

Ny principiel dom: Ingen dansk løn til rumænsk chauffør

Den længe ventede dom i sagen mellem en rumænsk chauffør og en slovakisk vognmandsvirksomhed blev afsagt i mandags. Spørgsmålet i sagen var, om den rumænske chauffør kunne gøre krav på dansk løn mod sin slovakiske arbejdsgiver, fordi chaufføren under sin ansættelse bl.a. havde udført transport i Danmark - "sædvanligvis fra Danmark", som byretten konkluderede i maj 2018, da den besluttede, at sagen kunne behandles ved en dansk domstol. Sagen har af mange grunde stor principiel betydning for den danske og hele den europæiske transport- og logistikbranche.



Udover lønnen påstod chaufføren i sagen at have krav på ferietillæg og pension i henhold til dansk ret samt godtgørelse i medfør af henholdsvis den danske lov om arbejdstid for mobile arbejdstagere og ansættelsesbevisloven. Kravet udgjorde i alt 1.589.359,21 kr.

Københavns Byret afviste i en klar afgørelse chaufførens krav med undtagelse af kravet om 1% ferietillæg på 18.968,00 kr. Til gengæld blev chaufføren dømt til at betale sagsomkostninger på 115.000 kr. til sin tidligere arbejdsgiver.

NJORD Law Firm repræsenterede den slovakiske vognmandsvirksomhed i sagen.

Sagens hovedproblemstillinger

Det første spørgsmål i sagen var, om den rumænske chauffør kunne rette et krav mod sin tidligere slovakiske arbejdsgiver i Danmark i medfør af Bruxelles I-forordningens artikel 21, stk. 1, litra b). Ifølge denne bestemmelse kan en arbejdsgiver sagsøges på det sted, hvor eller hvorfra den pågældende arbejdstager sædvanligvis udfører sit arbejde, eller ved retten på det sted, hvor han sædvanligvis udførte sit arbejde. Denne problemstilling blev udskilt til særskilt behandling og blev afgjort af Østre Landsret i en kendelse af 23. april 2019. Østre Landsret stadfæstede Københavns Byrets afgørelse, hvor man var kommet frem til, at chaufføren sædvanligvis havde udført sit arbejde fra Danmark. Selv om han kørte mere og længere i Sverige end i Danmark, og overnattede mindst lige så ofte i Tyskland og Sverige som i Danmark, lagde man stor vægt på, at han overtog og afleverede sin lastbil i Danmark, og i en årrække primært havde betjent en dansk speditør, der planlagde hans daglige kørsel til og fra kunder i hele Norden. Derfor havde chaufføren mulighed for at få sit krav behandlet af en dansk domstol.

Sagens realitet – spørgsmålet om, hvorvidt den rumænske chauffør havde krav på dansk løn fra sin tidligere slovakiske arbejdstager – blev hovedforhandlet ved Københavns Byret den 26. oktober 2020.

Københavns Byret skulle indledningsvist tage stilling til lovvalget, dvs. efter hvilke regler, chaufførens krav skulle afgøres. I chaufførens ansættelseskontrakt var der henvist til forskellige arbejdsretlige bestemmelser i slovakisk lovgivning. Retten konstaterede på den baggrund, at parterne havde indgået en gyldig lovvalgsaftale, som pegede på slovakisk ret. Vurderingen af den rumænske chaufførs rettigheder som arbejdstager skulle derfor som udgangspunkt bedømmes i henhold til slovakisk lovgivning og retsprincipper.

Da den løn, chaufføren havde fået udbetalt fra sin tidligere arbejdsgiver, var i overensstemmelse med den indgåede ansættelseskontrakt og slovakisk lovgivning, blev den slovakiske vognmandsvirksomhed frifundet for det påståede efterbetalingskrav. Retten afviste også, at der var mangler i ansættelseskontrakten eller overskridelser af chaufførens arbejdstid, som kunne danne grundlag for et godsgodtgørelseskrav. De EU-direktiver, der ligger til grund for de danske regler herom, er nemlig også gennemført i slovakisk ret.

Den slovakiske vognmandsvirksomhed blev således frifundet for at skulle betale ”dansk løn” til den rumænske chauffør.

