

B1242004 - AJ

UDSKRIFT  
AF  
ØSTRE LANDSRETS DOMBOG

---

DOM

Afsagt den 6. september 2012 af Østre Landsrets 11. afdeling  
(landsdommerne Katja Høegh, Karsten Bo Knudsen og Christina Breinstrup (kst.)).

11. afd. nr. B-1242-12:

Kristelig Fagforening som mandatar for

[REDACTED]

(advokat Carl Søndergaard Madsen)

mod

Lønmodtagernes Garantifond

(advokat Ulf Andersen)

Hillerød Rets dom af 16. marts 2012 (BS 2-1897/2010) er anket af Kristelig Fagforening som mandatar for [REDACTED] an med påstand som for byretten om, at Lønmodtagernes Garantifond tilpligtes at betale 21.566,12 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente fra sagens anlæg til betaling, subsidiært et mindre beløb efter rettens skøn.

Indstævnte, Lønmodtagernes Garantifond, har påstået stadfæstelse.

### Supplerende sagsfremstilling

Den 24. november 2009 korrigerede [redacted] sin anmeldelse af 16. november 2009 til Lønmodtagernes Garantifond og opgjorde sit krav på baggrund af den oprindelige månedsløn på 25.149 kr.

### Procedure

Parterne har for landsretten i det væsentlige gentaget deres anbringender for byretten og har procederet i overensstemmelse hermed.

Appellanten har for landsretten supplerende gjort gældende, at Lønmodtagernes Garantifond ikke kan ekstingvere indsigelserne om urigtige og bristende forudsætninger, som med rette kunne fremføres over for arbejdsgiveren.

### Landsrettens begrundelse og resultat

Af de af byretten anførte grunde tiltræder landsretten, at funktionærlovens § 21, jf. § 2, ikke er til hinder for, at en aftale om lønnedgang som den foreliggende kan indgås med bindende virkning for begge parter.

[redacted]s indsigelser om ugyldighed er i realiteten udtryk for, at den omstændighed, at [redacted] efterfølgende blev erklæret konkurs, skal medføre, at den mellem hende og hendes arbejdsgiver indgåede aftale om lønnedgang ikke skal lægges til grund i forhold til konkursboet og Lønmodtagernes Garantifond.

En aftale mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver, hvorefter en aftale om lønnedgang – der er gyldig inter partes – ikke kan gøres gældende over for arbejdsgiverens konkursbo, strider mod det konkursretlige lighedsprincip og den lovbestemte konkursorden. En sådan aftale kan derfor ikke påberåbes over for konkursboet og dermed tillige Lønmodtagernes Garantifond.

Som følge heraf kan de af [redacted] påberåbte urigtige/bristende forudsætninger og/eller aftalelovens § 36 ikke føre til, at hun i forhold til konkursboet og

Lønmodtagernes Garantifond kan kræve sig stillet, som om aftalen om lønnedgang ikke var indgået.

Med denne begrundelse stadfæstes dommen.

Kristelig Fagforening som mandatar for [redacted] skal betale sagsomkostninger for landsretten til Lønmodtagernes Garantifond med i alt 30.000 kr. Beløbet omfatter udgifter til advokatbistand inkl. moms. Ved fastsættelsen af beløbet er der ud over sagens værdi taget hensyn til sagens betydning, herunder at denne sag har været prøvesag for flere tilsvarende sager mellem mandataren og Lønmodtagernes Garantifond.

Thi kendes for ret:

Byrettens dom stadfæstes.

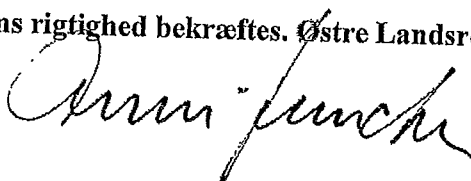
I sagsomkostninger for landsretten skal appellanten Kristelig Fagforening som mandatar for [redacted] betale 30.000 kr. til indstævnte, Lønmodtagernes Garantifond.

Det idømte betales inden 14 dage efter denne doms afsigelse.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.

(Sign.)

