en aftalepart for ansvar, når omstændighederne har en sådan karakter, at muligheden for at opfylde aftalen må anses for udelukket. I litteraturen skelnes overordnet mellem objektiv og relativ umulighed.

Objektiv umulighed betegnes også som fysisk umulighed, og foreligger, når det ikke er muligt for *nogen* at opfylde en forpligtelse af den pågældende art.¹⁰⁵ Den objektive umulighed fremgår direkte af købelovens § 24: ”... *må anses for udelukket*”. Eksempelvis er betaling altid mulig, og illikviditet er som udgangspunkt en parts egen risiko.¹⁰⁶ Hvis umuligheden skyldes individuelle forhold, er betingelsen i udgangspunktet heller ikke opfyldt.¹⁰⁷

Relativ umulighed foreligger, hvor praktiske eller økonomiske hindringer gør det meget vanskeligt, byrdefyldt eller farligt for en part at opfylde sin forpligtelse.¹⁰⁸ Visse forhold sidestilles således med objektiv umulighed, hvor en sådan ikke foreligger. Herved forstås, at opfyldeshindringen kun kan

⁹⁸ Se pkt. 1.6.3. om definitionen af en pandemi

⁹⁹ Retten slog således fast, at Covid-19 var force majeure i det konkrete tilfælde. Det må påpeges, at der i HORESTAs standardregelsæt er vedtaget en force majeure-klausul i § 19, hvilket formentlig har haft en ikke-uvæsentlig betydning for resultatet, <https://www.horesta.dk/media/1934/hvad-man-boer-vid.pdf>. Larsen, a.st., s. 8

¹⁰⁰ 2020-0188 om annullation af ophold, 2020-0787 om tilbagebetaling af beløb for ikke afholdt arrangement og 2020-0730 om afbestilling af lokaler

¹⁰¹ Se nærmere overvejelser herom under pkt. 4.1.

¹⁰² Hedegaard Kristensen m.fl., a.st., s. 96 f.

¹⁰³ Ibid., s. 97

¹⁰⁴ Ibid.

¹⁰⁵ Theilgaard m.fl., a.st., s. 357

¹⁰⁶ Jf. pengemangelsdoktrinen

¹⁰⁷ Hedegaard Kristensen m.fl., a.st., s. 99

¹⁰⁸ Theilgaard m.fl., a.st., s. 363

overkommes med urimeligt store økonomiske ressourcer eller opofrelser, som må anses for at være uden for parternes forudsætninger.¹⁰⁹

Ved BEK nr. 224 af 17. marts 2020 blev overtrædelsen af visse Covid-19-restriktioner håndhævet ved straf, herunder forsamlingsforbuddet, jf. § 1, stk. 1, og lukkepåbuddet, jf. § 6, stk. 1, nr. 1. I den ovenfor nævnte afgørelse U 2021.3484 Ø fandtes Covid-19 at have umuliggjort afholdelse af et bryllupsarrangement, fordi det var ulovligt i henhold til forsamlingsforbuddet. I Ankenævnets afgørelser 2020-0787 og 2020-0730 fandtes det også, at aflysningen af et arrangement, som ikke lovligt kunne gennemføres på grund af lukkepåbuddet, var force majeure. Dette stemmer overens med ældre obligationsretlig teori, hvori det påpeges, at opfyldelse, der alene kan ske ulovligt, er nok til at konstituere umulighed.¹¹⁰ Der er tale om relativ umulighed, idet strafbare handlinger fysisk kan gennemføres. Det må i den forbindelse påpeges, at den relative umulighed kun foreligger så længe restriktionerne er gældende for parternes mellemværende. Dette er igen illustreret ved U 2021.3484 Ø, hvor forsamlingsforbuddet ophørte den 13. april 2020, men blev forlænget til henholdsvis den 10. maj 2020 og 7. juni 2020.¹¹¹ Da forbuddet blev forlænget til at omfatte dagen for brylluppet, forelå der force majeure. Forinden dette tidspunkt var det ikke umuligt at afholde arrangementet.¹¹² Regeringens opfordringer og anbefalinger, er således ikke nok til at opfylde kravet om umulighed¹¹³, ligesom formodninger om nye eller forlængede restriktioner ej heller er tilstrækkeligt.

3.2. Det arbejds- og ansættelsesretlige force majeure-begreb

Det afgørende for retsstillingen om force majeure i ansættelsesretten er arbejdsforholdets karakter og parternes udtrykkelige aftale samt forudsætninger på det enkelte overenskomstområde eller i den enkelte ansættelseskontrakt. Der er stor forskel på retsstillingen afhængig af, hvilken særlovgivning der finder anvendelse på ansættelsesforholdet.

Principielt kan der skelnes mellem fire tilfælde, og det er iblandt disse, at det kan diskuteres, i hvilket omfang force majeure-begrebet finder anvendelse, og i hvilke situationer arbejdsgiveren kan frigøre sig fra kontraktens tidsvilkår. Det første tilfælde, der behandles, er ansættelsesforhold, der er omfattet af en overenskomst, som indeholder en særskilt force majeure-klausul.¹¹⁴ Dernæst er tilfældet, hvor ansættelsesforholdet ikke er omfattet af en overenskomst, men hvor parterne i den individuelle ansættelseskontrakt har reguleret force majeure. Hvis dette er tilfældet, er der tale om et væsentligt vilkår, som skal fremgå af ansættelsesaftalen efter ansættelsesbevislovens § 2.¹¹⁵ Det er dog ikke sædvanligt forekommende, at man i individuelle kontrakter har indskrevet særlige klausuler¹¹⁶, hvorfor disse tilfælde ikke behandles nærmere i diskussionen.¹¹⁷ Endelig er der tilfælde, hvor der ikke foreligger en direkte aftale om force majeure. Det kan diskuteres, om der her må skelnes mellem organiserede og rent individualretlige ansættelsesforhold, idet det ikke er *klart*, om der er forskel på anvendelsen og indholdet af force majeure-grundsætningen i de to tilfælde. I diskussionen

¹⁰⁹ Iversen, a.st., s. 63 f.

¹¹⁰ Lassen, Julius: Haandbog i Obligationsretten Almindelig Del, 3. udg. (1920), s. 465

¹¹¹ BEK nr. 445 af 19. april 2020

¹¹² Der forelå dog anticiperet misligholdelse.

¹¹³ Se også Forbrugerklagenævnets afgørelser 20/1365-17 og 20/14443-13. Udenrigsministeriets opfordring om at udvise forsigtighed ved at rejse til udlandet udgjorde ikke force majeure.

¹¹⁴ Se pkt. 3.2.1.

¹¹⁵ LBK nr. 240 af 17. marts 2010 § 2.

¹¹⁶ Hasselbalch: Ansættelsesretten, s. 1145

¹¹⁷ Det kan dog kort bemærkes, at praksis herom tyder på, at særlige force majeure-klausuler i individuelle kontrakter i højere grad fortolkes til fordel for lønmodtageren, idet afgørelserne synes at være mere restriktive over for arbejdsgiveren end på det organiserede område. Se f.eks. Hasselbalch: Ansættelsesretten, s. 1145, note 943.

forekommer det hensigtsmæssigt at behandle disse tilfælde samlet under hensyn til fællesnævneren; at force majeure er ureguleret i overenskomsten og i ansættelseskontrakten.¹¹⁸

3.2.1. Det organiserede område (det kollektive område)

Reguleringen af løn- og arbejdsvilkår gennem kollektive aftaler er grundstenen i den danske model, der er udtryk for et særligt system på arbejdsmarkedet, hvor aftaleparterne har en høj grad af selvregulering.¹¹⁹ Systemet er funderet i Septemberforliget af 1899, som var den første hovedaftale mellem LO og DA. Den danske model bygger på parternes enighed om at håndtere uenighed og respekt for gensidigt konfliktende interesser. Høje organisationsprocenter og høj overenskomstdækning er en forudsætning for at fastholde det danske reguleringssystem. De seneste tal for overenskomstdækningen på det danske arbejdsmarked, som Dansk Arbejdsgiverforening har udarbejdet, vedrører 2018. Heraf kan det udledes, at 73 % af den private sektor er overenskomstdækket.¹²⁰ Dette afsnit berører således langt størstedelen af de danske arbejds- og ansættelsesforhold.

På mange overenskomstområder er der vedtaget forskrifter i overenskomsten eller gælder kutymer for, hvorledes risikoen for opståede hindringer af den pågældende art fordeles mellem parterne.¹²¹ Force majeure betegnes her ofte som *arbejdsmangel på grund af andre arbejdstageres arbejdsstandsning og ved maskinstandsning, materiale mangel og anden force majeure, som standser driften*.¹²² En sådan bestemmelse blev indført i mange overenskomster ved mæglingforslag af 21. marts 1950¹²³, og giver arbejdsgiveren mulighed for at opsiges ansættelsesforholdet med den ansatte uden varsel. Force majeure-klausulerne tilsigter i almindelighed at præcisere, hvilke omstændigheder, der er ansvarsbefriende, og at udvide antallet af sådanne omstændigheder. Det er således ikke usædvanligt, at maskinstandsning, materiale mangel og vejrlig anses for at være ekstraordinære omstændigheder i overenskomsternes forstand.¹²⁴ Det kan også udledes af praksis, at der generelt er tale om en meget vidtgående anvendelse af force majeure-grundsætningen.¹²⁵ I praksis findes der også udtalelser, der fastslår den sædvanlige forståelse af force majeure på arbejderområdet. Eksempelvis udtalte opmanden i FV af 10. december 2007¹²⁶, at der ved en force majeure-situation, som berettiger en arbejdsgiver til at fravige opsigelsesvarslerne, *sædvanligvis forstås "... en begivenhed, som arbejdsgiveren ikke har kunnet have indflydelse på og ikke har kunnet tage i betragtning på et tidligere tidspunkt, og som nødvendiggør hel eller delvis standsning af produktionen.*" Derved synes det almindelige kriterium om umulighed ofte at være lempet sammenlignet med det obligationsretlige krav om umulighed.¹²⁷

¹¹⁸ Se pkt. 3.2.2.

¹¹⁹ Se nærmere om den kollektive overenskomst som retligt fænomen, *Hasselbalch og Munkholm*, a.st., 71 ff.

¹²⁰ Tabel 1 i Dansk Arbejdsgiverforenings bidrag til besvarelsen af spørgsmål 1 i Beskæftigelsesudvalget 2020-21 L 122 [https://www.eu.dk/samling/20201/kommissionsforslag/kom\(2020\)0682/spm/10/svar/1734086/2315930/index.htm](https://www.eu.dk/samling/20201/kommissionsforslag/kom(2020)0682/spm/10/svar/1734086/2315930/index.htm) (lokaliseret den 3. april 2023)

¹²¹ *Kristiansen*, a.st., s. 530, *Hasselbalch og Munkholm*, a.st., 374, *Jacobsen* a.st., s. 575

¹²² Se f.eks. Industriens Overenskomst § 38, stk. 3, litra c

¹²³ *Jacobsen*, a.st., s. 576

¹²⁴ *Hasselbalch og Munkholm*, a.st., s. 374 og *Kristiansen*: Grundlæggende arbejdsret, s. 375 og *Ansættelsesret*, s. 530. Se også praksis i note 125.

¹²⁵ Se f.eks. FV af 28. august 1987, hvor arbejdsgiveren blev friholdt for ansvar for hjemsendelser fra en byggearbejdsplads på grund af frost og dermed nødvendiggjorte vinterforanstaltninger. Se også FV af 18. december 2020 (skindmangel), FV af 10. december 2007 (fiskeriforbud), FV af 1. februar 1977 (mangel på olie), FV af 5. marts 1973 (strømafbrydelse), FV af 29. oktober 2001 (forsinkelse med betonkonstruktioner), FV af 28. januar 1995 (blæst), FV af 13. november 1985 ("dårlig sæson" medførte drastisk fald i fisketilførsel). *Larsen*, a.st., s. 6

¹²⁶ Der var tale om en sag mellem CO-industri og Dansk Industri, hvor arbejdsgiveren påstod, at et øjeblikkeligt politisk fastsat stop for tobisfiskeri var force majeure, og dermed berettigede denne til at afskedige et vist antal medarbejdere uden iagttagelse af deres individuelle opsigelsesvarsler. Det anerkendtes, at fiskestoppet var force majeure i henhold til overenskomstens force majeure-klausul, der oplistede materiale mangel som en for arbejdsgiveren frigørende hindring.

¹²⁷ Afsnit 3.1.3 og *Hasselbalch og Munkholm*, a.st., 374

Selvom der er tale om standardformuleringer, findes der – som i den almindelige obligationsret – ikke en entydig definition af force majeure på det organiserede område. Force majeure-grundsættningens indhold er i al fald afhængig af den særlige force majeure-klausul, der er vedtaget i den overenskomst, som ansættelsesforholdet er omfattet af, samt eventuelt overenskomstkutyme og udfyldende fortolkningsregler.

Da WHO den 11. marts 2020 erklærede Covid-19 for en pandemi, blev der på flere overenskomst-områder indgået aftaler mellem arbejdsmarkedets parter om, at arbejdsgivere havde mulighed for med omgående varsel helt eller delvist at hjemsende medarbejdere som følge af ændringer af driftsforhold, som direkte eller indirekte var forårsaget af coronavirus.¹²⁸ Disse aftaler blev indgået på grundlag af, at parterne var enige om, at der var tale om force majeure. Medarbejderne skulle derfor under hjemsendelsen ikke modtage løn fra virksomhederne. Til trods for at ”pandemi” typisk ikke er direkte reguleret i standardklausulerne om force majeure, konstateres det også uden videre i arbejdsretlig litteratur, at coronapandemien i foråret 2020 opfyldte kravene til force majeure i kollektive overenskomsters forstand. Dette begrundes med, at den kom udefra, ikke var til at forudse og øjeblikkeligt førte til betydelige *driftsindskrænkninger* af tvungen karakter.¹²⁹ Spørgsmålet er mere uklart i de tilfælde, hvor force majeure er ureguleret.

3.2.2. Force majeure, hvor der ikke foreligger en direkte aftale herom

I tilfælde, hvor der ikke foreligger en særskilt force majeure-klausul i overenskomsten eller den individuelle ansættelsesaftale, kan der rejses to hovedspørgsmål. Først og fremmest er det omdiskuteret, hvorvidt force majeure som retsgrundsætning overhovedet finder anvendelse i disse tilfælde.¹³⁰ Dernæst er spørgsmålet, hvilken fortolkning af force majeure-grundsætningen der må anlægges i denne sammenhæng. Som behandlet ovenfor, gælder der et videre force majeure-begreb på det organiserede område som følge af særlige klausuler og overenskomstkutymer. Særlige klausuler, kontraheringer eller forudsætninger om force majeure, der i videre omfang fritager debitor for ansvar, kan selvsagt kun anvendes på parternes mellemværende, hvis klausulen er en del af aftalen mellem dem. Det diskuteres nedenfor, om den bredere anvendelse af force majeure på det organiserede område påvirker måden, hvorpå force majeure-begrebet må fortolkes i henhold til ansættelseskontrakter, hvor force majeure er ureguleret, eller om det almindelige restriktive force majeure-begreb finder anvendelse.¹³¹

3.2.2.1. Et retligt grundlag?

En arbejdsgiver kan ikke frigøre sig fra sine kontraktuelle forpligtelser uden et retligt grundlag herfor. Spørgsmålet er således, om arbejdsgiveren kan påberåbe sig force majeure, hvor der ikke forefindes en force majeure-klausul i den kollektive overenskomst eller i ansættelseskontrakten. Der gælder udtrykkelige lovbestemmelser om en genussælgers fritagelse for erstatningsansvar i force majeure-situationer¹³², men et sådant retligt grundlag for arbejdsgivers ansvarsfrihed ved force majeure findes ikke i ansættelsesretlig lovgivning.

¹²⁸ Den 12. marts 2020 vedrørende virksomheder omfattet af kantineoverenskomsten mellem DIO II (SBA) og 3F, Privat Service, Hotel og Restauration, den 13. marts 2020 vedrørende virksomheder omfattet af hovedoverenskomsten mellem 3F PSHR og HORESTA-A og den 17. marts 2020 vedrørende virksomheder omfattet af Industriens Overenskomst mellem DI og CO-industri.

