

# Gensidige aftaler som alternativ til opsigelser på grund af COVID-19

Mange virksomheder vil komme til at mærke den nuværende situation på deres økonomi. Mens regeringen er i færd med at udarbejde tiltag og lovgivning, som vil give en økonomisk hjælpende hånd til de ramte virksomheder, vil mange arbejdsgivere have behov for at reagere på situationen her og nu.



**Kan du ikke finde svaret på lige præcis dit spørgsmål nedenfor? Så kontakt os på [ansættelsesret@njordlaw.com](mailto:ansættelsesret@njordlaw.com). Vi står klar til at rådgive om de ansættelsesretlige konsekvenser forbundet med COVID-19 og regeringens nyeste tiltag.**

## Husk at være opmærksom på beskyttelseslovene i tilfælde af afskedigelser

Mange virksomheder står potentielt over for at skulle afskedige medarbejdere. I den situation er det særligt vigtigt, at man som arbejdsgiver foretager en **konkret og saglig** vurdering af, hvilke medarbejdere som opsiges. Opsigelser skal fortsat ske under iagttagelse af forskels- og ligebehandlingslovens regler. Hvis en virksomhed står over for at skulle opsiges mindst 10 medarbejdere, skal virksomheden også være særligt opmærksom på at overholde reglerne i masseafskedigelsesloven.

## Arbejdsfordeling

Der er mulighed for, at en virksomhed kan indgå en aftale med alle medarbejdere om, at arbejdstiden nedsættes i en midlertidig periode for at undgå afskedigelser. Dette kaldes arbejdsfordeling. Regeringen har netop besluttet at gøre ordningen mere fleksibel, så virksomheder hurtigere kan tilpasse sig den aktuelle situation.

En indgået aftale om arbejdsfordeling kan på baggrund af de nye regler igangsættes så snart, den er anmeldt til jobcenteret. Desuden bliver det nu muligt at skifte mellem typerne af arbejdsfordeling, så tilpasning til produktionen kan ske hurtigere. Det kræver dog stadig, at en aftale herom sker i overensstemmelse med en kollektiv overenskomst eller en kollektiv aftale.

## Gensidig aftale om deltid eller lønnedgang

Et andet alternativ er, at arbejdsgiver og den enkelte medarbejder kan indgå en gensidig aftale om at gå på deltid eller acceptere en lønnedgang med det samme i en afgrænset periode, for at undgå, at der skal opsiges medarbejdere. Det vil også være en mulighed at aftale frihed eller orlov uden løn, hvis medarbejderen fremsætter ønske herom.

### Højesterets retspraksis

Retspraksis siger, at man i særlige situationer kan indgå gensidige aftaler om væsentlige ændringer i ansættelsesforholdet uden det sædvanlige varsel i henhold til funktionærloven. I 2011 tog Højesteret konkret stilling til, om en aftale om lønnedgang for en medarbejder kunne ske uden iagttagelse af funktionærlovens varslingsregler, eller om aftalen skulle tilsidesættes som værende ugyldig.

Sagen handlede om en statsautoriseret revisor, der havde været ansat i virksomheden i 7 år. Oprindeligt var det meningen, at han på sigt skulle være partner, og derfor fik han samme løn som de to partnere. På et tidspunkt vurderede partnerkredsen, at revisoren alligevel ikke egnede sig til at blive partner. Derfor tilbød de ham, at han fortsat kunne være ansat, men så skulle han gå 8.000 kr. ned i løn med øjeblikkelig virkning. Revisoren accepterede lønnedgangen, men da han senere selv sagde op, opstod der en tvist om, hvorvidt en sådan aftale var indgået og i øvrigt om den lovligt kunne indgås.

Højesteret fandt, at funktionærlovens regler ikke var til hinder for, at den gensidige aftale kunne træde i kraft med det samme, dvs. uden varsel. Højesteret lagde vægt på, at revisoren havde haft valget mellem at blive opsagt eller gå over til at blive almindelig revisor til en lavere løn. Aftalen var derfor ikke udelukkende til fordel for virksomheden.

### COVID-19 - En særlig situation

COVID-19 har medbragt en særlig situation, og Højesterets præmisser må derfor – ud fra en konkret vurdering af den enkelte virksomheds forhold – også kunne gøres gældende nu.

Det er dog vigtigt fortsat at være opmærksom på, at urimelige aftaler vil kunne tilsidesættes, hvorfor en aftale om lønnedgang eller **deltidsarbejde** som udgangspunkt skal indgås *som et alternativ til afskedigelse*.

Vær opmærksom på, at hvis man efter en periode med lønnedgang alligevel skrider til afskedigelse kan lønmodtageren muligvis gøre krav på sin tidligere løn i en opsigelsesperiode, da forudsætningen for straks-lønning derved er bortfaldet.

NJORD anbefaler at kontakte en juridisk rådgiver, hvis du overvejer at afskedige medarbejdere, indgå en gensidig aftale eller en aftale om arbejdsfordeling.

### Vidste du at.....

Der i skrivende stund er fremsat lovforslag om en midlertidig forlængelse af betalingsfristerne for betaling af A-skat og arbejdsmarkedsbidrag for 3 månedlige rater (betalinger for april, maj og juni) med fire måneder, som følge af COVID-19. Regeringen påtænker ligeledes at fremsætte forslag om en midlertidig udskydelse af momsindbetalinger for små og mellemstore virksomheder, på samme vis som allerede er i lovforslag for store virksomheder.



**MIRIAM MICHAELSEN**  
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66  
MIM@NJORDLAW.COM



**LARS LOKDAM**  
ADVOKAT (L), PARTNER

LL@NJORDLAW.COM