Udskriftens rigtighed bekræftes. Østre Landsret, den



6/9-12



**Udskrift af dombogen**

**DOM**

Afsagt den 16. marts 2012 i sag nr. BS 2-1897/2010:

Kristelig Fagfor. s.m.f. [redacted]

[redacted] Vænge 10, Stillingvej

[redacted] Vissentbjerg

mod

Lønmodtagernes Garantifond

Kongens Vænge 8

3400 Hillerød

**Sagens baggrund og parternes påstande**

Denne sag, der er anlagt ved Retten i Hillerød den 20. oktober 2010, vedrører spørgsmålet om, hvorvidt [redacted] overfor Lønmodtagernes Garantifond er bundet af en aftale om lønnedgang, som i 2009 blev indgået mellem [redacted] og hendes arbejdsgiver cirka 2 måneder før arbejdsgiverselskabets konkurs.

Sagsøgeren har nedlagt påstand om, at sagsøgte tilpligtes at betale 21.566,12 kr. til sagsøgeren med tillæg af sædvanlig procesrente fra den 20. oktober 2010 til betaling sker, subsidiært et mindre beløb i henhold til rettens skøn.

Sagsøgte har nedlagt påstand om frifindelse.

**Oplysningerne i sagen**

Sagen er behandlet under medvirken af 3 dommere, jf. retsplejelovens § 12, stk. 3.

Sagen er hovedforhandlet den 18. januar 2012.

[redacted] blev den 19. april 1999 ansat som administrativ medarbejder hos [redacted] S.

Med virkning fra den 18. juni 2007 indgik parterne en revideret ansættelsesaftale. I aftalen anførtes blandt andet:

" ...

**1. Stillingsbetegnelse og tiltrædelsestidspunkt**

1.1 Med følgende reviderede aftale dateret 18. juni 2007 er [redacted]

**Britt Christensen** (herefter benævnt den ansatte) ansat som lønansvarlig i regnskabsafdelingen i **Alph A/S**. Den ansattes anciennitet regnes fra 19. april 1999.

## 2. Arbejds- og ansvarsområde

2.1 Den ansattes hovedansvars- og arbejdsområde omfatter lønadministration i **Alph Gruppen** og i samarbejde med ledelsen at sørge for opdatering og ajourføring af ansættelseskontrakter. Herudover deltagelse i følgende opgaver.

- Ad hoc tvær-organisatoriske arbejdsgrupper.
- Opdatering af pensionsordninger og andre personalegoder.
- Udføre øvrige opgaver i regnskabsafdelingen efter behov.

...

## 5. Løn

5.1 Lønnen lyder ved kontraktsindgåelsen på DKK 24.656,00 pr. måned. Lønnen udbetales månedsvist bagud, og er til disposition på den ansattes konto den sidste hverdag i en måned.

...

## 9. Opsigelse

9.1 For ansættelsesforholdet gælder, at opsigelse fra begge sider skal ske i henhold til den til enhver tid gældende Funktionærlov.

..."

Parterne indgik med virkning fra den 24. august 2009 aftale om et tillæg til ansættelsesaftalen, hvoraf blandt andet fremgår:

"...

Tillægget er gældende fra 1. august 2009 og indeholder en aftale om, at lønnen med virkning fra d. 1. august 2009 nedsættes fra DKK 25.149,- til DKK 22.634,-.

..."

Aftalen blev underskrevet af **Alph A/S** den 1. september 2009 og **Maj Britt Marie Christensen** den 3. september 2009.

**Alph A/S** indgik lignende aftaler om lønedsættelser med **Janne Jacobsen**, **Thomas Keld Rødland** og **Tommy W. Rasmussen**.

Af **Maj Britt Marie Christensen** lønsedler dateret henholdsvis 31. august 2009 for perioden 1. - 31. august 2009 og 30. september 2009 for perioden 1. - 30. september 2009 fremgår, at hun havde en månedsløn på 22.634,00 kr.

Ved dekret af 9. november 2009 blev **Alph A/S** af 8. november 2009 A/S

(tidligere [redacted] A/S) taget under konkursbehandling efter selskabets egen begæring, modtaget i retten den 9. november 2009:

I anmeldelsesblanket til Lønmodtagernes Garantifond anmeldte [redacted] den 16. november 2009 krav om udbetaling i henhold til en månedlig lønindkomst på 22.634,00 kr. Sidste arbejdsdag blev oplyst at være den 9. november 2009.

I orientering nr. 1 af 17. november 2009 fra kuratorerne i blandt andre selskabet [redacted] A/S (tidligere [redacted]) under konkurs, anførtes blandt andet:

"Ovennævnte selskaber blev alle taget under konkursbehandling af Skifteretten i Odense den 9. november 2009.

...