¹²⁹ *Kristiansen: Ansættelsesret*, s. 531

¹³⁰ Se pkt. 3.2.2.1.

¹³¹ Se pkt. 3.2.2.2.

¹³² Købelovens § 24

Når parternes aftale ikke indeholder udtrykkelig hjemmel til at fravige de almindelige regler om opsigelse i henhold til ansættelseskontrakten eller den kollektive overenskomst, må disse som udgangspunkt iagttages af arbejdsgiveren, idet der ellers vil være tale om misligholdelse.¹³³ Ud fra dette synspunkt har arbejdsgiveren alene mulighed for at afbryde ansættelsesforholdet uden iagttagelse af tidsvilkåret, hvis der i ansættelseskontrakten eller overenskomsten er vedtaget en force majeure-klausul.

Force majeure er som retsgrundsætning en del af baggrundsretten i den almindelige obligationsret. Det er indeholdt i terminologien, at uskrevne retsgrundsætninger er udfyldende ret, som ikke fordrer en aftale om sin anvendelse. Et klassisk kontraktretligt eksempel er culpa, men det er også ganske almindeligt at anvende udfyldende regler inden for ansættelsesretten. Eksempler herpå er arbejdsgiverens ledelsesret¹³⁴ og den gensidige loyalitetsforpligtelse.¹³⁵ Den almindelige forståelse af en *retsgrundsætning* taler således for, at force majeure kan påberåbes uden aftale herom.

Fra praksis kan fremhæves Arbejdsrettens dom af 27. oktober 1961, FV af 10. marts 1976 og Arbejdsrettens dom af 22. september 2022. I disse afgørelser blev det slået fast, at force majeure kan påberåbes uden aftale, hvor ansættelsesforholdet er omfattet af en overenskomst.

I Arbejdsrettens dom af 27. oktober 1961 bemærkede retten, at *”den omstændighed, at det under overenskomstforhandlingerne fremsatte forslag til en ændret affattelse af § 11 ikke blev gennemført, ikke kan afskære indklagede fra under denne sag at gøre gældende, at der ved siden af overenskomstens opsigelsesbestemmelse består en almindelig retsregel, hvorefter opsigelsesvarsler bortfalder i tilfælde af arbejdsstandsning...”* Det blev således lagt til grund i kendelsen, at force majeure kan anvendes som almindelig retsregel.

I FV af 10. marts 1976, som også er blevet fremhævet i de nye afgørelser vedrørende Covid-19¹³⁶, blev det af arbejdsgiveren gjort gældende, at force majeure som retsgrundsætning kan påberåbes uden hjemmel hertil i overenskomsten. Dette anerkendtes ved opmandens tilkendegivelse ved følgende udsagn: *”... Der er imidlertid ikke i sagens oplysninger grundlag for at antage, at det herved har været tilsigtet at udelukke, at der kan ske opsigelse uden iagttagelse af det overenskomstmæssige varsel, såfremt almindelige retsgrundsætninger måtte tilsige dette, overensstemmende med, hvad der i praksis er antaget på andre overenskomstområder uden force majeure klausul...”*. Resultatet fremkom således på grundlag af udfyldning derved, at parternes hensigt og forudsætninger samt kutyme på andre overenskomstområder blev afgørende.

Spørgsmålet har senest været under prøvelse i Arbejdsrettens dom af 22. september 2022 med udvidet formandskab.¹³⁷ Sagen angik, hvorvidt arbejdsgiveren som følge af Covid-19 var berettiget til den 17. marts 2020 at hjemsende sin medarbejder uden løn. Lønmodtageren udførte vagtarbejde i Københavns Lufthavn for arbejdsgiverens eneste kunde, og blev den 17. marts 2020 hjemsendt uden løn. Den 2. april blev hjemsendelsen forlænget på ubestemt tid. Lønmodtagerens fagforening ved Fagbevægelsens Hovedorganisation, lagde derfor sag an mod arbejdsgiveren med påstand om vederlæggelse i hjemsendelsesperioden. Arbejdsgiveren var omfattet af Brancheoverenskomsten for Vagtselskaber, for hvilken der ikke var indgået en af de ovenfor omtalte tillægsaftaler om hjemsendelse¹³⁸ uden løn på grund af Covid-19. Det fulgte af overenskomsten, at opsigelsesvarslets varighed var afhængig af den ansattes anciennitet, og at det bestående opsigelsesvarsel ikke kunne forringes. Der var ikke vedtaget en force majeure-klausul. Arbejdsretten konkluderede, at der ikke efter overenskomsten

¹³³ Se pkt. 2 om almindelige virkninger af hindringer for arbejdsydelsen.

¹³⁴ *Hasselbalch og Mukholm*, a.st., s. 178 ff.

¹³⁵ *Ibid.*, s. 230 f.

¹³⁶ Arbejdsrettens dom af 22. september 2022, Sag BS-19267/2020-KBH og Sag BS-27102/2020-KBH

¹³⁷ Jf. Arbejdsretslovens § 7, jf. § 8.

¹³⁸ Se pkt. 3.2.1.

kunne ske hjemsendelse uden løn, men at den ”*almindelige retsgrundsætning*” om force majeure fandt anvendelse, og således kunne frigøre arbejdsgiveren, hvis betingelserne herfor var opfyldte. Fælles for de tre afgørelser er, at resultatet beror på parternes forudsætninger og overenskomsttymte. Disse fremhæves dog kun sjældent i sagsreferaterne, hvilket vanskeliggør muligheden for at udlede almindelige principper heraf.¹³⁹ Hvad der dog kan udledes, er, at kutymer er et moment, der ofte har betydning på særligt det kollektive område.¹⁴⁰ Dette følger formentlig af, at parternes manglende stillingtagen *enten* er udtryk for, at parterne har henholdt sig til den hidtidige ordning på området, *eller* at parterne har betragtet den praksis, der har fået lov at udvikle sig hen ad vejen i overenskomstens levetid som i overensstemmelse med hensigten.¹⁴¹

Hvor der er tale om rent individualretlige forhold fremstår det mere uklart, i hvilket omfang retsgrundsætningen finder anvendelse. Den af forfatteren eneste kendte praksis herpå er de to byretsafgørelser, der blev afsagt i forbindelse med Covid-19 ved Københavns Byret henholdsvis den 15. februar 2021¹⁴² og 4. marts 2021.¹⁴³ To medarbejdere, der var blevet opsagt fra en kantine- og restaurationsvirksomhed, påstod under hver sin retssag, at de havde ret til løn i opsigelsesperioden i overensstemmelse med ansættelseskontrakten, der indeholdt et opsigelsesvarsel på 14 dage. Arbejdsgiveren havde opsagt samtlige medarbejdere den 13. marts 2020, og meddelte i forlængelse af regeringens pressemøde den 17. marts 2020, at medarbejderne ikke ville modtage løn i opsigelsesperioden. Lønmodtagerne gjorde gældende, at arbejdsgiveren alene havde mulighed for at opsiige medarbejderne uden løn i tilfælde af, at der i kontrakten eller overenskomsten var aftalt en force majeure-klausul, som gav mulighed for at opsiige med dags varsel. De gjorde også gældende, at omstændighederne i FV af 10. marts 1976 ikke var sammenlignelige med omstændighederne i disse sager, fordi ansættelsesforholdene ikke var omfattet af en overenskomst, og da kutymer, der begrundede resultatet i FV af 10. marts 1976, således heller ikke kunne anvendes. Arbejdsgiveren gjorde gældende, at retsgrundsætninger er udviklet gennem praksis og kan påberåbes, selvom en konkret kontrakt eller lov ikke indeholder særskilt bestemmelse herom. Retten fandt, at force majeure kan medføre, at et opsigelsesvarsel i en individuel ansættelseskontrakt bortfalder, selvom kontrakten ikke indeholder en force majeure-klausul, og at dette gælder uanset, om der er tale om et ansættelsesforhold, der er omfattet af en kollektiv overenskomst eller ikke.¹⁴⁴

Al praksis tyder således på, at den almindelige grundsætning om force majeure finder anvendelse som en del af baggrundsretten i arbejds- og ansættelsesretten, uanset om ansættelsesforholdet er omfattet af en kollektiv overenskomst eller ikke, og uanset om overenskomsten indeholder en force majeure-klausul. Ekstraordinær frigørelse må således gælde som en underforstået modifikation til kontraktens tidsvilkår, medmindre der er forhold, som taler direkte imod, at force majeure kan påberåbes i det enkelte tilfælde. Spørgsmålet er herefter, hvilket indhold modifikationen har, og hvilken fortolkning af grundsætningen, der må anlægges.

3.2.2.2. Fortolkningen af force majeure-grundsætningens indhold

Det er let at foranlediges til at tro, at der for alle arbejds- og ansættelsesforhold gælder et videre indhold af force majeure-grundsætningen, da det organiserede område, hvor anvendelsesområdet ofte

¹³⁹ *Hasselbalch: Ansættelsesretten*, s. 1134 og s. 1136, note 911

¹⁴⁰ Se pkt. 1.4. og *Hasselbalch og Munkholm, a.st.*, s. 98

¹⁴¹ *Hasselbalch og Munkholm, a.st.*, s. 98

¹⁴² Sag BS-19267/2020-KBH

¹⁴³ Sag BS-27102/2020-KBH

¹⁴⁴ Det må holdes in mente, at den retskildemæssige værdi af de to afgørelser er yderst begrænset, jf. pkt. 1.5.

er udvidet, spiller en fremtrædende rolle på det danske arbejdsmarked.¹⁴⁵ Størstedelen af den foreliggende praksis vedrører også kollektivarbejdsretten, mens den juridiske litteratur og praksis vedrørende det rent individualretlige område er yderst beskedne. Der er tale om en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde, hvorfor det vanskeligt lader sig gøre at angive klare retningslinjer for i hvilke situationer, der er tale om force majeure. Desuagtet afsøges og diskuteres nedenfor grænserne for det ansættelsesretlige force majeure-begreb for såvel organiserede som uorganiserede ansættelsesforhold, hvor force majeure er ureguleret.

3.2.2.2.1. En vejledende definition?

I den almindelige obligationsret yder købelovens § 24 en vis vejledning i vurderingen af, om en aftalepart kan friholdes for ansvar ved ikke-opfyldelse. I de kollektive overenskomster er særlige force majeure-klausuler, som definerer og specificerer grundsætningen, særdeles udbredte. Om end disse klausuler ofte ikke er udtømmende, er de sammen med en fortolkning af parternes hensigter og kutymer retningsgivende for, hvornår arbejdsgiveren ansvarsfrit kan hjemsende og/eller afskedige sine ansatte øjeblikkeligt og uden vederlag. I dette afsnit undersøges det, om der kan fremhæves en vejledende definition af force majeure, hvor dette er ureguleret i overenskomsten eller ansættelsesaftalen.

I den under pkt. 3.2.2.1. fremhævede voldgiftskendelse FV af 10. marts 1976 udtalte opmanden, at der er tale om force majeure: ”... hvor en begivenhed, hvis indtræden arbejdsgiveren ikke har kunnet have indflydelse på og ikke har kunnet tage i betragtning, nødvendiggør en hel eller delvis standsning af driften, og risikoen herfor ikke burde bæres af arbejdsgiveren.”

I Arbejdsrettens dom af 22. september 2022 udtalte retten, at det ”... anses for berettiget at hjemsende en medarbejder uden løn i tilfælde, hvor der indtræder en begivenhed, der forhindrer udførelse af arbejdet, og hvis indtræden arbejdsgiveren er helt uden indflydelse på og ikke har kunnet forudse. Dette gælder dog ikke hvis risikoen herfor findes at burde bæres af arbejdsgiveren.”

Fælles for de to afgørelser er, at definitionen ligner de standardformuleringer, som anvendes i de særlige force majeure-klausuler i overenskomsterne, samt at en risikoafvejning er afgørende. Det kan dog ikke herved antages, at force majeure på det organiserede område tilsvare force majeure, hvor der ikke er indgået en direkte aftale om en udvidelse af grundsætningens almindelige restriktive grænser. Det må fastholdes, at en sådan udvidelse kræver en særligt klar aftale.

Der er således i kollektive sammenhænge større sandsynlighed for, at det pågældende afgørelsesorgan vil ”hente/låne” fra andre overenskomstområder end i rent individualretlige sammenhænge.

Den eneste praksis, der vedrører ansættelsesforhold, der hverken er omfattet af en overenskomst eller har en force majeure-klausul i ansættelseskontrakten, er de ovenfor nævnte afgørelser fra Københavns Byret af henholdsvis 21. februar 2021 og 4. marts af 2021. Force majeure defineres her som: ”... en begivenhed, der er upåregnelig og uden for parternes kontrol, og som derved samtidig hindrer eller umuliggør opfyldelsen af aftalen.”

Det nævnes ikke i hvilken grad begivenheden skal være ekstraordinær, og definitionen indebærer ingen risikoafvejning. Der er tale om en fundamental afvejning af, hvem der er nærmest til at bære risikoen for den udefrakommende hindring. Uden nærmere begrundelse konkluderer retten, således at nedlukningen den 17. marts 2020 i forbindelse med Covid-19 var force majeure, hvorfor arbejdsgiveren kunne frigøre sig øjeblikkeligt fra ansættelseskontrakterne. Dette synes at være en udvidet anvendelse af force majeure-grundsætningen, idet lønmodtagerne herved fandtes at bære risikoen for

¹⁴⁵ Kristiansen: Ansættelsesret, s. 25. Som nævnt var der i 2018 en overenskomstdækning på 73 % i den private sektor.

arbejdsmanglen som følge af omstændighederne ved Covid-19. Som tidligere omtalt er beskyttelses-hensynet over for lønmodtageren særligt stærkt, hvor der som i afgørelsen er tale om et rent individualretligt ansættelsesforhold. I lyset af Arbejdsrettens dom af 22. september 2022 forekommer det ejendommeligt, at der ikke foreligger en egentlig stillingtagen og afvejning af de konkrete hensyn til arbejdsgiveren og lønmodtageren.

Principielt kan det anføres, at vurderingen af, om der er tale om force majeure bør være den samme for alle arbejds- og ansættelsesforhold ud fra den betragtning, at de alle er aftalebaseret, og at parterne ved enhver af aftaleforhandlingerne har mulighed for at kontrahere om risikofordelingen. Til belysning heraf blev det eksempelvis under arbejdsgiverens procedure i de ovennævnte byretsafgørelser¹⁴⁶ anført, at en overenskomst rent definitivt blot er en omfattende aftale, der tilbliver gennem almindelig aftaleforhandling, som vedrører en kollektivitet af lønmodtagere og at aftalerettens almindelige regler gælder herfor. Dette er et argument for, at retsstillingen må være den samme, hvad end der er overenskomstdækning, eller der er tale om et individuelt ansættelsesforhold. Den væsentlige forskel består i, at fortolknings- og udfyldningsregler har større betydning i henhold til organiserede ansættelsesforhold end for individuelle kontrakter. Det må antages, at dette blandt andet skyldes, at arbejdsgiveren er den formodningsvis stærke part på det individualretlige område, mens aftalparterne ved overenskomstforhandlingerne er mere jævnbyrdige. Dette betyder, at parternes hensigt tillægges større vægt, idet der ikke er samme risiko for, at lønmodtagersiden ikke har taget stilling til det pågældende forhold ved forhandlingerne som i individuelle ansættelsesforhold. Derudover er det *helt* afgørende at være opmærksom på, at selve hensynene i risikoafvejningen differentierer sig i de to tilfælde. Det forhold, at der er tale om en kollektivitet af lønmodtagere medfører, at der ikke er samme hensyn at tage til den enkelte på det kollektive område som i rent individualretlige ansættelsesforhold. Desuden er hensynet til arbejdsgiveren er større, idet den økonomiske byrde selvsagt øges des flere lønmodtagere, arbejdsgiveren hæfter over for.

Ud fra ovenstående kan der næppe forfattes en vejledende definition af force majeure for ansættelsesforhold, hvor der ikke gælder noget udtrykkeligt herom. Det kan heller ikke antages, at den videre anvendelse af force majeure på det kollektive område ”smitter af” på parternes retsstilling, hvor force majeure er ureguleret. Dette gælder i særdeleshed, hvad angår rent individualretlige sammenhænge. I disse tilfælde tages udgangspunkt i det snævre obligationsretlige force majeure-begreb, hvor en overordnet risikoafvejning med en række sideordnede momenter og hensyn er afgørende for, om arbejdsgiveren fastholdes eller frigøres fra kontrakten. Risikoafvejningen diskuteres nærmere umiddelbart nedenfor. Først belyses en række almindelige principper, der udspringer af de juridiske grundregler, hvorefter retspraksis afsøges for vejledende momenter.