Chaufføren argumenterede i sagen for, at udstationeringsdirektivet fandt anvendelse. Dette argument blev – ikke overraskende – afvist, fordi retten allerede i relation til værnetingsspørgsmålet havde konkluderet, at chaufføren sædvanligvis havde udført sit arbejde fra Danmark. Retten bemærkede i den forbindelse, at det ikke er muligt for en arbejdstager at være udstationeret til en medlemsstat, hvor den pågældende arbejdstager også sædvanligvis udfører sit arbejde. Rettens bemærkninger synes velovervejede, da udstationering nemlig forudsætter, at arbejdstageren sædvanligvis arbejder i et andet land end i udstationeringslandet.

Den rumænske chauffør fik alene medhold i, at der var dansk lovvalg i relation til spørgsmålet om ferietillæg. Ferietillægget på 1% udgjorde 18.968,00 kr. og reguleres af præceptive regler i den danske ferielov. Chaufføren fik medhold i denne del af sagen i medfør af Romkonventionens artikel 6, stk. 1, hvorefter en arbejdstager, der har indgået en gyldig lovvalgsaftale med sin arbejdsgiver, alligevel kan påberåbe sig den beskyttelse, der tilkommer ham i medfør af ufravigelige regler i den lov, som ville finde anvendelse, hvis lovvalgsaftalen ikke var indgået. Ligesom i værnetingsbestemmelsen i Bruxelles I-forordningens artikel 21, stk. 1, litra b), afgøres lovvalget i Romkonventionens artikel 6, stk. 1 af, hvor eller hvorfra arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde.

Romkonventionens artikel 6, stk. 1, har alene betydning for lovvalget i relation til ”ufravigelige regler” i den medlemsstat, hvor eller hvorfra arbejdsgiveren sædvanligvis udfører sit arbejde. Fordi reglerne i den danske ferielov som udgangspunkt er præceptive, fik chaufføren medhold i sit krav om ferietillæg i henhold til lovens § 23. Der var dog ikke i øvrigt danske regler, der kunne danne grundlag for chaufførens hovedpåstand i sagen – nemlig kravet om dansk løn.

NJORD Law Firms bemærkninger

Københavns Byrets dom er meget klar og fastslår, at det ikke er muligt for en international chauffør at gøre krav på dansk løn over for sin udenlandske arbejdsgiver, hvis der i ansættelsesforholdet er indgået en lovvalgsaftale, som henviser til loven i en anden medlemsstat. Dette gælder uanset om den udenlandske chauffør sædvanligvis udfører sit arbejde som international chauffør i eller fra Danmark.

Dommen er tilfredsstillende for de mange udenlandske vognmandsvirksomheder, der i kraft af reglerne om fri bevægelighed på Det Indre Marked leverer internationale transportydelser til og fra Danmark. Hvis chaufføren havde fået medhold i sit krav, ville det have medført en helt uoverskuelig og uforudsigelig retstilstand for disse vognmænd. Det er derfor vores vurdering, at Københavns Byrets afgørelse er korrekt.

Sagen blev anlagt i 2017 og er afgjort på baggrund af de regler, der fandt anvendelse på daværende tidspunkt. Sidenhen er der med virkning fra 1. januar 2021 vedtaget ny dansk lovgivning vedrørende overenskomst og minimumsløn. I EU-regi er der ligeledes vedtaget sektor-specifikke udstationeringsregler for vejtransportbranchen, som træder i kraft i februar 2022. Københavns Byrets dom i nærværende sag betyder derfor ikke nødvendigvis, at en udenlandsk chauffør ikke i fremtiden vil have mulighed for at kræve dansk løn fra sin udenlandske arbejdsgiver, hvis chaufføren kører transport i Danmark. Dommen slår dog fast, at dette spørgsmål netop skal afgøres af specifik lovgivning, som arbejdsgiveren har mulighed for at forholde sig og kan indrette sig efter i sin forretning.

Chaufføren har nu 4 uger til at tage stilling til, om han ønsker at anke dommen til landsretten.



ULLA FABRICIUS
ADVOKAT (H), PARTNER

(+45) 77 40 10 12
UF@NJORDLAW.COM



SEBASTIAN ARNBERG
ADVOKAT

(+45) 77 40 11 30
SBA@NJORDLAW.COM