De konkursramte selskaber indgår i [redacted], som bl.a. beskæftiger sig med salg og vedligeholdelse af fly. Virksomheden drives fra Odense Lufthavn.

...

## 2. Årsagen til konkursen

Konkursdekreterne blev afsagt på baggrund af egne begæringer indgivet af de respektive selskaber den 9. november 2009. Selskaberne havde ikke fornøden likviditet til at udbetale lønninger til de ca. 60 medarbejdere og var derfor nødsaget til at indgive egenbegæring om konkurs.

...

## 3. Den hidtidige konkursbehandling

...

Mandag den 9. november 2009 fik medarbejderne en orientering om, at der var opnået enighed om en løsning, der ville sikre den fortsatte drift. Selskaberne indgav egne konkursbegæringer, og Skifteretten i Odense afsagde konkursdekreter kl. 11.00.

...

Umiddelbart derefter fortsatte arbejdet med at færdiggøre aftalen, herunder færdigforhandlingen af de sidste detaljer.

Tirsdag morgen måtte det konstateres, at der ikke kunne opnås enighed om vilkårene for overdragelse af virksomhederne mellem køber og hovedkreditor, Jyske Bank. Kuratellet så sig nødsaget til at indstille driften og suspendere medarbejderne indtil videre.

...

Medarbejderne, som har udvist overordentlig stor loyalitet over for virksomheden, har i vidt omfang set sig nødsaget til at ophæve deres ansættelsesaftaler som følge af den manglende udbetaling af løn for oktober. Medarbejderne har dog tilkendegivet at ville tilbagekalde ophævelserne, hvis der findes en løsning, der kan muliggøre videreførelse af driften og bevarelse af arbejdspladserne.

..."

Med orientering nr. 2 af 2. december 2009 fra kuratorerne i blandt andre selskabet [redacted] A/S ([redacted] Alpha) under konkurs, blev der fremsendt oversigt over aktiver og passiver i medfør af konkurslovens § 125, stk. 1. Af oversigten fremgår blandt andet:

"...

I løbet af tirsdag den 17. november 2009 blev der ført forhandlinger, som resulterede i underskrift af en overdragelsesaftale sent om aftenen.

Overdragelsen indebærer, at køber, [redacted] A/S, som den norske investor Invex Group og tre andre større norske virksomheder står bag,

- overtager alle driftsmidler, varelager, tilgodehavender tilhørende de 5 konkursramte selskaber samt selskabet Dansk Fly Elektronik A/S og selskaber i henholdsvis Rusland og Litauen for kr. 7,5 mio. Hvis debitorerne indgår med mere end kr. 2 mio., afregnes yderligere 25 % af det overskydende beløb til boerne,

...

- tilbyder ansættelse til ca. 50 af de 59 medarbejdere med virkning fra den 18. november 2009 på vilkår, at alle eksisterende ansættelsesvilkår fortsætter uændret mod, at medarbejderne frafalder krav på erstatning som følge af, at der ikke er udbetalt løn for oktober, og

..."

Det fremgår blandt andet af brev af 5. marts 2010 fra Lønmodtagernes Garantifond til Kristelig Fagforening at:

"...

Vi har på ny behandlet indsendte anmeldelse. Vi kan fortsat ikke betale de anmeldte krav. LG har kun taget stilling til krav, der er anmeldt overfor fonden, dvs. krav der er anført på anmeldelsesblanketten med periode og beløb.

#### **Efterregulering af løn**

Vi kan fortsat ikke betale det anmeldte krav på efterregulering af løn for perioden 1. august 2009 til 30. september 2009 på grund af lån til arbejdsgiveren.

Det er LG opfattelse, at jeres aktivt har indgået en aftale om lån med [redacted] A/S ved underskrivelse af tillæg til ansættelseskontrakt om lønreduktion fra den 1. august 2009.

Da aftalen om lønreduktion ikke er tidsbegrænset, gælder lønreduktionen således også for opsigelsesperioden.

..."

I orientering nr. 3 af 12. marts 2010 fra kuratorerne i blandt andre selskabet [redacted] A/S (tidligere [redacted] Alpha) under konkurs, anførtes følgende om årsagen til konkursen:

"...

Koncernen drev virksomhed ved bl.a. salg og reparation af fly. Markedet for flysalg faldt drastisk i 2008 og 2009 blandt andet som følge af finanskrisen, hvilket ramte koncernen hårdt, idet man måtte afstå fra at aftage fly, som man allerede havde erlagt store kontante forudbetalinger for. Dette - sammenholdt med koncernens betydelige problem med tilpasning af en betydelig gæld - medførte et stort likviditetsmæssigt pres på selskaberne, hvilket førte til, at selskaberne måtte indgive egen konkursbegæring.