3.2.2.2.2. Almindelige principper

Der kan fremhæves visse almindelige principper for retsstillingen, hvor force majeure er ureguleret, idet der også henvises til overordnede retningslinjer som omtalt under afsnit 2, hvor det anføres, at arbejdsgiveren i vidt omfang bærer risikoen for hindringer inden for virksomhedens rådighedsfære. Virksomhedens ”rådighedsfære” forstås i bred forstand, og det kan være vanskeligt at skelne imellem, hvornår hindringen ligger inden for denne, og hvornår den er udefrakommende. Det må antages, at det i sig selv er et moment i risikovurderingen ”hvor langt” hindringen ligger inden eller uden for virksomhedens rådighedsfære.

¹⁴⁶ Sag BS-19267/2020-KBH og Sag BS-27102/2020-KBH

Egen skyld (culpa)

Arbejdsgiveren hæfter uden videre for konsekvenserne af sådanne hindringer, som virksomheden selv *forsætligt* har udvirket.¹⁴⁷ Det gælder uanset, om dispositionen var rettet direkte mod arbejdskraften eller ej, når den dog får den følgerkning, at arbejdet ikke lader sig udføre. Retsstillingen er klar, idet hindringen i disse tilfælde ikke *faktisk* er udefrakommende. For så vidt angår hindringer, der skyldes arbejdsgiverens *uagtsomhed*, er forpligtelsen ikke lige så klar.¹⁴⁸ Som eksempler kan nævnes hindringer, som er en konsekvens af uhensigtsmæssige eller uheldige driftsmæssige dispositioner, herunder f.eks. virksomhedens flytning.¹⁴⁹ Da der er tale om en vid hæftelse for arbejdsgiveren ved udefrakommende hindringer, må det sluttes, at arbejdsgiveren også må bære risikoen i de tilfælde, hvor hindringen kan henføres til dennes uagtsomhed. Det skal også nævnes, at vurderingen af, i hvilket omfang arbejdsgiveren burde have taget forbehold for den pågældende hindring i ansættelseskontrakten, er en vurdering af arbejdsgiverens culpa.

Pengemangel

Må hindringen tilskrives økonomiske vanskeligheder som den egentlige årsag, vil den almindelige grundregel om, at pengemangel ikke fritager for ansvar finde anvendelse.¹⁵⁰ Svigt i økonomien, konjunkturer og afsætningsmuligheder befrier således ikke arbejdsgiveren for vederlagsforpligtelsen. Det samme gælder for den omstændighed, at økonomisk hensigtsmæssighed tilsiger, at der bør ske afskedigelse.¹⁵¹ Af ældre praksis kan fremhæves FV af 16. oktober 1987, hvor faldende priser, ikke udgjorde force majeure, da det hertil må kræves, at situationen fysisk hindrer arbejdet, og ikke blot at markedet svigter. I U 1942.249 H var det forhold, at driften på grund af indtrufne hændelser blev urentabel, arbejdsgiverens risiko. Det er fremhævet i ældre litteratur, at virksomheden bør friholdes, når driften ikke længere er rentabel.¹⁵² Denne regel er dog formentlig for vidtgående, da arbejdsgiveren er nærmest til at skønne over rentabilitetsudsigterne samt indkalkulere disse risici i kontrakten, mens lønmodtageren ingen mulighed har for at påvirke situationen.¹⁵³

Arbejdsgiverens frigørelse

Det er et almindeligt ansættelsesretligt princip, at en opsigelse skal være klar for at kunne få virkning, og at den, der vil påberåbe sig en opsigelse til begrænsning af et påhvilende erstatningsansvar, har bevisbyrden for, at den har fundet sted.¹⁵⁴ Arbejdsgiveren kan således kun anses som frigjort under forudsætning af, at afskedigelsen over for lønmodtageren er modtaget i tide.¹⁵⁵ Som omtalt under pkt. 2.1. medfører det forhold, at hindringen er *permanent*, som retlig konsekvens, at ansættelsesforholdet ophører. Når hindringen er permanent, gælder kravet om en udtrykkelig tilkendegivelse således ikke.

Andre tilfælde

Tilfælde, hvor hindringen ikke kan tilskrives arbejdsgiverens forsæt, uagtsomhed eller pengemangel, men dog opstår inden for arbejdsgiverens rådighedsfære i bred forstand, er mere tvivlsomme.¹⁵⁶ Der foreligger en del praksis fra de faglige voldgiftsretter, som antyder, at arbejdsgiveren også i disse tilfælde ud fra almindelige principper må bære risikoen for arbejdshindringen. Eksempelvis var en færges grundstødning ved et uheld ikke lønmodtagernes risiko, hvorfor de havde ret til et normalt

¹⁴⁷ *Hasselbalch*: Ansættelsesretten, s. 1135

¹⁴⁸ *Ibid.*, s. 1135

¹⁴⁹ FV af 4. december 1975

¹⁵⁰ Jf. Pengemangelsdoktrinen

¹⁵¹ *Hasselbalch*: Ansættelsesretten, s. 1135

¹⁵² *Ussing*, a.st., s. 375

¹⁵³ *Hasselbalch*: Ansættelsesretten, s. 1135

¹⁵⁴ *Hasselbalch og Munkholm*, a.st., s. 271

¹⁵⁵ *Hasselbalch*: Ansættelsesretten, s. 1138

¹⁵⁶ *Ibid.*, s. 1135

opsigelsesvarsel.¹⁵⁷ Af andre eksempler kan fremhæves, at arbejdsgiveren bærer risikoen for dispositioner i forhold til råvarers levering¹⁵⁸, og at arbejdsgiveren må betale for den efter aftale til rådighed stående arbejdskraft uden hensyn til muligheden for udnyttelsen af denne.¹⁵⁹ I nogle afgørelser friholdes arbejdsgiveren for ansvar i videre udstrækning end det her anførte. Disse vedrører organiserede ansættelsesforhold, hvorfor det ikke er utænkeligt, at dette skyldes særlige kutyper.¹⁶⁰ Generelt kan det anføres, at hindringen er arbejdsgiverens risiko, når det ligger inden for virksomhedens herredømme at påvirke eller afbøde hindringens følger i blot nogen grad. Ud fra ansættelsesforholdets karakter, og en betragtning om, at arbejdsgiveren har den samlede driftsledelse, forekommer det rimeligt at opfatte kontrakten som indeholdende en garanti for vederlaget inden for det normale tidsvilkår, således arbejdsgiveren må bære risikoen i samtlige tilfælde, selvom hindringen er udefrakommende og ikke kan tilregnes virksomheden.¹⁶¹ Der er således tale om en meget vid hæftelse for arbejdsgiveren, som dog ikke er objektiv.¹⁶²

3.2.2.2.3. Praksis vedrørende uafvendelige hindringer

Grundlaget for fastholdelsen af arbejdsgiverens hæftelse er ikke lige så klart, når arbejdshindringen er udefrakommende og ligger uden for arbejdsgiverens rådighedssfære. Arbejdsgiverens risiko må dog fortsat være udgangspunktet som følge af beskyttelseshensynet til lønmodtageren.

Pludselige, udefrakommende, uafvendelige hindringer

Hvis hindringen er opstået pludselig og konkret uforudseelig¹⁶³, ikke i nogen grad kan afværges, og har et ekstraordinært præg¹⁶⁴, er der i praksis en vis tilbøjelighed til at friholde arbejdsgiveren.¹⁶⁵ I den førhen fremhævede voldgiftskendelse FV af 10. marts 1976 udtalte opmanden også, at "*opsigelsesvarsel kan fraviges i tilfælde, hvor der indtræder hindringer, som arbejdsgiveren ikke har nogen som helst indflydelse på og ikke kan tage i betragtning.*" Det fandtes dog ikke dokumenteret, at der var tale om et sådant tilfælde ved vejrligsbetingede standsninger i fiskeindustrien eller fiskekvoters udløb. Derimod legitimerede fiskernes havneblokade arbejdsgiverens ansvarsfrihed. Dette skyldes formentlig, at der i forbindelse med blokaden var tale om en form for egen skyld hos lønmodtagerne. Af yderligere eksempler kan fremhæves, at oliekrisen i 1973 ansås for at være force majeure.¹⁶⁶ Der foreligger desuden en række afgørelser fra 2. verdenskrig vedrørende lovændringer som følge af krigssituationen, herunder musik- og alkoholtilladelser, benzinformbud samt restriktioner om lukketid for visse erhvervsdrivende.¹⁶⁷ Afgørelserne viser en tendens til, at arbejdsgiveren må bære risikoen for udefrakommende og uafvendelige hindringer, blot virksomheden i nogen grad kan påvirke eller afbøde hindringens følger. I FV af 2. juni 1940, ansås et forbud mod anvendelse af benzin ikke for at være force majeure, der kunne friholde arbejdsgiveren, da det var uklart, om det var umuligt at skaffe arbejde til nogle chauffører under det aftalte opsigelsesvarsel. Arbejdsgiveren kunne muligvis afbøde hindringens skadesvirkning, dersom det faktisk var muligt at skaffe arbejde. Illustrativ herfor er også U 1928.259 H, hvor nogle musikere var antaget til at spille i en restaurant med danselokale. Under en epidemi udstedte regeringen et forbud mod dans i offentlige lokaler, men dette medførte ikke, at

¹⁵⁷ FV af 9. juni 1983

¹⁵⁸ FV af 18. december 1985

¹⁵⁹ FV af 2. juni 1940

¹⁶⁰ Hvilket som nævnt under pkt. 3.2.1. sjældent fremgår af sagsreferaterne.

¹⁶¹ *Hasselbalch*: Ansættelsesretten, s. 1135

¹⁶² *Ibid.*, s. 1136

¹⁶³ Se herom umiddelbart nedenfor.

¹⁶⁴ Se herom pkt. 3.1.1.

¹⁶⁵ *Hasselbalch*: Ansættelsesretten, s. 1136

¹⁶⁶ FV af 5. februar 1974

¹⁶⁷ Se f.eks. FV af 2. juni 1940 og FV af 31. maj 1940, U 1941.475 H og U 1940.1113 Ø

driften af restauranten var forhindret. Restauratøren var således forpligtet til at aflønne musikerne uanset, at danselokalerne var lukket. Afgørelsen illustrerer, at den udefrakommende, uforudseelige og uafvendelige arbejdshindring er arbejdsgiverens risiko, hvis blot virksomheden har mulighed for at aftage arbejdsydelsen ved at planlægge arbejdet anderledes.¹⁶⁸ I dette tilfælde kunne man forestille sig, at musikerne kunne spille i selve restauranten.

Forhold på lønmodtagersiden

Der er tilbøjelighed til at friholde arbejdsgiveren, såfremt hindringen udspringer af forhold på lønmodtagersiden.¹⁶⁹ Som eksempel kan nævnes hindringer, som er opstået som følge af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser i et af arbejdsgiverens forsyningsled. Her lader man oftest lønmodtagerne bære risikoen for hinandens ulovlige arbejdsstandsninger, og der er i overenskomsterne tendens til at solidarisere arbejdstagerpartens ansvar og dermed risiko.¹⁷⁰ Der er tale om en form for egen skyld for lønmodtageren, hvor det anses for rimeligt at fravige udgangspunktet om arbejdsgiverens risiko, idet der ikke er samme beskyttelseshensyn til lønmodtageren.¹⁷¹

Hindringen kunne forudses konkret

Arbejdsgiverens hæftelse opretholdes uden undtagelse, hvis hindringen var konkret forudseelig, således det havde været muligt at iagttage kontraktens tidsvilkår.¹⁷² Eksempelvis kan fremhæves FV af 31. maj 1940, hvor det blev fastslået, at benzinforbuddet, som blev indført efter besættelsen, ikke var konkret uforudseeligt for arbejdsgiveren på en sådan måde, at virksomheden var afskåret fra at iagttage opsigelsesvarslet.

I denne forbindelse skal det fremhæves, at betingelsen om upåregnelighed således udmønter sig anderledes end i den almindelige obligationsret, hvor udgangspunktet er, at hindringen ikke måtte være forudseelig på aftaletidspunktet.¹⁷³ I relation til ansættelseskontrakten, der i udgangspunktet er en løbende kontrakt, er et sådant kriterium om upåregnelighed ikke hensigtsmæssigt.¹⁷⁴ Har et ansættelsesforhold været i f.eks. ti år, er det vanskeligt at argumentere for, at den efterfølgende indtrådte hindring var påregnelig på aftaletidspunktet. I stedet vurderes upåregneligheden på grundlag af, om arbejdsgiveren kunne have forudset hindringens indtræden på en sådan måde, at det havde været muligt at frigøre sig under iagttagelse af kontraktens tidsvilkår.¹⁷⁵

Driftsrisikobetragtninger

Driftsrisikobetragtninger er særligt fremtrædende, og undertiden anføres disse alene som begrundelse for at fastholde arbejdsgiverens hæftelse. Et eksempel herpå sås i AR 3640, hvor en bombesprængt restauratør blev anset for nærmest til at bære risikoen herfor ud fra en driftsrisikobetragtning. I relation til driftsrisikobetragtningerne kan det anføres, at arbejdsgiveren har fri dispositions- og rådighedsret, ligesom det er arbejdsgiveren, der har mulighed for driftsherregvinst. Modsat afgiver lønmodtageren en stor del af sin rådighedsret som en del af det almindelige arbejdsforhold.¹⁷⁶ Det forekommer således naturligt, at arbejdsgiveren som rådighedsrettens indehaver også må påtage sig

¹⁶⁸ Dog ikke så anderledes, at ændrede og/eller nye forhold får karakter af en vilkårsændring, som lønmodtageren ikke skal tåle, f.eks. arbejde af en helt anden art eller et helt andet væsen end det, hvortil den pågældende oprindeligt blev antaget. *Hasselbalch og Munkholm*, a.st., s. 401

¹⁶⁹ *Hasselbalch*, a.st., s. 1147

¹⁷⁰ Se f.eks. FV af 21. juni 1979 og FV af 12. april 1973.

¹⁷¹ *Hasselbalch*, a.st., s. 1147

¹⁷² Jf. FV af 10. marts 1976

¹⁷³ Se pkt. 3.1.2.

¹⁷⁴ Dette gælder formentlig også for andre langvarige samarbejdsforhold.

¹⁷⁵ *Larsen*, a.st., s. 9, *Hasselbalch og Munkholm*, a.st., s. 375 og *Hasselbalch: Ansættelsesretten*, s. 1136 og 1138.

¹⁷⁶ Se afsnit 1.5.1. og 1.5.2.

konsekvensen af de risici, der er forbundet med at drive virksomheden og derved må bære en udvidet forpligtelse til at svare det aftalte vederlag.¹⁷⁷ Der må imidlertid udvises påpasselighed med at lade driftsrisikobetragtninger stå alene i afvejningen, idet kutyme på det pågældende fagområde er afgørende.¹⁷⁸ Det må være en konkret vurdering, hvor stor betydning driftsrisikobetragtningerne kan tillægges i det enkelte tilfælde.

3.2.3. Nærmere om hensynene i risikoafvejningen og øvrige betragtninger

Som før behandlet er retsstillingen i nogle tilfælde forholdsvis klar. Arbejdsgiveren bærer risikoen, hvor virksomheden selv forsætligt eller ved uagtsomhed har udvirket hindringen, kunne påvirke eller afbøde hindringens skadesvirkning. Ligeledes for uafvendelige hindringer, hvis det havde været muligt at frigøre sig under iagttagelse af kontraktens tidsvilkår. Spørgsmålet om ekstraordinær frigørelse er ikke aktuelt, såfremt arbejdsgiveren ikke kan anses for at have frigjort sig ved tilkendegivelse herom til lønmodtageren i tide. Modsat er det klart, at lønmodtageren må bære risikoen for hindringen, såfremt hindringen udspringer af forhold på dennes side.

Hvor der ikke er tale om et af ovenstående tilfælde, er en konkret risiko- og hensynsafvejning afgørende for parternes retsstilling. Dette følger af de førnævnte¹⁷⁹ afgørelser FV af 10. marts 1976 og Arbejdsrettens dom af 22. september 2022. Risikoafvejningen er en vurdering af rimeligheden af, hvem der bør bære tabet ved en given arbejdshindring, herunder om det er arbejdsgiveren, lønmodtageren eller staten. Det må desuden bemærkes, at Lønmodtagernes Garantifond inden for visse grænser dækker lønmodtagerens lønkrav i tilfælde af, at arbejdsgiveren ikke kan betale, jf. lov om Lønmodtagernes Garantifond § 1, stk. 1 og § 2.¹⁸⁰

Det ses anført i svensk ret, at arbejdsgiver som altovervejende hovedregel bærer risikoen for ikke at kunne udnytte lønmodtagerens arbejdskraft, således arbejdsgiveren tilnærmelsesvis aldrig frigøres for sin vederlagspligt. Dette synspunkt støttes generelt i dansk ret.¹⁸¹ Lader man imidlertid arbejdsgiveren bære risikoen for ikke at kunne udnytte lønmodtagerens arbejdskraft i alle tilfælde, bliver resultatet, at virksomheden kommer til at bære tabet ved driftsstandsningen samtidig med, at der skal betales fuld løn. Dette kan forekomme rimeligt, hvor arbejdsgiveren indtager en særligt stærk økonomisk magtstilling over for lønmodtageren.

I ældre dansk retspraksis anføres dog, at tabet ved arbejdshindringen bør fordeles mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren, hvor arbejdshindringen skyldes ekstraordinære omstændigheder som krig.¹⁸² Herved vil lønmodtagerne miste deres lønkrav eller en del deraf, og arbejdsgiveren vil kunne begrænse sit tab. Denne praksis peger i retning af, at der må være tale om netop sådanne ekstraordinære og upåregnelige begivenheder, som efter købelovens § 24 fratager genussælgeren for erstatningsansvar, for at arbejdsgiveren kan friholdes for sin hæftelse. Dette antages ligeledes af Lyngsø.¹⁸³ De obligationsretlige betragtninger om, hvornår en hændelse har den fornødne ekstraordinære og

¹⁷⁷ *Hasselbalch*: Ansættelsesretten, s. 1139

¹⁷⁸ *Ibid.*

¹⁷⁹ Pkt. 3.2.2.2.1.

¹⁸⁰ LBK nr. 686 af 20. juni 2011. Der gælder dog visse udbetalingsmaksimum, jf. § 3. Se nærmere herom, *Hasselbalch*: Ansættelsesretten, s. 1320 ff. og s. 1763

¹⁸¹ *Lassen*, a.st., s. 645 og *Ussing*, a.st., s. 375 f.

¹⁸² F.eks. U 1945.775 H, hvor en arbejdsgiver i al fald med et vist varsel havde ret til at træde tilbage fra kontrakten med henvisning til, at de usikre forhold i forbindelse med besættelsen nødvendiggjorde, at cirkussæsonen afsluttedes tidligere end normalt.

¹⁸³ *Lyngsø, Preben*: Afbestillingsret (1971), s. 240 ff.

upåregnelige karakter kan således inddrages i vurderingen, om end det anføres af Hasselbalch, at der næppe kan opstilles en mere almen sætning herom.¹⁸⁴

Overordnet set er der under hensyn til beskyttelsespræceptiviteten inden for arbejds- og ansættelsesretten meget, som taler for at lade arbejdsgiveren bære risikoen. Opmærksomheden bør dog henledes på, at den stilling, som parterne indtager over for hinanden i ansættelsesforholdet, er forskellig afhængig af, om der er tale om et organiseret eller et individuelt ansættelsesforhold. Der er ganske enkelt ikke samme hensyn at tage til den enkelte lønmodtager på det kollektive plan. Endvidere må det tages i betragtning, at arbejdsgiverens økonomiske byrde ved at bære risikoen på det kollektive plan ofte vil være langt større, idet der skal afregnes med flere lønmodtagere. Det må dog holdes for øje, at denne argumentation kan være cirkulær, idet en virksomhed med mange ansatte ofte også har større økonomisk pondus, og således lettere kan bære en større økonomisk byrde. Betalingen til én enkelt eller få medarbejdere, der alene er ansat i henhold til en individuel ansættelseskontrakt, vil tilnærmelsesvis aldrig fremstå som en stor byrde for arbejdsgiveren.

Om end der ikke er tale om eksakt samme hensyn, taler meget til fordel for lønmodtageren i alle tilfælde, hvor force majeure er ureguleret, medmindre der udtrykkeligt kun er aftalt løn for præsteret arbejde og ingen opsigelsesrettigheder, hvilket sjældent er tilfældet.¹⁸⁵ Der er tale om et aftaleforhold af helt særlig art, hvor lønmodtageren anses for at være den ”svage” aftalepart, idet den ansættelsesretlige lovgivning i meget vidt omfang er præceptiv, og således opstiller et beskyttelsesværn for lønmodtageren. Opsigelsesperioden er en binding mellem parterne, der i sig selv kan anses som et tilsagn om garanteret vederlag i en periode efter afskedigelsen, således lønmodtageren har mulighed for at nå at indrette sig økonomisk, inden denne står indkomst.¹⁸⁶ Der foreligger en form for forsørgelsesmoment i ansættelsesforholdets karakter, selvom det ikke har samme konsekvenser for lønmodtageren at miste sin indkomst som tidligere.

Den danske model indebærer en social sikring af lønmodtagere i tilfælde af arbejdsløshed gennem den sociale lovgivning, som under visse betingelser giver ret til arbejdsløshedsdagpenge fra en Akasse.¹⁸⁷ Da lønmodtageren opnår økonomisk dækning ved afskedigelsen, og således ikke lider et væsentligt tab herved, kan det meget vel forekomme rimeligt, at lade arbejdsgiver og lønmodtager bære en del af tabet hver.¹⁸⁸ Rimeligheden heri bestyrkes især i de under pkt. 3.2.2.2.2. nævnte tilfælde, hvor hindringen ligger helt uden for arbejdsgiverens rådighedsfære, og den samtidig skyldes udefrakommende, pludselige og konkret uforudseelige, uafvendelige forhold. Hertil må der dog sættes spørgsmålstegn ved det rigtige i den tankegang, der lader eksistensen af eksterne støttemuligheder være afgørende for det indbyrdes mellemværende.¹⁸⁹ De økonomiske støttemuligheder vil være et problematisk udgangspunkt, da de kan have forskelligt indhold i arbejdsretligt identiske situationer, således afgørelserne bliver lettere tilfældige.¹⁹⁰ På alment plan kan det også anføres, at resultater, der i virkeligheden flytter risikoen for hindringer over på det offentlige, hverken er samfundsøkonomisk ubetænkelige eller i overensstemmelse med billedet af arbejdsforholdets principielle placering i

¹⁸⁴ Hasselbalch, a.st., s. 1146, note 944

¹⁸⁵ Ansættelsesforholdet hviler i disse tilfælde på andre forudsætninger, som medfører, at der ikke er samme hensyn at tage til lønmodtageren. Udgangspunktet er dog også i disse tilfælde arbejdsgiverens risiko.

¹⁸⁶ Se betragtninger om dagpengeordningen lige nedenfor.

¹⁸⁷ Disse regler uddybes ikke nærmere her.

¹⁸⁸ Sml. Den norske arbejdsmiljølovs § 15-3 (10) (LOV-2005-06017-62), hvorefter risikoen for force majeure-begivenheder fordeles mellem arbejdsgiver og arbejdstager derved, at opsigelsesvarslet i § 15-3 (1) på én måned nedsættes til 14 dage ved force majeure.

¹⁸⁹ Hasselbalch: Ansættelsesretten, s. 1147

¹⁹⁰ Ibid., s. 1147

kontraktretten. Der må således udvises påpasselighed med at tillægge den offentlige sikring af lønmodtagere ved arbejdsløshed for stor betydning.¹⁹¹

3.3. Delkonklusion

Det obligationsretlige force majeure-begreb defineres vejledende som en udefrakommende ekstraordinær begivenhed, der for kontraktparterne er helt uforudsigelig og upåregnelig, og som umuliggør eller forhindrer en af parterne i at opfylde sin(e) kontraktuelle forpligtelse(r). Der er tale om et strengt ansvar, og kriterierne fortolkes snævert. Upåregneligheden skal foreligge på aftaletidspunktet, og forpligtelsen skal enten være objektiv eller relativ umulig at opfylde.

I arbejds- og ansættelsesretten foretages der i udgangspunktet en risikoafvejning, hvori inddrages flere sideordnede momenter, herunder arbejdshindringens ekstraordinære præg, (u)forudseeligheden, graden af umulighed, parternes skyld og rimeligheden i den konkrete situation. Afvejningen centrerer sig om, hvilken økonomisk skadevirkning situationen har for hver af parterne.

På det kollektive område er særlige force majeure-klausuler ganske udbredte. Der er tale om standardformuleringer, som almindeligvis udvider force majeure-begrebet. I praksis ses arbejdsgiveren således i høj grad fritaget for at iagttage tidsvilkåret ved selv jævnligt forekommende hændelser som f.eks. dårlige vejrforhold.

Hvor force majeure er ureguleret i overenskomsten eller i ansættelsesaftalen, findes ikke en vejledende definition af force majeure. Særlige klausuler om en udvidelse af grundsætningen skal være en del af aftalen mellem parterne, og den løsere anvendelse af force majeure efter disse påvirker ikke måden, hvorpå force majeure må anvendes, hvor forholdet er ureguleret i aftalen. For så vidt angår ansættelsesforhold, der er omfattet af en overenskomst, hvor force majeure er ureguleret, har kutymen i høj grad indvirkning på retsstillingen. Hvis der ikke gælder kutyme, må der tages afsæt i det almindelige restriktive force majeure-begreb.

I ansættelsesretten gælder et særligt beskyttelsesværn for lønmodtageren, som medfører, at det helt klare udgangspunkt er, at arbejdshindringen er arbejdsgiverens risiko.

Udgangspunktet om arbejdsgiverens risiko opretholdes, hvor arbejdsgiveren ikke udtrykkeligt har frigjort sig over for lønmodtageren. Forpligtelserne fastholdes også, hvis arbejdsgiveren i blot nogen grad kunne påvirke eller afbøde konsekvenserne af hindringen. Fastholdelsen gælder også, hvor hindringen var konkret forudseelig, dersom arbejdsgiveren kunne have iagttaget opsigelsesvarslet. Der er således ikke tale om samme vurdering af upåregnelighed som i den almindelige obligationsret, idet upåregneligheden i sagens natur ikke kan foreligge ved ansættelsesaftalens indgåelse.

Arbejdsgiveren hæfter, hvor der er elementer af egen skyld eller pengemangel. I relation til umulighedskriteriet fokuseres dog ikke på arbejdsgiverens mulighed for at vederlægge lønmodtageren, men om arbejdsgiveren kan aftage arbejdsydelsen samt muligheden for at iagttage opsigelsesvarslet. Fra et obligationsretligt synspunkt vil arbejdsgiveren selv bære risikoen for at kunne opfylde sin betalingsforpligtelse idet betaling normalt altid er mulig. Ud fra dette forekommer det naturligt, at arbejdsgiveren må betale for den efter aftale til rådighed værende arbejdskraft uden hensyn til muligheden for udnyttelsen af denne. Dette er dog ikke i *alle* tilfælde rimeligt.

¹⁹¹ Det forekommer dog næppe holdbart ved en hjemsendelse, idet det normalt er en forudsætning for retten til dagpenge, at lønmodtageren er disponibel for arbejdsmarkedet. *Hasselbalch: Ansættelsesretten*, s. 1147

Arbejdsgiveren er ansvarsfri, når der foreligger egen skyld på lønmodtagersiden, idet arbejdsgiveren ikke bør hæfte for hindringer, som kan tilregnes lønmodtageren selv. Dette gælder, uanset om hindringen er opstået pludseligt og konkret uforudseeligt, og ikke i nogen grad kan afværges. Om sådanne omstændigheder i det enkelte tilfælde vil få overvægt over for dem, som taler i retning af en fortsat forpligtelse, lader sig ikke fastslå gennem en for alle ansættelsesforhold gældende formel.

Generelt er det tydeligt, at arbejdsgiveren i mangel af særligt holdepunkt for en anden løsning bærer en væsentlig risiko for hindringer, som opstår på egen side, hvad end de kommer indefra eller udefra. Det, at risikoafvejningen ofte falder ud i lønmodtagerens favør, kan formentlig henføres til arbejdsforholdets grundlæggende karakter samt især driftsrisikobetragtninger og arbejdsgiverens handlemuligheder. Arbejdsgiveren vil oftest lettere kunne bære den ved driftsstandsningen forvoldte økonomiske byrde end den enkelte arbejdstager, eventuelt som en indkalkuleret risiko.

Hensynene til arbejdsgiveren er ikke de eksakt samme for henholdsvis organiserede og uorganiserede ansættelsesforhold. Den økonomiske byrde, som påhviler arbejdsgiveren, hvis virksomheden fastholdes i sine forpligtelser, vil være tungere på kollektivt plan, da hæftelsen således omfatter flere lønmodtagere. Desuden er der på det kollektive plan et mere lige styrkeforhold, hvor risikoafvejningen indgår i den konkrete vurdering. Det må antages, at arbejdsgiveren næsten altid må anses for nærmest til at bære risikoen i rent individualretlige forhold, mens det dog næppe kan afvises, at arbejdsgiveren kan friholdes i helt ekstraordinære tilfælde på det organiserede område. Her er det et spørgsmål, om de momenter, der overordnet taler for arbejdsgiverens risiko, kan bære en hæftelse også i et sådant tilfælde.

4. Er Covid-19 force majeure i tilfælde, hvor grundsætningen er ureguleret i overenskomsten eller ansættelseaftalen?

Med udgangspunkt i delkonklusionen undersøges det, om Covid-19 kan legitimere arbejdsgiverens uvarslede frigørelse fra ansættelseskontrakten med henvisning til force majeure. Det er afgørende at have for øje, at den konkrete vurdering afhænger af, hvilke forholdsregler og restriktioner der er gældende på tidspunktet for den konkrete vurdering.¹⁹²

4.1. Covid-19-omstændighedernes ekstraordinære præg

Den 30. januar 2020 erklærede WHO virusudbruddet for en global sundhedskrise.¹⁹³ En global sundhedskrise indebærer i sig selv et ekstraordinært element ifølge WHO's internationale sundhedsregulativ, hvor krisen defineres som *"an extraordinary (min markering) event which is determined as provided in these Regulations (i) to constitute a public health risk to other States through the international spread of disease and (ii) to potentially require a coordinated international response."*¹⁹⁴

¹⁹² Specialets rammer tillader ikke en detaljeret gennemgang af den konkrete afvejning under hele perioden. Vurderingen tager afsæt i restriktionerne på tidspunktet for nedlukningen den 18. marts 2020.