..."

Kristelig Fagbevægelse fastholdt ved brev af 17. marts 2010 til Lønmodtagernes Garantifond, at [redacted] havde krav på betaling af et beløb svarende til den aftalte lønning. Af brevet fremgår blandt andet:

"...

Jeg skal derfor på min klients vegne gøre gældende, at forudsætningen for min klients underskrift og accept og aftale dermed er bristet, idet grunden til at min klient underskrev var, for at redde såvel virksomhed som arbejdsplads, hvilket må have stået den konkursramte virksomhed klart, og således også må være den nærmeste til at bære risikoen for, at min klients forudsætninger brister.

Herudover har min klient underskrevet erklæringen under urigtige forudsætninger, idet [redacted] oplyste, at erklæringen var uden værdi ved en eventuel konkurs.

Jeg skal derfor bede Dem overveje erklæringens gyldighed endnu en gang, og imødeser Deres begrundede stillingtagen til det af mig anførte.

..."

Lønmodtagernes Garantifond fastholdt sin afvisning af kravet i efterfølgende korrespondance mellem parterne, hvorefter Kristelig Fagbevægelse indbragte sagen for retten.

Det fremgår af orientering nr. 6 dateret den 14. september 2011 til kreditorerne, at der ikke var dækning til § 95 kravene i konkursboet [redacted] november 2009 A/S (tidl. Air Alpha)

## Forklaringer



Der er under sagen afgivet forklaring af sagsøger [redacted] og af vidnerne [redacted] [redacted] [redacted] samt [redacted] [redacted] [redacted].

[redacted] forklarede blandt andet, at hun er uddannet kontorassistent med offentlig forvaltning som speciale. Hun havde haft et vikariat i en it-virksomhed, hvor en veninde havde foreslået hende at søge job hos [redacted] A/S. Hun blev i 1999 ansat hos [redacted] A/S og arbejdede primært med løn og ansættelsesretlige spørgsmål, men hun har også haft andre opgaver. Selskabet havde kontor i Odense Lufthavn med eget værksted og salgsafdeling med et-propel fly. De udlejede endvidere fly med pilot til primært forretningsfolk.

De fik på et tidspunkt i 2009 fra ledelsen at vide, at selskabet ville fortsætte sin strategi trods finanskrisen. I midten af 2009 kom der på trods af denne udmelding en fyringsrunde. Nogle måneder senere blev de indkaldt til et møde i hangaren via en e-mail. Mødet startede med, at de blev informeret om, at der skulle foretages besparelser, førend at banken ville forlænge kreditterne. De, der fik en kuvert, skulle gå over til et andet møde i kantinen. Dem, der ikke fik en kuvert, blev afskediget.

På mødet i kantinen fik de at vide, at selskabet gerne ville beholde dem, men at det var nødvendigt med en lønnedgang på 10 %. De fik at vide, at de kunne tænke sig om til næste dag kl. 10:00. Hvis de ikke kunne acceptere lønnedgang, ville de blive afskediget. De fik af ledelsen at vide, at de kunne redde selskabet ved at gå ned i løn. Administrerende direktør [redacted] sagde, at så snart krisen var overstået, ville de få deres normale løn igen. De spurgte om 10 % var nok, hvilket ledelsen bekræftede. Hun var næsten sikker på, at mødet blev holdt den 27. august 2009, men det kunne godt have været den 24. august 2009. Tillægget til ansættelseskontrakten blev først udarbejdet nogle dage efter.

HR-chefen [redacted] gik rundt til medarbejderne senere på dagen. Hun spurgte [redacted] hvad der ville ske, hvis virksomheden ikke kunne overleve. [redacted] sagde, at hun havde undersøgt via en fagforening, at aftalen ikke ville holde i tilfælde af konkurs, da de ikke havde fået det foreskrevne varsel efter funktionærloven. Efter mødet med ledelsen og samtalen med [redacted] var hun ikke i tvivl om, at hun gerne ville gå med til lønnedgang.

Hun kan ikke huske, hvem der uddelte kuverterne ovre i hangaren. De havde nok siddet 4 medarbejdere, da [redacted] kom. Det var hende, [redacted] [redacted] og [redacted]. Hun havde hørt fra nogle af de ansatte på værkstederne, at [redacted] også havde været ovre på værkstederne og havde sagt, at tillægget ikke ville gælde i tilfælde af konkurs.