¹⁹³ [https://www.who.int/news/item/30-01-2020-statement-on-the-second-meeting-of-the-international-health-regulations-\(2005\)-emergency-committee-regarding-the-outbreak-of-novel-coronavirus-\(2019-ncov\)](https://www.who.int/news/item/30-01-2020-statement-on-the-second-meeting-of-the-international-health-regulations-(2005)-emergency-committee-regarding-the-outbreak-of-novel-coronavirus-(2019-ncov)) (lokaliseret den 7. marts 2023)

¹⁹⁴ WHO, International Health Regulations (2005), s. 9 og *Larsen, a.st., s. 7*

Endvidere taler den manglende regulering af pandemiske forhold i epidemiloven¹⁹⁵ for, at der er tale om omstændigheder af ekstraordinær karakter. Epidemiloven måtte således undergå hasteændringer, som gav regeringen hjemmel til at indføre en række restriktioner.¹⁹⁶

En global pandemi er så sjældent forekommende, at den må anses for ekstraordinær.¹⁹⁷ Den Spanske Syge i 1918 er den eneste med Covid-19 sammenlignelige pandemi, som mennesket har været underlagt i nyere tid.¹⁹⁸ Der findes heller ikke trykt dansk retspraksis, der behandler en pandemi som ekstraordinær i henhold til force majeure forud for coronaens tid.¹⁹⁹ I den omtalte landsretsdom U 2021.3485 Ø udtalte retten, at Covid-19-omstændighederne var ekstraordinære.²⁰⁰

Politisk vedtagne forholdsregler, herunder blandt andet anbefalinger, forbud og påbud, er ikke set i samme omfang som under Covid-19 siden 2. verdenskrig. Lovgivningsmæssige begrænsninger i borgernes retsforhold er næppe i sig selv ekstraordinære, men de konkrete administrative indgreb i forbindelse med Covid-19 må anses for at være af usædvanlig karakter. Egentlige for- og påbud, herunder lukkepåbuddet, forsamlingsforbuddet, rejserestriktionerne og lukningen af landegrænserne, må sammenlignes med f.eks. indførsels- og eksportforbud, som er almindelige eksempler på ekstraordinære omstændigheder. Argumentet understøttes også af det forhold, at lukkepåbuddet udgjorde indgreb i den erhvervsdrivendes nærings- og ejendomsrettigheder, der er beskyttet i grundlovens § 73.²⁰¹

Da smittetrykket var på sine højdepunkter, og Danmark var underlagt de omtalte restriktioner, var samfundssituationen i sin helhed utvivlsomt ekstraordinær. Det forhold, at smitten fortsat florerer, medfører ikke, at der stadigvæk er tale om ekstraordinære omstændigheder. Den 1. januar 2023 var 91 % af den danske voksne befolkning færdigvaccineret mod Covid-19, ligesom vi også forinden vaccinen begyndte at udvikle en flokimmunitet der medførte, at smitten ikke spredte sig lige så hastigt. I takt med udviklingen og lempelsen af restriktionerne, aftog det ekstraordinære i situationen således også.

4.2. Pludselig og konkret (u)forudseelig

Fra det første smitteudbrud af Covid-19 i Wuhan i Kina den 11. januar 2020 var smittespredningen med den nye influenza under de danske myndigheders og mediers opsyn. Frem til den 25. februar 2020 var Sundhedsstyrelsens risikovurdering, at ”der er lille sandsynlighed for at sygdommen kommer til Danmark.” Herefter ændredes den til at ”der er moderat risiko for, at vi i Danmark kommer til at se Covid-19-tilfælde.”²⁰² Mellem den 11. januar 2020 og den 25. februar 2020 spredte smitten sig til Europa, herunder Frankrig, Tyskland og Italien, og den 26. februar 2020 blev den første dansker testet positiv for corona. På baggrund af de anførte omstændigheder kan det forhold, at corona kom til Danmark, ikke anses for at være en fuldstændig upåregnelig og uforudseelig hændelse, især henset til at smittespredningen var under omfangsrig mediedækning.²⁰³

¹⁹⁵ LBK nr. 156 og 157 af 27. februar 2021

¹⁹⁶ *Larsen, a.st., s. 7*

¹⁹⁷ Sml. det under pkt. 3.1.1. anførte

¹⁹⁸ <https://aktuelnaturvidenskab.dk/find-artikel/nyeste-numre/3-2021/doedelige-pandemier> (lokaliseret den 10. april 2023)

¹⁹⁹ Den omtalte U 1928.259 H vedrørte en *epidemi*.

²⁰⁰ Se afsnit 3.1.1.

²⁰¹ LBK 169 af 5. juni 1953. *Larsen, a.st., s. 7 f.*

²⁰² Bilag 1: Tidslinje for Covid-19 af SSI

²⁰³ Sml. det under pkt. 3.1.2. nævnte eksempel Brexit, som heller ikke blev anset for at være upåregnelig på grund af mediedækningen og myndighedernes udspil forud for folkeafstemningen.

Covid-19 udviklede sig som pandemi i en lang periode, som i princippet stadigvæk hersker. Sammenlignet med almindelige eksempler på force majeure som brand eller oversvømmelse, kan der ikke peges på et eksakt tidspunkt for en upåregnelig hændelse.²⁰⁴ Visse af de indførte forholdsregler kan muligvis anses for upåregnelige, herunder lukkepåbuddet, der blev vedtaget med under et døgn varsel.²⁰⁵ Det korte varsel for et så væsentligt indgreb taler naturligvis for, at der var tale om en pludselig og helt uforudseelig hændelse. Det blev dog udtalt på pressemødet den 11. marts 2020 ugen forinden vedtagelsen af lukkepåbuddet, at der ville blive vedtaget egentlige for- og påbud uden at disse blev konkretiseret. Som dødstillene i andre europæiske lande hastigt steg, måtte der også være en generel forventning hos den danske befolkning om, at der ville blive taget særlige skridt for at forhindre samme situation i Danmark. Restriktionerne var indgribende, og det kan ikke antages, at nogen kunne have forestillet sig graden af nedlukninger. Det kan også til stadighed anføres, at lukkepåbuddet var en følge af den tiltagende smittespredning, og at påbuddet i øvrigt blev vedtaget i kølvandet på andre restriktioner.²⁰⁶ Restriktionernes påregnelighed lader sig vanskeligt statuere præcist, idet de proportionalt med smittetrykket henholdsvis skærpedes og lempedes over en længere periode. Hvis det er muligt at fastlægge et bestemt tidspunkt, må det antages, at det skal findes primo marts, hvor regeringen afholdt de første pressemøder, og formentlig senest den 11. marts 2020, hvor det blev varslet, at egentlige for- og påbud ville blive udstedt den følgende uge.²⁰⁷

Det er afgørende, om arbejdsgiveren ud fra denne dato kunne have iagttaget det konkrete opsigelsesvarsel. I de to byretsgørelser fandt Københavns Byret, at tvangslukningen var upåregnelig uden at begrunde forholdet nærmere. Arbejdsgiveren opsagde de to lønmodtagere den 13. marts 2020, men først den 18. marts 2020 meddeltes det, at de ikke ville modtage løn i opsigelsesperioden på grund af force majeure. Arbejdsgiveren kunne således ikke have nået at afvikle ansættelsesforholdet i overensstemmelse med ansættelseskontrakten, selvom det aftalte opsigelsesvarsel var blot 14 dage. Ud fra dette synspunkt var corona-omstændighederne ved nedlukningen den 17. marts 2020 formentlig konkret uforudseelige for de fleste arbejdsgivere.

4.3. Den øvrige risikoafvejning

Som konkluderet i de foregående afsnit 4.1.-4.2. var Covid-19 og nedlukningen ekstraordinære omstændigheder, der i den konkrete situation kunne være uforudseelige for arbejdsgiveren. Henset til restriktionernes indgribende karakter, blev de formentlig først forudseelige primo marts 2020, hvor regeringen afholdt sine første pressemøder. Hvis arbejdsgiveren kunne afvikle ansættelsesforholdet under iagttagelse af det konkrete opsigelsesvarsel i den pågældende kontrakt på dette tidspunkt, ville virksomheden ikke med rette kunne frigøres øjeblikkeligt fra kontrakten. Hvis det ikke var muligt at iagttage tidsvilkåret, vil en øvrig risikoafvejning blive afgørende for parternes retsstilling. I den øvrige risikoafvejning indgår graden af umulighed og arbejdsgiverens muligheder for at afbøde konsekvenserne af Covid-19-omstændighederne samt konkrete rimelighedsbetragtninger.

Under nedlukningen var det ulovligt for de af lukkepåbuddet omfattede virksomheder at holde åbent.²⁰⁸ Som nævnt under afsnit 3.1.3. er det forhold, at der kræves ulovlige foranstaltninger til

²⁰⁴ Larsen, a.st., s. 9

²⁰⁵ Dette blev også anført i de to byretsafgørelser af hhv. 21. februar 2021 og 4. marts 2021, hvor retten henviser til, at påbuddet blev meddelt på et pressemøde den 17. marts 2020 om aftenen og trådte i kraft fra den 18. marts 2020 kl. 10.00 med under et døgn varsel.

²⁰⁶ Larsen, a.st., s. 9

²⁰⁷ Ibid., s. 9. Meget taler også for, at påregneligheden er indtrådt på et tidligere tidspunkt, men rammerne for specialet tillader ikke en mere præcis og tilbundsående analyse af alle de forudgående forhold.

²⁰⁸ BEK nr. 224 af 17. marts 2020 § 11

kontraktens opfyldelse tilstrækkeligt for, at der foreligger umulighed. Vurderingen af, om der er tale om umulighed, afhænger således i høj grad af arbejdets art, og om den pågældende virksomhed var omfattet af påbuddet. Efter bekendtgørelsens § 6, stk. 1 var serveringssteder (nr. 1), indkøbscentre, stormagasiner, arkader og basarer (nr. 2), steder, hvor udøves sports- og fritidsaktiviteter, herunder spillehaller, lege- og badelande, svømmehaller, træningscentre, teatre og biografer (nr. 3) og tatovør-, piercing-, spa-, kropspleje-, skønheds- og massageklinikker, solarier og frisører omfattet. For de virksomheder, der var direkte berørte af lukkepåbuddet, må det således anses for umuligt at stille arbejdet til rådighed i den pågældende periode.

For de arbejdsgivere, som lovligt kunne fortsætte driften, er arbejdsmanglen en følge af andre virksomheders nedlukninger og hjemsendelser. Det ville da være meningsløst, og i øvrigt i strid med uforbindende anbefalinger fra myndighederne, at stille arbejdet til rådighed mod vederlag i denne situation. Det ville dog ikke være umuligt i traditionel forstand, idet opfordringer og anbefalinger er ikke nok til at anse umulighedskriteriet for opfyldt.²⁰⁹

Uanset hvilke af de to ovenstående tilfælde der er tale om, er arbejdsgiverens muligheder for at afbøde konsekvenserne af omstændighederne afgørende.

Arbejdsgiveren havde i mange tilfælde mulighed for at søge sig kompenseret i de af regeringen indførte hjælpepakker med særlige kompensationsordninger, herunder lønkompensationsordninger til virksomheder, som måtte tvangslukke eller som var ”hårdt ramt”. Den 14. marts indgik regeringen, FH og DA en trepartsaftale om en midlertidig kompensationsordning.²¹⁰ Efter aftalen kunne virksomheder, der undlod at afskedige ansatte af økonomiske årsager, og som fravalgte eksisterende muligheder for hjemsendelse uden løn, søge en lønkompensation til fyringstruede medarbejdere på 75 % af de omfattede medarbejders løn månedligt, dog maksimalt 23.000 kr. pr. måned pr. fuldtidsansat.²¹¹ Ved at benytte ordningen forpligtede arbejdsgiveren sig til ikke at afskedige lønmodtageren. Den 17. marts 2020 vedtog Folketinget et aktstykke om etablering af en midlertidig lønkompensationsordning som beskrevet, og trepartsaftalen af 14. marts 2020 blev endvidere fulgt op ved lov nr. 264 af 24. marts 2020 om arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkompensation af virksomheder i forbindelse med Covid-19. Arbejdsgiveren kunne herved hjemsende en medarbejder uanset bestemmelser i kollektive overenskomster, anden lovgivning eller individuel ansættelsesaftale efter lovens § 2, stk. 1. Lønmodtageren ville herved ikke blive betragtet som opsagt, og denne ville have ret til løn i hjemsendelsesperioden bortset fra 5 arbejdsdage, jf. § 3, stk. 1 og 2. Arbejdsgiverens mulighed for at benytte lønkompensationsordningerne må tillægges afgørende vægt i risikoafvejningen, jf. Arbejdsrettens dom af 22. september 2022, idet arbejdsgiverens tab ved at opretholde sine ansættelser vil være ganske minimalt ved benyttelsen af ordningerne.

Det forhold, at arbejdsgiveren undlader at imødegå de økonomiske konsekvenser ved at benytte sig af lønkompensationsordningerne, medfører ikke, at denne ikke kan anses for nærmest til at bære risikoen i medfør heraf. Ledelsesretten indebærer, at arbejdsgiveren må træffe fornuftige foranstaltninger til imødegåelse af skadesvirkningen, og det må således være arbejdsgiverens egen risiko at undlade dette. Det må være *muligheden* for at minimere tabet, der er afgørende.²¹² De under pkt. 3.2.3. nævnte betænkeligheder ved at flytte risikoen over på det offentlige, hvor der argumenteres for, at lønmodtagerens tab minimeres af dagpengeordningen, gør sig ikke gældende her.

²⁰⁹ Se afsnit 3.1.3

²¹⁰ Trepartsaftalen blev flere gange henholdsvis forlænget og genindført, se hertil Beskæftigelsesministeriets oversigt: <https://bm.dk/arbejdsomraader/politiske-aftaler/trepartsaftaler/>

²¹¹ Trepartsaftale om midlertidig lønkompensation for lønmodtagere på det private arbejdsmarked af 14. marts 2020 https://bm.dk/media/12873/trepartsaftale_corona.pdf

²¹² Dette udledes af Arbejdsrettens dom af 22. september 2022.

Lønkompressionsordningerne er indført netop med henblik på at imødegå masseafskedigelse og har til hensigt at holde nødlidende virksomheder oven vande. De indførte kompressionsordninger må være hovedargumentet for, at arbejdsgiveren er nærmest til at bære risikoen for Covid-19 som arbejdshindring.

I Arbejdsrettens dom af 22. september 2022 lagde retten også vægt på, at lønmodtageren blev sat i en situation, hvor såvel hans forsørgelsesgrundlag som hans tilknytning til arbejdsgiveren, herunder om han var forpligtet til at stå til rådighed for virksomheden eller kunne tage andet arbejde, var behæftet med usikkerhed i en lang periode. Den byrde, der for lønmodtageren er forbundet med at bære risikoen for Covid-19-omstændighederne, er langt større end arbejdsgiverens byrde herved. Arbejdsgiveren har mulighed for at afbøde skadesvirkningen ved at benytte sig af kompressionsordningerne, således tabet reduceres til 25 % af lønmodtagerens månedlige vederlag samtidig med at ansættelsesforholdet opretholdes. Legitimeres arbejdsgiverens uvarslede frigørelse, mister lønmodtageren *hele* sit forsørgelsesgrundlag, og dennes beskæftigelsesmæssige position behæftes med stor usikkerhed.

Som tidligere nævnt²¹³ er de eneste eksempler i praksis, som illustrerer force majeure i rent individualretlige ansættelsesforhold, de to afgørelser fra Københavns Byret af hhv. 15. februar og 4. marts 2021.²¹⁴ En egentlig risikoafvejning fremgår ikke af afgørelsen²¹⁵, men sagens omstændigheder kan bruges som konkret eksempel. På grundlag af delkonklusionen i pkt. 3.3. formodes det, at der må anlægges en endnu mere snæver fortolkning af force majeure sammenlignet med den i Arbejdsrettens dom af 22. september 2022 anlagte, idet der her er tale om en vurdering på det rent individualretlige område. Allerede på dette grundlag formodes en risikoafvejning i sagen at falde ud til fordel for lønmodtageren. Virksomheden drev restauration og kantine, og restaurationsdelen måtte således tvangslukke den 18. marts 2020 kl. 10.00. Kantinedriften var indirekte påvirket af kundernes hjemsendelser. Det er set i ældre praksis, at en delvis nedlukning af virksomheden under en epidemi ikke berettiger arbejdsgiveren til herved at frigøre sig øjeblikkeligt fra ansættelseskontrakten, jf. U 1928.259 H.²¹⁶ Arbejdsgiveren måtte finde alternative løsninger til benyttelsen af arbejdsydelsen. Endvidere var der i de to byretsafgørelser tale om et meget kort opsigelsesvarsel på 14 dage sammenlignet med det sædvanlige opsigelsesvarsel på 1 måned.²¹⁷ Betalingsforpligtelsen udgjorde blot en halv månedsløn. Arbejdsgiverens minimale økonomiske byrde kan ikke godtgøre, at lønmodtagernes indtægtsgrundlag falder bort, og at de stilles i en så usikker situation som følge heraf.²¹⁸

Det forhold, at alene arbejdsgiveren har en handlemulighed i forhold til at iværksætte en alternativ løsning, der er fordelagtig for begge parter, understøtter i sig selv synspunktet om, at risikoen for pandemien som arbejdshindrende omstændighed bør påhvile arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren er netop forpligtet til at udfolde rimelige bestræbelser på at finde alternative løsninger end definitiv ophævelse af ansættelsesforholdet, og man kan forestille sig løsninger, som forekommer mindre byrdefulde for arbejdstager, og som ikke bebyrder arbejdsgiver selv ud over rimelighedens grænser. Eksempelvis planlægning eller omstrukturering af arbejdsopgaverne, eller hjemsendelse uden iagttagelse af opsigelsesvarslet med fuld løn til arbejdstager og den ovenfor behandlede lønkompression til arbejdsgeber.²¹⁹ I bekendtgørelsens § 6, stk. 2²²⁰ tillades det eksempelvis også, at der på serveringssteder er mulighed for at sælge mad og drikkevarer, der ikke indtages på salgsstedet (take-away). Når lovgiver

²¹³ Se pkt. 3.2.2.2.1

²¹⁴ Sag BS-19267/2020-KBH og Sag BS-27102/2020-KBH

²¹⁵ Se herom pkt. 3.2.2.2.1

²¹⁶ Afgørelsen er yderligere omtalt under pkt. 3.2.2.2.3.

²¹⁷ Funktionærlovens § 2, stk. 2, nr. 1

²¹⁸ Sml. Arbejdsrettens resultat i afgørelsen af 22. september 2022.

²¹⁹ L nr. 264 af 24. marts 2020

²²⁰ BEK nr. 224 af 17. marts 2020

fastsætter alternative løsninger til serveringssteder, sender lovgiver et signal til arbejdsgiverne om mulighederne herfor. Henset til de digitale ressourcer, der er til rådighed i dag, må det også formodes, at mange arbejdsgivere i vidt omfang havde mulighed for at etablere hjemmearbejde for de ansatte og digitalisere både interne og eksterne arbejdsopgaver. Det kan eventuelt også være en mulighed for arbejdsgiveren at benytte adgangen til at varsle ferie med forkortet varsel, jf. ferielovens § 15, stk. 2, som ved ”særlige omstændigheder” fraviger udgangspunktet i § 15, stk. 1.²²¹ ”Særlige omstændigheder” i relation til § 15, stk. 2 fortolkes mildere end force majeure-begrebet, men det er fortsat omdiskuteret, hvorvidt Covid-19-omstændighederne kan legitimere et forkortet varsel.

Forhold, der taler for lønmodtagerens risiko, er, at pandemien og restriktionerne, herunder nedlukningen, var uforudseelige og udefrakommende omstændigheder, som arbejdsgiver var uden indflydelse på, og som forhindrede udførelsen af arbejdet i mange tilfælde. Det særlige beskyttelsesværn, som lønmodtageren er underlagt, medfører dog som anført ovenfor, at der må kræves væsentlige momenter, for at disse kan få overvægt over for de, som taler i retning af en fortsat forpligtelse.²²² Dette gælder især på det individualretlige område, hvor hensynet til lønmodtageren generelt er større, eller sympatien for arbejdsgiveren i al fald i visse tilfælde er mindre.²²³

I forholdet mellem virksomheden og medarbejderen er virksomheden i almindelighed nærmest til at bære den økonomiske risiko. Der er ikke momenter, som taler imod arbejdsgiverens fortsatte forpligtelse, idet den med Covid-19 og de tilknyttede forholdsregler forbundne skadesvirkning for hver af parterne taler klart i lønmodtagerens favør. Risikoen må således ud fra ovenstående betragtninger og hensyn henføres til arbejdsgiveren, således denne *ikke* med henvisning til Covid-19 som force majeure kan frigøre sig øjeblikkeligt fra den rent individualretlige ansættelsesaftale.

5. Konklusion

Formålet med specialet er at undersøge udstrækningen af det arbejds- og ansættelsesretlige force majeure-begreb med fokus på den private arbejdsgivers adgang til at frigøre sig øjeblikkeligt fra sine kontraktuelle forpligtelser med henvisning til Covid-19 som force majeure i tilfælde, hvor force majeure er ureguleret.

Ansættelsesretten er en juridisk særdisciplin, der udspringer af den almindelige obligationsret, hvorfor baggrundsretten heri også gælder udfyldende, hvor retsstillingen ikke kan fastlægges på grundlag af andre regler. Det må i denne forbindelse fastslås, at retsgrundsætningen om force majeure finder anvendelse, uanset om dette udtrykkeligt er fastlagt ved aftale i overenskomsten eller i ansættelseskontrakten.

Helt centralt for specialets analyse og diskussion er det, at udstrækningen af force majeure dog ikke er den samme for alle arbejdsforhold. Dette er nærmere skitseret ved specialets delkonklusion i pkt. 3.3. På dette grundlag kan det konkluderes, at der i arbejds- og ansættelsesretten gælder to særlige forhold i relation til force majeure, 1) at force majeure-begrebet er helt særegent i arbejdsretten, da der i en del overenskomster er aftalt et lempeligere begreb, og 2) at der gælder et tungtvejende beskyttelsehensyn til lønmodtageren, som særligt i tilfælde hvor force majeure er ureguleret, medfører, at der i tvivlstilfælde fortolkes til dennes fordel, således arbejdsgiveren må bære risikoen for

²²¹ Udgangspunktet er, at arbejdsgiveren senest skal give medarbejderne meddelelse om afholdelse af ferie 3 måneder før hovedferien, og senest 1 måned før restferien.

²²² Der henvises til pkt. 3.2.2.2-3.2.3

²²³ Se pkt. 3.2.3. og 3.3.

manglende nedskrivning og kalkulering med hindringens indtræden. Det skal også fremhæves, at der, igen hvor force majeure er ureguleret, gælder et stærkere beskyttelsesværn for den enkelte lønmodtager på det individualretlige område end på det kollektive område. På det kollektivretlige område er der tale om en ordening, hvorefter styrkeforholdet mellem parterne er mere lige, hvorfor der foretages en samlet vurdering og afvejning af parternes interesser. Graden af sympati for arbejdsgiveren i organiserede ansættelsesforhold vil i visse tilfælde være højere, da den økonomiske skadevirkning ved at bære risikoen i disse tilfælde er større.

På dette grundlag konkluderes det, at Covid-19 som udgangspunkt anses for at være force majeure i klassisk juridisk forstand. Dette gælder formentlig også for så vidt angår de kollektive overenskomster med særlige force majeure-klausuler. Modsat kan det ikke antages, at arbejdsgiveren kan frigøre sig øjeblikkeligt med henvisning til Covid-19 som force majeure, hvis grundsætningen er ureguleret i overenskomsten eller i ansættelsesaftalen, og der heller ikke gælder kutyme. Dette gælder *selvom* det konkluderes, at der var tale om ekstraordinære omstændigheder ved nedlukningen den 18. marts 2020, som formentlig også var konkret uforudseelig(e) for mange arbejdsgivere. Man kan muligvis forestille sig tilfælde i kollektive sammenhænge, hvor arbejdsgiverens økonomiske byrde ved en fortsat forpligtelse vil være så tung, at det forekommer urimeligt at opretholde forpligtelsen. Dette ændrer dog ikke på det altafgørende forhold, at de fleste private arbejdsgivere havde mulighed for at søge sig kompenseret for deres tab gennem en af lovgivers mange hjælpepakker. Disse medfører, at det er svært at forestille sig, at forhold, som taler imod arbejdsgiverens fortsatte forpligtelse, skulle kunne få overvægt for de, som taler for. Dette gælder i særdeleshed for rent individualretlige ansættelsesforhold, hvor beskyttelseshensynet til lønmodtageren er særligt tungt. Det kan også sluttet forudsætningsvis af Arbejdsrettens dom af 22. september 2022, hvor arbejdsgiverens frigørelse, for så vidt angår et organiseret ansættelsesforhold uden udtrykkelig aftale eller kutyme om force majeure, ikke fandtes berettiget.

Afslutningsvis skal der tilføjes en bemærkning om, at det danske samfund er blevet endnu mere digitalt og effektivt under coronakrisen. I en medlemsundersøgelse foretaget af Dansk Industri viste det sig, at samlet set 87 % af de adspurgte virksomheder har forøget andelen af opgaver, der løses online i dag sammenlignet med før Covid-19.²²⁴ Det forhold, at det danske arbejdsmarked har digitaliseret såvel interne som eksterne arbejdsopgaver medfører, at der formentlig vil anlægges en mere snæver fortolkning af nye krisers status af force majeure. Dette følger af, at de digitale ressourcer medfører langt større muligheder for, at arbejdsgiveren gennem planlægning og alternative løsninger af arbejdsopgaverne, kan undgå at skulle afskedige af lønmodtagerne.

6. Litteraturfortegnelse

6.1. Lovgivning og forarbejder

LBK nr. 1003 af 24. august 2017 (Arbejdsretsloven)

LBK nr. 240 af 17. marts 2010 (Ansættelsesbevisloven)

LBK nr. 193 af 2. marts 2016 (Aftaleloven)

²²⁴ DI's medlemsundersøgelse om hybridarbejde: <https://www.danskindustri.dk/arkiv/analyser/2022/2/9-ud-af-10-virksomheder-arbejder-mere-digitalt-end-for-coronakrisen/> (lokaliseret den 13. maj 2023)

LBK nr. 169 af 5. juni 1953 (Grundloven)

LBK nr. 1853 af 24. september 2021 (Købeloven)

LBK nr. 230 af 12. februar 2021 (Ferieloven)

LBK af 907 af 11. september 2008 (Lov om tidsbegrænset ansættelse)

LBK nr. 1002 af 24. august 2017 (Funktionærloven)

LBK nr. 686 af 20. juni 2011 (Lov om Lønmodtagernes Garantifond)

L nr. 1641 af 19. november 2020 (Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for Covid-19)

L nr. 264 af 24. marts 2020 (Arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkompensation af virksomheder i forbindelse med Covid-19)

L 156 af 27. februar 2021 (Epidemiloven)

L nr. 1525 af 18. december 2018 (Aktieoptionsloven)

L nr. 1565 af 15. december 2015 (Ansættelsesklausuloven)

L nr. 395 af 1. juni 2005 (Arbejdstidsloven)

L nr. 815 af 26. september 2002 (Deltidsloven)

LOV-2005-06017-62 (Lov om arbejdsmiljø, arbejdstid og stillingsvern)

BEK nr. 224 af 17. marts 2020 (Bekendtgørelse om forbud mod større forsamlinger og forbud mod adgang til restriktioner for visse lokaler i forbindelse med håndtering af Coronavirussygdom 2019)

BEK nr. 445 af 19. april 2020 (Bekendtgørelse om forbud mod større forsamlinger og mod adgang til restriktioner for lokaler og lokaliteter i forbindelse med håndtering af covid-19)

Rigsdagstidende, saml. 1904-05, Tillæg A, sp. 3403

6.2. Retspraksis

U 1928.796 Ø

U 1928.259 H

U 2021.3485 Ø

U 1942.249 H

U 1945.775 H

U 1941.475 H

U 1940.1113 Ø

Sag BS-19267/2020-KBH

Sag BS-27102/2020-KBH

Arbejdsrettens dom af 22. september 2022

Arbejdsrettens dom af 12. august 2021

Arbejdsrettens dom af 7. juli 2011

Arbejdsrettens dom af 27. oktober 1961

AR 3640

FV af 18. december 2020

FV af 10. december 2007

FV af 29. oktober 2001

FV af 28. januar 1995

FV af 28. august 1987

FV af 16. oktober 1987

FV af 13. november 1985

FV af 18. december 1985

FV af 9. juni 1983

FV af 21. juni 1979

FV af 1. februar 1977

FV af 10. marts 1976

FV af 4. december 1975

FV af 5. februar 1974

FV af 5. marts 1973

FV af 12. april 1973

FV af 31. maj 1940

FV af 2. juni 1940

Ankenævnet for hotel, restaurant og turismes afgørelse 2020-0188

Ankenævnet for hotel, restaurant og turismes afgørelse 2020-0787

Ankenævnet for hotel, restaurant og turismes afgørelse 2020-0730

Forbrugerklagenævnets afgørelse 20/1365-17

Forbrugerklagenævnets afgørelse 20/14443-13

6.3. Faglitteratur

Blume, Peter: Retssystemet og juridisk metode, 4. udg. (2020), Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, København

Evald, Jens: Juridisk teori, metode og videnskab, 2. udg. (2020), Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, København

Gomard, Bernhard: Obligationsret, 1. del, 4. udg. (2006), Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, København

Hasselbalch, Ole og Munkholm, Natalie: Lærebog i ansættelsesret og personalejura, 6. udg. (2019), Djøf Forlag, København

Hasselbalch, Ole: Den danske arbejdsret, bind I, Arbejdsrettens almindelige del, 1. udg. (2009), Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, København

Hasselbalch, Ole: Den danske arbejdsret, bind II, Ansættelsesretten, 1. udg. (2009), Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, København

Hasselbalch, Ole: Den danske arbejdsret, bind III, Kollektivarbejdsretten, 1. udg. (2009), Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, København

Hedegaard Kristensen, Lars, Karstoft, Susanne og Iversen, Torsten: Dansk og international køberet, 6. udg. (2022), Djøf Forlag, København

Iversen, Torsten: Obligationsret 1. del, 6. udg. (2019), Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, København

Iversen, Torsten: Obligationsret 2. del, 5. udg. (2019), Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, København

Theilgaard, Søren, Jacobsen, Theis, Amiri, Aqbal: Købeloven – med kommentarer, 4. udg. (2017), Karnov Group, København

Jacobsen, Per: Kollektiv Arbejdsret, 5. udg. (1994), Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, København

Kristiansen, Jens: Grundlæggende arbejdsret, 4. udg. (2021), Djøf Forlag, København

Kristiansen, Jens: Ansættelsesret, 1. udg. (2020), Djøf Forlag, København

Lassen, Julius: Haandbog i Obligationsretten Almindelig Del, 3. udg. (1917), Gads Forlag, København

Lyngsø, Preben. Afbestillingsret (1971), Juristforbundet

Mestad, Ola: Om force majeure og risikofordeling i kontrakt, 1. udg. (1992), Universitetsforlaget

Munkholm, Natalie: Loyalitet i arbejdsretlige relationer, 1. udg. (2016), Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, København

Ussing, Henry: Enkelte kontrakter, 2. udg. (1946), Gads Forlag, København

6.4. Artikler og hjemmesider

Falch-Olsen, Siri og Hoffgaard, Ruben Skifjell: Gir coronakrisen arbejdsgiver rett til å fri seg fra en ansettelsesavtale før arbeidstakers tiltredelse? Arbeidsrett vol. 17, nr. 2, 2020 (212-222)

Larsen, Maria True: Force majeure i ansættelsesretten – med fokus på Covid-19 og arbejdsgivers mulighed for at frigøre sig fra sine kontraktuelle forpligtelser i en individual ansættelsesaftale, 2021, Aarhus Universitet

<https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

<https://www.stm.dk/presse/pressemoedearkiv/pressemoede-den-17-marts-2020/>

<https://www.ssi.dk/-/media/arkiv/subsites/covid19/presse/tidslinje-over-covid-19/covid-19-tidslinje-lang-for-2020-2022-version-2---december-2022.pdf>

[https://www.who.int/news/item/05-05-2023-statement-on-the-fifteenth-meeting-of-the-international-health-regulations-\(2005\)-emergency-committee-regarding-the-coronavirus-disease-\(covid-19\)-pandemic](https://www.who.int/news/item/05-05-2023-statement-on-the-fifteenth-meeting-of-the-international-health-regulations-(2005)-emergency-committee-regarding-the-coronavirus-disease-(covid-19)-pandemic)

[https://www.eu.dk/samling/20201/kommissionsfor-slag/kom\(2020\)0682/spm/10/svar/1734086/2315930/index.htm](https://www.eu.dk/samling/20201/kommissionsfor-slag/kom(2020)0682/spm/10/svar/1734086/2315930/index.htm)

<https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=kutyme>

<https://www.sst.dk/da/viden/Sygdomme/Smitsomme-sygdomme/Smitsomme-sygdomme-AA/Coronavirus>

<https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=pandemi>

<https://www.ordbogen.com/da/search#/auto/ordbogen-daen/force%20majeure>

<https://www.horesta.dk/media/1934/hvad-man-boer-vid.pdf>

[https://www.who.int/news/item/30-01-2020-statement-on-the-second-meeting-of-the-international-health-regulations-\(2005\)-emergency-committee-regarding-the-outbreak-of-novel-coronavirus-\(2019-ncov\)](https://www.who.int/news/item/30-01-2020-statement-on-the-second-meeting-of-the-international-health-regulations-(2005)-emergency-committee-regarding-the-outbreak-of-novel-coronavirus-(2019-ncov))

<https://aktuelnaturvidenskab.dk/find-artikel/nyeste-numre/3-2021/doedelige-pandemier>

<https://www.danskindustri.dk/arkiv/analyser/2022/2/9-ud-af-10-virksomheder-arbejder-mere-digitalt-end-for-coronakrisen/>

<https://bm.dk/arbejdsomraader/politiske-aftaler/trepartsaftaler/>

https://bm.dk/media/12873/trepartsaftale_corona.pdf

6.5. Bilag

Bilag 1: Tidslinje for Covid-19 af SSI

Tidslinje for covid-19

Nedenstående tidslinje skal ses som vejledende. Den er baseret på data fra Statens Serum Instituts dashboards, dataset og artikler samt på TestCenter Danmarks data. Derudover er der medtaget information fra forskellige danske medier, Sundhedsstyrelsen, Tænketanken Europas tidslinje over covid-19, EU, WHO samt fra Johns Hopkins University, der overvåger covid-19 på verdensplan.