Tillægget blev vist nok underskrevet inde på Jesper C. Andersens kontor. Der blev ikke i den forbindelse nævnt noget om, at aftalen ikke ville være gældende i tilfælde af konkurs. Hun kan ikke huske nærmere om, hvordan det rent faktisk foregik inde på Jesper C. Andersens kontor.

[redacted] forklarede supplerende, at hun i forbindelse med konkursen var blevet suspenderet. Hun blev senere ringet op af kurator, der havde sagt, at hun var afskediget.

Hun huskede ikke, om det var det fremlagte tillæg til ansættelseskontrakt, der havde været i den kuvert, som hun fik udleveret.

[redacted] forklarede blandt andet, at hun er uddannet inden for kontor og har arbejdet med regnskaber. Hun havde arbejdet hos [redacted] A/S siden november 1987. Hun sad på kontor med blandt andre [redacted] [redacted]. I marts 2009 gik det op for hende, at der var økonomiske problemer i selskabet. Det kunne hun se, da hun sad med regnskaberne. Der havde ikke været stor omsætning inden for udleje af fly. Der blev færre og færre penge, og fra juni 2009 var det rigtig slemt. Det var kun de mest nødvendige regninger, der blev betalt. Der blev dog stadig ansat folk, og de fik at vide, at der var tilstrækkelige økonomiske reserver.

I august 2009 blev de indkaldt til et møde i hangaren. Dem, der fik en kuvert, skulle gå videre til et andet møde. De andre var afskediget. Ledelsen var repræsenteret af administrerende direktør [redacted] [redacted], HR-chef [redacted] [redacted] og [redacted] [redacted]. Hun kan ikke huske, hvem der uddelte kuverterne. Hun gik i chok og kan derfor ikke huske så meget om, hvad der var blevet sagt på mødet. Hun kan dog huske, at der blev sagt, at en løn-nedgang var et nødvendigt tiltag for at vise banken, at de ville nedbringe omkostningerne. De havde fået at vide, at hvis de ikke accepterede en løn-nedgang, ville de blive afskediget. Det blev også sagt, at når krisen var overstået, ville de langsomt komme tilbage til deres normale løn. De talte med [redacted] [redacted] efter mødet, da hun kom ned til dem. Hun sagde, at da varslene i funktionærloven ikke var overholdt, var tillægget ikke gyldigt, hvis selskabet gik konkurs. De ville derfor få refunderet de 10%, hvis selskabet gik konkurs. De fik mindre end 24 timer til at beslutte sig. Tiltroen til ledelsen var nok ikke på det højeste, men de ville også gerne vise deres gode vilje. Det var også for at redde deres arbejdsplads. Men de følte, at de blev stillet dårligere end de medarbejdere, der var blevet afskediget.

Hun erindrede ikke nogen fyringsrunder førend i august 2009. Hun mente, at mødet i hangaren var omkring den 24. august 2009. [redacted] [redacted] sagde, at hun havde undersøgt, at tillægget ikke ville være gældende i tilfælde af konkurs.

[redacted] [redacted] forklarede blandt andet, at han er uddannet pilot. Han kom til Air Alpha A/S i 2008 for at flyve jettfly. Han mærkede først til krisen

den dag, da de blev indkaldt til mødet i den ene hangar om lønnedgang. Det var [redacted], der førte ordet. De fik at vide, at virksomheden var i økonomiske vanskeligheder, hvorfor det var nødvendigt at fyre et antal medarbejdere, samt at resten skulle gå ned i løn. De, der fik en kuvert i hånden, skulle gå over i kantinen. Han var den første, der fik en kuvert. Den administrerende direktør var der også sammen med den daglige ledelse. Det viste sig, at kuverten indeholdt et tillæg til deres ansættelseskontrakt. Det var til at starte et krav om lønnedgang på 15%, men det blev ændret til en nedgang på 10% på grund af pres fra mekanikerne. Han gik lidt i chok. Flere spurgte ledelsen, hvad der ville ske, hvis selskabet gik konkurs. Ledelsen sagde, at det ikke var en ny kontrakt, hvorfor de ville få det fulde beløb, hvis virksomheden gik konkurs. Det var vist [redacted], der sagde det. [redacted] var den daglige leder. Han sagde ikke, hvor han vidste det fra. De havde ikke tvivlet på, at det var rigtigt. Han mener, at han skrev under samme dag. Det var hans opfattelse, at de havde fået stillet et ultimatum, og at han, hvis han ikke skrev under, ville miste sit arbejde. Han blev senere afskediget i forbindelse med konkursen.

Tillægget til ansættelseskontrakten lå i den kuvert, som han fik i hangaren. Han kan ikke huske, om tillægget blev ændret samme dag. Men de talte under mødet om en 15 % nedgang. I kantinen var hele ledelsen til stede. [redacted] havde holdt samtaler med de medarbejdere, der skulle afskediges. Den øvrige del af ledelsen var til stede for at tale med de medarbejdere, der skulle blive i selskabet. Administrerende direktør [redacted] var til stede, da [redacted] sagde, at tillægget ikke ville være gældende ved en konkurs. [redacted] var vist nok salgsdirektør.

I det tillæg til ansættelseskontrakt, som han underskrev, var der en 15% lønnedgang, hvilket han accepterede. På grund af protester fra mekanikerne blev det ændret til en lønnedgang på 10%.

[redacted] forklarede blandt andet, at han er uddannet flymekaniker. Han var ansat som sådan i Air Alpha A/S men havde også beskæftiget sig med at udarbejde tegninger til flyændringer. Efter et stykke tid med taxaflyvning kunne de godt se, at der ikke var så mange kunder. Det var nok i begyndelsen af 2009.

De blev indkaldt til et møde i kantinen og fik at vide, at mødet ville fortsætte enten i kantinen eller i hangaren, alt efter hvem der skulle blive eller afskediges. Det var en direktør for teknisk afdeling, der delte kuverter ud. I kuverten lå et brev om lønnedgang. Det kan godt have været det tillæg, der er fremlagt i sagen. De fik at vide, at de senest dagen efter skulle beslutte, om de ville fortsætte til en nedsat løn, og ellers ville de blive afskediget. De fik at vide, at det var for at redde selskabet. Oprindeligt havde kravet været en nedsættelse på 15%, men mekanikerne protesterede kraftigt, og det endte derfor på en lønnedgang på 10%. [redacted] sagde, at hvis selskabet gik konkurs, ville tillægget ikke være gældende. Der ville blive set på deres

løn inden for de seneste 3 måneder, og det ville da være den gamle løn, der var gældende. I tilfælde af konkurs kunne de rive tillægget i stykker. Han var i svære overvejelser, da det var en meget stor lønnedgang for ham. Det var hans opfattelse, at det ville ende med en konkurs, da der ikke var skåret ned på charter afdelingen.

Han blev suspenderet i forbindelse med konkursen, men han indtrådte igen efter 14 dage. Han sagde senere sit job op af andre grunde.

Det var [redacted], derovre i hangaren sagde, at tillægget ikke ville gælde i tilfælde af konkurs. Alle mekanikerne havde været til stede. Hun sagde, at hun havde undersøgt det. Han havde opfattet det som om, at hun havde talt med Lønmodtagernes Garantifond.

### Parternes synspunkter

Sagsøgeren, Kristelig Fagforening som mandatar for [redacted] [redacted] har i det væsentligste procederet i overensstemmelse med påstandsdokument af 3. januar 2012, hvoraf fremgår:

" ...

Til støtte for den nedlagte påstand gøres det gældende,

[redacted] var ansat som regnskabsmedarbejder, hvorfor ansættelsesforholdet var omfattet af Funktionærloven jfr. § 1,

Udgangspunktet er at den lønnedgang, som parterne aftalte jfr. bilag 2, var en så indgribende ændring af ansættelsesvilkårene, at den måtte sidestilles med en afskedigelse kombineret med en aftale om genansættelse på ændrede vilkår, idet praksis på det ansættelsesretlige område har statueret, at enhver lønnedgang anses som en væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene, hvorfor ændringen skal varsles med opsigelsesvarsel.

Dette medfører, at lønnedgangen derfor kun kunne gennemføres med det varsel, som i henhold til funktionærlovens § 2 gjaldt for afskedigelse.

Det fremgår af bilag 2, at dette varsel ikke blev respekteret, men oven i købet skete med tilbagevirkende kraft.

Funktionærlovens § 21 er beskyttelsespræceptiv, og kan derfor ikke fraviges til skade for funktionæren. I sagen U 2011.2602H tillod Højesteret, at der blev indgået en aftale om øjeblikkelig lønnedgang under forudsætning af, at funktionæren fik løfte om fremadrettet beskæftigelse.