2020

- 5. jan.** WHO oplyser om et udbrud af lungebetændelse med ukendt årsag i Kina.
- 11. jan.** Kina registrerer det første dødsfald som følge af coronavirus i Wuhan.
- 15. jan.** Sundhedsstyrelsen udsender information om ny coronavirus til sundhedspersonalet.
- 23. jan.** Wuhan i Kina lukker ned.
- 24. jan.** Frankrig registrerer første tilfælde af covid-19 i Europa.
- 27. jan.** Tyskland registrerer sit første tilfælde af covid-19.
- 30. jan.** WHO erklærer virusudbruddet for en global sundhedskrise.
- 31. jan.** Italien registrerer sit første tilfælde af covid-19.
- 2. feb.** Første covid-19-relaterede dødsfald uden for Kina bekræftes i Filippinerne.
- 4. feb.** SSI og Sundhedsstyrelsen skærper beredskabet for at forebygge coronasmitte i Danmark.
- 5. feb.** 14 danskere evakueres fra Hubei-provinsen i Kina. Alle er testet negativ.
- 21. feb.** Italien registrerer sit første covid-19-relaterede dødsfald.
- 22. feb.** Danmark støtter WHO's krisefond til globalt beredskab med 8 millioner kroner.
- 25. feb.** Sundhedsstyrelsen ændrer risikovurdering fra at "der er lille sandsynlighed for, at sygdommen kommer til Danmark" til "moderat risiko for, at vi i Danmark kommer til at se covid-19-tilfælde."
- 26. feb.** Den første dansker testet positiv for covid-19.
- 28. feb.** Sundhedsstyrelsen holder den første pressebriefing om covid-19 i Danmark.
- 3. mar.** Sundhedsstyrelsen anbefaler, at alle danskere, som har været i højrisikoområder (fx Kina, Iran og Norditalien) skal i karantæne i to uger.
- 5. mar.** Storbritannien registrerer første dødsfald som følge af covid-19.

- 6. mar.** Statsministeren afholder sit første pressemøde, hvor hun opfordrer til at aflyse eller udskyde arrangementer med flere end 1000 deltagere. Håndtryk og kram frarådes også. Udenrigsministeriet ændrer rejsevejledninger, så alle grønne områder nu er gule.
- 7. mar.** Venedig, Milano og en stor del af Norditalien bliver sat i karantæne.
- 10. mar.** Man kan nu søge om kompensation for aflyste arrangementer med mere end 1000 deltagere. Virksomheder får lov til at udskyde betaling af indkomstskatter, moms og arbejdsmarkedsbidrag.
- 11. mar.** Andet pressemøde med statsministeren afholdes, og Danmark lukkes ned i foreløbigt to uger. Skoler, institutioner og dagtilbud lukkes. Forsamlingsforbud for flere end 100 personer. Offentligt ansatte, der ikke har en kritisk funktion, sendes hjem. Den første dansker dør efter at have været smittet med covid-19.
- 12. mar.** Sundhedsstyrelsen skifter teststrategi: Kun de mest syge testes for covid-19.
- 14. mar.** Danmark lukker grænserne midlertidigt som et af de første lande.
- 15. mar.** Inddæmningsstrategien erstattes af afbødningsstrategien. Det betyder bl.a., at personer, der har været i smittekontakt, ikke længere opspores og karantænesættes.
- 17. mar.** Dronning Margrethe holder sin tale til den danske befolkning om covid-19-krisen. EU's stats- og regeringschefer beslutter at lukke EU's ydre grænser i 30 dage for ikke-nødvendige rejser til EU for ikke-EU-borgere. 1067 danskere har nu fået covid-19.
- 18. mar.** Forbud mod at samles mere end 10 personer. Desuden lukker frisører, restauranter, storcentre med mere. Alle konfirmationer udskydes til efter 1. juni.
- 19. mar.** EU Kommissionen opretter det første rescEU-beredskabslager af medicinsk udstyr.
- 20. mar.** I Danmark er 19 personer døde efter at have været smittet med covid-19.
- 23. mar.** Alle tidligere indførte tiltag i Danmark forlænges til den 13. april.
- 29. mar.** 1074 har nu været indlagt med covid-19 på danske hospitaler.
- 30. mar.** På det ottende pressemøde med statsministeren meddeles det, at Danmark genåbner efter Påsken – hvis den positive udvikling i Danmark fortsætter.
- 31. mar.** 110 danskere er døde efter at have været smittet med covid-19.
- 1. apr.** Sundhedsstyrelsen ændrer retningslinjer, så personer med milde symptomer også kan testes efter henvisning fra egen læge.

- 2. apr.** Hastelov om coronakriminalitet, hvor man i Danmark nu kan komme i fængsel, hvis man fx stjæler håndsprit.
- 6. apr.** Forbuddet mod store forsamlinger forlænges, og alle festivaler og lignende aflyses derfor.
- 8. apr.** EU forlænger sit indrejseforbud mod alt ikke-essentiell indrejse frem til den 15. maj 2020.
- 9. apr.** 5995 danskere har nu fået covid-19.
- 18. apr.** Over hele landet sættes telte op, der skal bruges til PCR-tests.
- 20. apr.** Køreskoler, frisører, forskningslaboratorier og visse andre liberale erhverv samt de yngste klassetrin og udendørs sport uden kropskontakt får lov til at genåbne.
- 21. apr.** Ny teststrategi gør, at alle, der har symptomer på coronavirus, skal testes for smitte. Forsamlinger på mere end 500 personer forbydes frem til 1. september 2020. PCR-testkapaciteten er 2.000 test/dag.
- 27. apr.** De danske domstole genåbner.
- 30. apr.** 463 personer er døde i Danmark efter at have været smittet med covid-19.
- 7. maj** Fase to af genåbning: Udendørs idræts- og foreningsliv, professionel idræt uden tilskuere og zoologiske haver, hvor gæsterne transporterer sig selv rundt i bil, genåbner.
- 9. maj** Ikke-nødvendige rejser til hele verden frarådes af Udenrigsministeriet til 31. maj.
- 11. maj** Indkøbscentre, arkader, stormagasiner og lignende får mulighed for at genåbne. PCR-testkapaciteten: 10.000 test/dag.
- 12. maj** Regeringen lancerer en ny teststrategi, hvor myndighederne opsporer alle, som har været i kontakt med en coronasmittet. De opsporede skal testes og isoleres.
- 18. maj** Kirker, trossamfund, restauranter, cafeer og ind- og udlån på biblioteker genåbner. 6.-10. klasses elever og efterskoleelever kan vende tilbage til fysisk undervisning. Klubtilbud, EUD, FGU og STU åbner også. Alle over 18 år kan nu bestille en tid til at blive testet for covid-19.
- 20. maj** Museer, biografer, zoologiske haver og teatre kan åbne fra i dag.
- 27. maj** Højskoler, gymnasier, foreningsliv og fysisk tilstedeværelse i den offentlige sektor (undtagen Region Sjælland og Hovedstaden) genåbner.
- 29. maj** Turister fra Norge, Tyskland og Island kan rejse til Danmark, hvis de har booket minimum seks overnatninger uden for København. Udenrigsministeriet fraråder rejser til resten af verden indtil 31. august.
- 30. maj** 2523 har nu været indlagt med covid-19 på danske hospitaler.

- 1. jun.** PCR-testkapaciteten: 20.000 test/dag.
- 8. jun.** Forsamlingsforbuddet hæves fra 10 til 50 personer. Fitnesscentre, svømmehaller og forlystelsesparker åbner.
- 17. jun.** Der bliver konstateret coronavirus i en minkbesætning i Nordjylland. 600 personer i Danmark er døde efter at have været smittet med covid-19.
- 27. jun.** For danskere åbnes der nu for rejser til alle Schengenlande og Storbritannien, så længe smittetrykket er under 20 per 100.000 indbyggere.
- 29. jun.** På verdensplan har over 500.000 personer mistet livet som følge af covid-19 ifølge Johns Hopkins University.
- 1. jul.** Tre minkfarme er testet positive for covid-19.
- 8. jul.** Forsamlingsforbuddet bliver hævet fra 50 til 100 personer.
- 29. jul.** EU Kommissionen sikrer EU adgang til remdesivir til behandling af covid-19.
- 31. jul.** Sundhedsstyrelsen anbefaler, at man bærer mundbind i offentlig trafik, hvis der er mange mennesker.
- 10. aug.** 15159 personer i Danmark har nu fået covid-19.
- 22. aug.** Passagerer over 12 år samt personale skal nu bære mundbind eller visir i al kollektiv trafik i Danmark.
- 17. sep.** Der indføres nye regler for natteliv og restaurationsbranchen i Hovedstadsområdet.
- 18. sep.** Forsamlingsforbuddet sænkes fra 100 til 50. Cafeer, restauranter og barer skal lukke for gæster klokken 22, og der skal bæres mundbind – medmindre ansatte og gæster sidder ned. Der er nu 30 millioner smittede på verdensplan, og mere end 940.000 mennesker er døde som følge af covid-19 på verdensplan ifølge Johns Hopkins University.
- 4. okt.** 30.383 personer i Danmark har nu fået covid-19.
- 7. okt.** Regeringen oplyser, at den nationale testkapacitet skal udbygges i løbet af efteråret, så 70-80.000 mennesker kan blive testet om dagen.
- 12. okt.** PCR-testkapaciteten: 50.000 test/dag.
- 14. okt.** Der er registreret covid-19-tilfælde på 89 minkfarme i Nord- og Vestjylland.
- 23. okt.** Forsamlingsloftet sænkes fra 50 til 10 personer. 711 personer i Danmark er døde efter at have haft covid-19.
- 24. okt.** Regeringen forlænger mundbindskravet til 2. januar 2021.

- 29. okt.** Der er indført krav om brug af mundbind i blandt andet biografteatre, butikker og på ungdomsuddannelser.
- 31. okt.** Sundhedsvæsenet indfører nyt corona-varslingsystem med risikoniveau fra 1 til 5. 1 er "Lav lokal smitte med mulighed for opblussen." 5 er "Udbredt samfundssmitte og risiko for, at behandlingskapaciteten på sygehusene overstiges."
- 2. nov.** 4216 har nu været indlagt med covid-19 på danske hospitaler.
- 4. nov.** Regeringen beslutter at aflive alle danske minkbesætninger på grund af en mutation af covid-19.
- 6. nov.** Syv nordjyske kommuner isoleres i fire uger. Med mindre man har et uopsætteligt formål må man ikke krydse disse syv kommuners kommunegrænser.
- 9. nov.** En covid-19-vaccine udviklet af Pfizer og BioNTech viser sig ved et fase tre studie at være 90 procent effektiv.
- 11. nov.** SSI oplyser, at vaccinen, som instituttet har udviklet, nu er klar til at blive testet på mennesker.
- Midt nov.** Alfa-varianten bliver registreret i Danmark.
- 24. nov.** 797 personer i Danmark er døde efter at have haft covid-19.
- 6. dec.** 885 personer i Danmark er døde efter at have haft covid-19.
- 7. dec.** Testcentret i Aarhus åbner, og PCR-testkapaciteten er nu på 70.000 test/dag.
- 8. dec.** 100.725 personer i Danmark har nu fået covid-19.
- 16. dec.** Sundhedsstyrelsen anbefaler, at man ikke fejrer jul og nytår med mere end 10 personer.
- 17. dec.** Alle danske storcentre skal lukke, restauranter lukker for servering.
- 19. dec.** 7573 har nu været indlagt med covid-19 på danske hospitaler.
- 21. dec.** Alle skoleelever, der ikke er sendt hjem, skal undervises digitalt. Fritidstilbud og liberale erhverv lukker. EU Kommissionen autoriserer EU's første vaccine mod covid-19, der er udviklet af Pfizer/BioNTech.
- 25. dec.** Alle butikker – med undtagelse af supermarkeder og apoteker – skal lukke.
- 27. dec.** De første danskere bliver vaccineret mod covid-19. De vaccineres med Pfizer/BioNTech-vaccinen.
- 28. dec.** PCR-testkapacitet: 90.000 test/dag.
- 29. dec.** På et pressemøde forlænger statsministeren restriktionerne til 17. januar 2021. Samtidig anbefales det, at man aflyser nytårsaften.

2021

- 5. jan.** Forsamlingsforbuddet sænkes til fem personer, og risikoniveauet hæves til højeste niveau i varslingssystemet. Afstandskravet ændres fra 1 til 2 meter.
- 6. jan.** Det Europæiske Lægemiddelagentur (EMA) og Kommissionen godkender Moderna-vaccinen. 1450 personer i Danmark er døde efter at have haft covid-19.
- 8. jan.** Alle udrejser til hele verden frarådes nu.
- 9. jan.** Indrejsende til Danmark skal nu fremvise en negativ covid-19-test.
- 12. jan.** Danmark modtager de første vaccinedoser fra Moderna.
- 14. jan.** Den første variant-PCR-test tages i brug. Den kaldes Delta PCR version 1.0.
- 16. jan.** Betavarianten – oprindeligt opdaget i Sydafrika – er for første gang opdaget i Danmark.
- 28. jan.** Nedlukningen af Danmark, der trådte i kraft i december, forlænges til 28. februar.
- 31. jan.** 200.759 personer i Danmark har nu fået covid-19.
- 6. feb.** Vaccinen fra AstraZeneca ankommer til Danmark.
- 8. feb.** Eleverne i 0.-4. klasse kan vende tilbage til undervisning.
- 17. feb.** Regeringen præsenterer plan om flere kvikteststeder og øget brug af test (gerne to gange om ugen).
- 23. feb.** Den anden variant-PCR-test tages i brug. Den kaldes Delta PCR version 2.0.
- 1. mar.** Danmark genåbner delvist med genåbning af fx store dele af detailhandlen, udendørs kulturinstitutioner og del af udendørs idrætsliv nationalt.
- 2. mar.** PCR-testkapacitet: 170.000 test/dag.
- 3. mar.** Gammavarianten – der først blev opdaget i Brasilien – er blevet fundet i Danmark.
- 4. mar.** Danmark indgår samarbejde med Israel og Østrig om at etablere fabrikker, der blandt andet skal producere covid-19-vacciner.
- 11. mar.** En række lande i EU stopper midlertidigt med at bruge AstraZeneca-vaccinen.
- 15. mar.** Danmark åbner yderligere med blandt andet efterskoler og tilladelse til flere kunder i butikkerne.
- 18. mar.** Forsamlingsloftet hæves fra 5 til 10 personer.
- 19. mar.** 11608 har nu været indlagt med covid-19 på danske hospitaler. Over 5 procent af den danske befolkning er nu færdigvaccineret.
- 25. mar.** Danmark forlænger pausen af AstraZeneca med tre uger.