Højesteret ser ud til at acceptere den situation, at en ansat kan give afkald på sit varsel jfr. § 2 i forbindelse med en lønnedgang, hvis aftalen reelt bliver indgået i en situation, hvor den ansatte har valget mellem enten at gå ned

i løn straks og bevare sit arbejde, eller at blive afskediget.

I U 2011.2602H blev revisoren netop tilbudt arbejde i virksomheden på normale vilkår som de øvrige ansatte. At han så valgte selv at opsig sin stilling, er en beslutning, som han selv træffer, og som gør, at aftalen om lønnedgang ikke er i strid med FUL § 21. Afgørende var, at han blev tilbudt fremadrettet beskæftigelse. Højesteret ville utvivlsomt være nået frem til et andet resultat, hvis situationen havde været den, at han ugen efter, sagligt og på grund af virksomhedens forhold, var blevet opsagt. Skulle han så fortsat have den nye og mindre løn i opsigelsesperioden? Naturligvis ikke. Så skulle han, med hjemmel i forudsætningslæren, have den oprindelige løn. Det er utvivlsomt også derfor, at Højesteret i sine præmisser henviser til såvel aftalovens § 36 som forudsætningslæren.

I nærværende sag bliver aftalen indgået under de klare forudsætninger, at medarbejderne bevarede deres arbejdsplads. Det viste sig efterfølgende ikke at være tilfældet.

Konkret skete der følgende:

[redacted] og dennes kollegaer fik på et personalemøde den oplysning, at en lønnedgang var nødvendig, idet virksomheden ellers ville gå konkurs. De fik også den oplysning, at lønnen naturligvis ville blive sat op igen til det normale leje, når krisen var overstået.

[redacted] og hendes kollegaer fik, af [redacted], der var HR-chef i den konkursramte virksomhed, den oplysning, at hun havde undersøgt, at lønnedgangen ville være uvirksom, hvis virksomheden alligevel gik konkurs.

De fik i forlængelse heraf oplyst, at alternativet til at gå med til lønnedgangen var en afskedigelse.

Med andre ord, fik medarbejderne "tommelskruerne på". Enten skulle de acceptere lønnedgangen, eller også blev de afskediget.

Flere medarbejdere, herunder [redacted], agerede i tillid til de oplysninger de fik fra virksomhedens ledelse, og gik med til lønnedgangen.

Det er klart, at aftalen blev accepteret, fordi [redacted] gerne ville beholde sit arbejde fremadrettet, og ikke for at stille de simple kreditorer bedre.

[redacted] accept bygger således på såvel urigtige forudsætninger nemlig løftet om, at aftalen ikke kunne gøres gældende i tilfælde af konkurs, som bristede forudsætninger, nemlig at hun grundet konkursen alligevel mistede sit arbejde.

██████████ har været fuldstændig bevidste om, at medarbejderne kun accepterede lønnedgangen for at bevare arbejdspladsen, ligesom Air Alpha og dennes rådgivere burde have undersøgt aftalens retlige stilling, hvis virksomheden alligevel gik konkurs, og i hvert fald ikke meddele en decideret forkert oplysning.

Derfor må ██████████ også bære risikoen for dels den urigtige forudsætning (at aftalen som udgangspunkt ikke kan gøres gældende ved konkurs) dels den bristede forudsætning, at virksomheden alligevel går konkurs.

Dette fører til at aftalen af 01.09.2009 (tillæg til ansættelseskontrakten jfr. bilag 2) i henhold til afl. § 36 og forudsætningslæren er ugyldig.

Spørgsmålet er herefter, om konkursboet, og som refleks heraf Lønmodtagernes Garantifond, får bedre ret en ██████████

Udgangspunktet er, at boet som udgangspunkt indtræder i de rettigheder og pligter som påhvilede ██████████ a.

Det gøres gældende, at disse betragtninger også kan gøres gældende i forhold til Lønmodtagernes Garantifond og konkursboet, idet disse ikke, i en situation som denne, opnår en bedre retstilling end den konkursramte virksomhed.

Der er i konkurslovens § 61 hjemmel til at konkursregulere opsigelsesvarsler i gensidigt bebyrdende aftaler. Men det er ikke en situation som denne, konkurslovens § 61 sigter på.