- 26. mar.** Hver 10. dansker er nu begyndt på vaccinen.
- 6. apr.** Liberale erhverv, uddannelser mm åbner som led i genåbningsplanen.
- 14. apr.** Danmark dropper brugen af covid-19-vaccinen fra AstraZeneca helt pga. sjældne tilfælde af blodpropper.
- 19. apr.** Deltavarianten begynder at sprede sig i Danmark.
- 20. apr.** TestCenter Danmark har eksisteret i et år og har foretaget mere end 19 millioner PCR-tests.
- 21. apr.** Danskerne må nu forsamles op til 25 personer udendørs. Bl.a. værtshuse, restauranter og biblioteker åbner igen.
- 26. apr.** Den tredje variant-PCR-test tages i brug. Den kaldes Delta PCR version 3.0.
- 27. apr.** 251.696 personer i Danmark har nu fået covid-19. Over 10 procent af den danske befolkning er nu færdigvaccineret.
- 3. maj** Johnson & Johnson vaccinen fjernes fra det danske vaccinationsprogram.
- 4. maj** Forsamlingsloftet hæves til 25 personer indendørs, 30-minutter-reglen til bordreservation på restauranter mm. ophæves, og spillesteder kan nu have op til 2.000 siddende gæster.
- 10. maj** De 55-59-årige inviteres til vaccination.
- 14. maj** 2499 personer i Danmark er døde efter at være smittet med covid-19.
- 19. maj** Sundhedsstyrelsen bekendtgør, at det nu er muligt at tilvælge covid-19-vacciner uden for vaccinationsprogrammet (AstraZeneca og Johnson & Johnson).
- 21. maj** Alt i Danmark er nu åbent i et eller andet omfang – med undtagelse af diskoteker og natklubber. 15443 har nu været indlagt med covid-19 på danske hospitaler.
- 23. maj** 20 procent af den danske befolkning er nu færdigvaccineret.
- 28. maj** Den danske coronapas-app kan nu downloades i App-store.
- 4. jun.** Vaccination af de 16-19-årige er nu begyndt.
- 7. jun.** Den fjerde variant-PCR-test tages i brug. På grund af WHO's beslutning om at navngive covid-19-varianter efter græske bogstaver, skifter testen navn og kaldes nu Variant-PCR-Test-4.
- 8. jun.** Over halvdelen af den danske befolkning over 16 år har modtaget første stik (ca. 2,5 mio. danskere).
- 9. jun.** EU's Parlament godkender EU's digitale covid-19-certifikat.
- 10. jun.** En ny politisk aftale betyder, at der nu er flere steder, hvor mundbind ikke længere er et krav. Det er dog stadig et krav i kollektiv trafik.
- 11. jun.** 291.059 personer i Danmark har nu fået covid-19.

- 24. jun.** Over 30 procent af den danske befolkning er nu færdigvaccineret.
- 29. jun.** Danmark køber af Rumænien 1,17 mio. doser Pfizer-BioNTech covid-19-vacciner.
- 1. jul.** Det digitale EU-coronapas kommer i brug.
- 5. jul.** Delta-varianten dominerer nu i Danmark. Før dette dominerede alfa-varianten.
- 12. jul.** Over 40 procent af den danske befolkning er nu færdigvaccineret.
- 21. jul.** Alle gravide og ammende kan nu også blive vaccineret mod covid-19.
- 22. jul.** Over 200 millioner voksne europæere er nu vaccineret med to stik.
- 24. jul.** Over 50 procent af den danske befolkning er nu færdigvaccineret.
- 28. jul.** Vaccinationen af de 12-15-årige påbegyndes i Danmark.
- 9. aug.** Over 60 procent af den danske befolkning er nu færdigvaccineret.
- 14. aug.** Der er ikke længere afstandskrav ved arrangementer med siddende publikum.
- 25. aug.** Over 70 procent af den danske befolkning er nu færdigvaccineret.
- 31. aug.** I EU er 70 procent af den europæiske, voksne befolkning nu færdigvaccinerede.
- 1. sep.** Kapaciteten for PCR-test nedskaleres fra 170.000 til 100.000 daglige tests.
- 6. sep.** 298.420 personer i Danmark har nu fået covid-19.
- 9. sep.** Revaccination begynder med vaccination af plejehjemsbeboere.
- 10. sep.** Covid-19 betegnes ikke længere som en samfundskritisk sygdom i Danmark.
- 13. sep.** Hurtigtestkapaciteten nedskaleres fra 200.000 til 100.000 daglige tests.
- 16. sep.** Danske borgere kan fremover selv vælge, hvilken covid-19-vaccine, de vil have.
- 1. okt.** Vaccination mod influenza begynder i dag.
- 5. okt.** Krydsvaccinerede får nu tilbud om et tredje vaccinstik. 14.973 har nu været indlagt med covid-19 på danske hospitaler.
- 6. okt.** Alle ældre på 85 og derover er nu inviteret til revaccination.
- 9. okt.** Hurtigtestcentre lukker.
- 14. okt.** Over 75 procent af den danske befolkning er nu færdigvaccineret.
- 15. okt.** Igangsættelse af revaccination, hvor primære vaccination er seks måneder siden.
- 21. okt.** 2696 personer i Danmark er døde efter at have været smittet med covid-19.
- 30. okt.** De første hurtigteststeder genåbner. Kapaciteten for PCR-test hæves fra 100.000 til 150.000 tests om dagen. 75,2 procent af befolkningen har gennemført det primære vaccineforløb.

- 5. nov.** Kapaciteten for PCR-tests er opskaleret fra 100.000 til 150.000 daglige tests.
- 6. nov.** Invitationer til 3. stik sendes ud til ældre og sårbare. Senere inviteres alle vaccinerede over 18 år.
- 11. nov.** Covid-19 er igen samfundskritisk sygdom i Danmark.
- 16. nov.** Der afholdes kommunal- og regionalvalg.
- 25. nov.** Sundhedsstyrelsen anbefaler revaccination af alle over 18 år. 735.438 personer har fået tredje vaccinstik.
- 26. nov.** EU-Kommissionen godkender brug af Comirnaty® til 5-11-årige. Ny lov træder i kraft, hvor arbejdsgivere får mulighed for at kræve, at ansatte viser coronapas.
- 28. nov.** De første børn i alderen 5-11 år er denne dag blevet vaccineret. Omikron er kommet til Danmark via rejseaktivitet fra Sydafrika.
- 29. nov.** Den femte variant-PCR-test tages i brug. Den kaldes Variant-PCR-Test-5.
- 7. dec.** 7,4 procent af alle 5-11-årige har fået første vaccinstik.
- 8. dec.** Coronapassets gyldighed ændres fra 12 til 7 måneder for vaccinerede personer.
- 10. dec.** Over 12 procent af 5-11-årige har fået første vaccinstik. Samlet har 78,6 procent af den danske befolkning fået to vaccinstik. 1280 er nu blevet smittet med omikron i Danmark.
- 12. dec.** 32.856 har fået tredje vaccinstik. 2471 er nu blevet smittet med omikron.
- 13. dec.** Det seneste døgn er der registreret 10625 smittetilfælde med covid-19.
- 16. dec.** Det seneste døgn er der registreret 10604 smittetilfælde. Der er registreret 9009 omikron-tilfælde i Danmark. 77 procent af børn i alderen 12-15 år har nu fået første vaccinstik – eller har booket tid til vaccination.
- 17. dec.** Der er registreret 11.559 omikron-tilfælde.
- 19. dec.** Krav om coronapas indføres i fjernbusser og fjerntog. Teatre, museer, højskoler mm lukkes. Areal krav i butikkerne.
- 20. dec.** Kun et repræsentativt udsnit af prøver testes nu for omikron. Over to millioner danskere har fået tredje vaccinstik. 23.038 omikron-tilfælde er nu fundet.
- 22. dec.** Kapaciteten for PCR-tests er opskaleret fra 170.000 til 190.000 daglige tests.
- 23. dec.** Smittede kan nu give oplysninger på nettet og undgå telefonkøen hos smitteopsporingen. Det seneste døgn er der registreret 13.229 covid-19-tilfælde.

2022

- Jan.** Kapaciteten for PCR-tests er opskaleret fra 190.000 til 200.000 daglige tests.
- 1. jan.** Cirka 2,8 millioner danskere har fået tredje vaccinstik. Det svarer til 48,4 procent af den danske befolkning.
- 2. jan.** 77,9 procent af befolkningen har fået mindst to vaccinstik nu.
- 7. jan.** Over 90 procent af covid-19-tilfælde i Danmark er nu omikron.
- 11. jan.** WHO annoncerer, at over halvdelen af Europas befolkning får omikronvarianten i løbet af de næste 6-8 uger.
- 13. jan.** I dag er der registreret 25.588 covid-19-tilfælde via PCR-tests. I alt er 1.093.860 danskere blevet inficeret eller reinficeret i løbet af covid-19.
- 19. jan.** Subvarianten af omikron BA.2 tæller nu for 45 procent af alle danske omikrontilfælde.
- 21. jan.** Blodbankerne og SSI indgår samarbejde for at undersøge mørketallet for covid-19-smittede.
- 24. jan.** I dag er der registreret 57.491 covid-19-tilfælde via PCR-tests.
- 28. jan.** I dag er der registreret 38.296 covid-19-tilfælde via PCR-tests. I alt er 1.699.281 danskere blevet inficeret eller reinficeret i løbet af covid-19.
- 30. jan.** I dag er der registreret 34.976 covid-19-tilfælde via PCR-tests. I alt er 1.764.257 danskere blevet inficeret eller reinficeret i løbet af covid-19.
- 1. feb.** Restriktionerne fjernes, og covid-19 ændres til ikke længere at være en samfundskritisk sygdom. Krav om test ved indrejse til Danmark beholdes.
- 28. feb.** PCR-testkapaciteten nedskaleres fra 200.000 til 140.000 daglige tests.
- 6. mar.** Lyntestcentre lukker.
- 7. mar.** PCR-testkapaciteten nedskaleres fra 140.000 til 100.000 daglige tests.
- 10. mar.** Sundhedsstyrelsen anbefaler nu kun PCR-test til personer med symptomer, hvor personen samtidig er i øget risiko for et alvorligt forløb.
- 16. mar.** Danmark donerer 250.000 Moderna (Spikevax) vaccinedoser til Bhutan.
- 29. mar.** Der gælder ikke længere restriktioner for at indrejse i Danmark for hverken personer inden for eller uden for EU.
- 1. apr.** Det vurderes via bloddonorstudiet, at op mod 70 procent af den voksne danske befolkning har haft covid-19 fra november 2021 til nu.

- 4. apr.** PCR-testkapaciteten nedskales fra 100.000 til 40.000 daglige tests. I forbindelse med nedskaleringen reduceres antallet af teststeder. Åbningstiderne for testcentre justeres ligeledes.
- 9. apr.** Der har i Danmark fra marts 2020 til 9. april 2022 været 50.236 indlæggelser, hvor den indlagte havde fået en positiv PCR-test inden for 14 dage af sin indlæggelse, eller den indlagte havde fået en positiv PCR-test under sin indlæggelse.
- 14. apr.** Der har nu været over 500 millioner covid-19-tilfælde i verden.
- 28. apr.** Besøgende og personale behøver ikke længere at bære mundbind på fx plejehjem, sygehuse og hos lægen. Personer med luftvejssymptomer anbefales fortsat at bruge mundbind.
- 2. maj** 1,1 millioner overskydende covid-19-vacciner bliver destrueret, efter at Danmark uden held har kontaktet 70 lande i forsøget på at finde en aftager.
- 3. maj** Statens Serum Institut udkommer med ny risikovurdering af opstart af minkavl i Danmark.
- 5. maj** Tre nye undervarianter af omikron er fundet i Danmark: BA.2.12.1 er fundet hos 50 danskere fra uge 14 til uge 17. For BA.4 er fundet hos 14 danskere og BA.5 hos 2 danskere.
- 6. maj** WHO vurderer, at covid-19-epidemien fra 1. januar 2020 til 31. december 2021 på verdensplan har kostet mellem 13,3-16,6 millioner mennesker livet. Tallet er en vurdering af det samlede antal dødsfald knyttet direkte eller indirekte til covid-19.
- 11. maj** Krav om mundbind i europæiske lufthavne og fly ophører.
- 15. maj** Sundhedsstyrelsen vil ikke længere sende invitationer til covid-19-vaccination ud til borgere. Fremover skal man selv bestille en covid-19-vaccine, hvis man ønsker den. Vaccinationsprogrammet kan dog startes op igen, hvis det bliver nødvendigt.
- 15. maj** 6.287 personer i Danmark er døde efter at have været smittet med covid-19 eller efter at have været reinficeret.
- 18. maj** Statens Serum Institut har sammen med Danske Regioner igangsat et nyt overvågningsstudie af covid-19-smitten kaldet "PCR Hjemmetest Studie."
- 26. maj** Danmark donerer 1,2 millioner covid-19-vacciner til Thailand.
- 30. maj** Der er i Danmark nu givet over 4,92 millioner første stik, over 4,83 millioner andet stik, over 3,67 millioner tredje stik og i alt 39.197 fjerde stik.

- 1. jun.** I Danmark er der nu 5.456.705 personer, der er blevet PCR-testet. I alt er der foretaget 5.609.028 PCR-tests. Knap 3 millioner danskere har på et tidspunkt fået en positiv PCR-test, og i alt er der registreret 3.138.159 positive PCR-tests.
- 21. jun.** Omikronundervarianten BA.5 er nu dominerende i Danmark.
- 22. jun.** Statsministeren holder pressemøde om coronastrategien for de kommende måneder. 2,5 millioner danskere skal inden årsskiftet er omme modtage tilbud om revaccination med en coronavaccine.
- Slut jun.** "Helt særligt sårbare" danskere tilbydes revaccination.
- 29. jun.** Nyt SSI-forskningsprojekt om, hvorfor nogle bliver meget syge af vira, får 52 millioner kroner fra EU.
- 1. jul.** Personale i ældreplejen opfordres til selvtest to gange i ugen.
- 1. jul.** Personer under 18 kan ikke længere få første vaccinstik - medmindre de er i særlig risikogruppe.
- 4. jul.** Testkapaciteten nedskaleres til 10.000 daglige PCR-tests.
- 1. sep.** Personer under 18 år kan ikke længere få andet vaccinstik – medmindre de er særligt sårbare.
- 1. sep.** EU-Kommissionen har godkendt de første variantopdaterede covid-19-vacciner.
- 15. sep.** Plejehjemsbeboere og særligt sårbare ældre inviteres til fjerde stik.
- 1. okt.** Danskere over 50 år og udvalgte risikogrupper inviteres til fjerde stik.
- 12. okt.** AstraZeneca opgiver coronavirus i form af næsespray, da effekten ikke er god nok.
- 20. okt.** Første sending af coronapiller er ankommet til Danmark: Der er tale om lægemidlet Paxlovid, der er tabletbehandling mod coronavirus. I alt har Danmark købt 40.000 behandlinger af lægemidlet.
- 27. okt.** Danskudviklet covid-19-vaccine begynder at blive testet i blindforsøg med de første danske forsøgspersoner. Vaccinen er udviklet af Københavns Universitet og Bavarian Nordic.
- 7. nov.** Apoteker, læger m.fl. kan nu bestille covid-19-vacciner til at vaccinere personer udenfor vaccinationsmålgruppen. Personerne skal selv betale for vaccinen.

- 15. nov.** Mod egenbetaling kan danske borgere nu købe en boostervaccination, hvis borgerne ikke er inkluderet i den nuværende vaccinationsmålgruppe.
- 30. nov.** Der er i Danmark nu givet over 4,93 millioner første stik, over 4,84 millioner andet stik, over 3,7 millioner tredje stik og i alt 1.871.665 fjerde stik.
- 1. dec.** I Danmark er der nu i alt 5.657.874 personer, der er blevet PCR-testet. I alt er der foretaget 5.865.169 PCR-tests. Over 3,1 millioner danskere har fået minimum en positiv PCR-test, og i alt er der registreret 3.356.125 positive PCR-tests.
- 1. dec.** 7.537 personer i Danmark er døde efter at have været smittet med covid-19 eller efter at have været reinficeret.
- 1. dec.** Et nyt eksperiment med superviseret PCR-selvtest sættes i gang på testcenteret i Valby.
- 3. dec.** WHO's chef, Tedros Adhanom Ghebreyesus, udtaler, at det estimeres, at 90 procent af verdens befolkning nu har en vis immunitet overfor SARS-CoV-2.
- 7. dec.** På verdensplan er der givet 12,9 milliarder vaccinstik mod covid-19, og 5,4 milliarder mennesker er blevet vaccineret mod covid-19 mindst én gang ifølge WHO.
- 8. dec.** Sundhedsstyrelsen informerer om, at det ikke længere er et krav at selvisolere ved positiv coronatest. Samtidig skal man ikke længere testes for covid-19, hvis man bliver akut indlagt.
- 8. dec.** Over 6,4 millioner personer er døde enten med eller på grund af covid-19 på verdensplan ifølge Johns Hopkins University.