Konkursboet og dermed Lønmodtagernes Garantifond indtræder derfor i ██████████'s retlige stilling, og skal tilpligtes at anerkende, at aftalen er ugyldig, hvorfor Garantifonden må respektere, at den nedlagte påstand får lønprivilegium jfr. Kl. § 95.

Kravet kan opgøres som følger:

|   |               |
|---|---------------|
| Manglende lønregulering i perioden 1. sep. 2009 – 1. feb. 2010,<br>7 måneder á 2.215,00 kr. | 17.605,00 kr. |
| Arbejdsgivers andel af pension, 10% af 17.605,00 kr.  | 1.760,50 kr.  |
| Feriegodtgørelse af ovenstående, 12½ % af 17.605,00 kr.                                     | 2.200,62 kr.  |
| I alt   | 21.566,12 kr. |

Foruden ovennævnte hovedanbringender fastholdes de anbringender der fra sagsøgers side er gjort gældende under procesvekslingen.

..."

Sagsøgte, Lønmodtagernes Garantifond, har i det væsentligste procederet i overensstemmelse med påstandsdokument/sammenfattende processkrift af 4. januar 2012, hvoraf fremgår:

"...

1. Det bestrides, at aftalen om lønnedgang mellem sagsøgeren og hans daværende arbejdsgiver kan tilsidesættes som ugyldig med den begrundelse, at aftalen er indgået uden iagttagelse af varslingsbestemmelserne om afskedigelse i funktionærlovens § 2, jf. funktionærlovens § 21.

Funktionærloven indeholder ikke bestemmelser om, at lønnen skal være af en vis størrelse eller regler om, at man ikke kan aftale en lønnedgang uden iagttagelse af det i loven fastsatte opsigelsesvarsel. En aftale om en lønnedgang er således ikke det samme som en aftale om, at der skal gælde et opsigelsesvarsel, der er kortere end funktionærlovens § 2 eller en aftale, der på anden måde søger at omgå de præceptive opsigelsesvarsler i funktionærlovens § 2.

Det er tværtimod den almindelige funktionærretlige regel, at en arbejdsgiver og en funktionær gyldigt kan aftale en ændring af funktionærens ansættelsesvilkår, som er fastsat i ansættelseskontrakten, herunder også en forringelse af disse.

Den almindelige ansættelsesregel er i øvrigt den, at arbejdsgiveren også ensidigt kan ændre funktionærens ansættelsesvilkår, herunder løn, men således at ændringen, hvis funktionæren ikke vil acceptere ændringen, kun kan gennemføres med det opsigelsesvarsel, der gælder i ansættelsesforholdet. Betragtningen er i denne situation den, at funktionæren i så fald kan nægte at godkende arbejdsgiverens ensidige ændring af ansættelsesvilkårene ved at opsiges sin stilling.

Det er sagsøgtes anbringende, at funktionærlovens § 21 hverken ifølge lovbestemmelsens ordlyd eller motiver eller med henvisning til reale grunde kan fortolkes således, at arbejdsgiveren og lønmodtageren ikke kan aftale en ændring af lønmodtagerens ansættelsesvilkår med en mindre lønnedgang uden at iagttage de efter funktionærlovens § 2 gældende opsigelsesvarsler.

Højesteret har nu ved den i U.2011.2602 refererede dom tiltrådt rigtigheden af den her anførte fortolkning af funktionærloven.

2. Det bestrides, at aftalen er indgået under utilbørligt pres, der kan begrunde, at aftalen kan tilsidesættes som ugyldig efter bestemmelserne i aftalelovens §§ 31 og 36, eller at andre aftaleretlige ugyldighedsgrunde medfører, at aftalen om lønnedgang kan tilsidesættes som ugyldig i forhold til arbejdsgiverens konkursbo og Lønmodtagernes Garantifond.

Aftalerne om en mindre lønnedgang har utvivlsomt været motivet af ønsket om at undgå afskedigelse af et større antal medarbejdere og/eller arbejds-

verens konkurs. Det forhold, at en arbejdsgiver indgår aftale med lønmodtagerne om en forholdsmæssig mindre lønnedgang for at bidrage til at mindske risikoen for arbejdsgiverens konkurs og deraf følgende afskedigelser eller for at afværge afskedigelse af medarbejdere er en legitim og rimelig bevæggrund for at undgå de nævnte ubehagelige eventualiteter og ikke udtryk for, at arbejdsgiveren hermed har udøvet et urimeligt pres på lønmodtageren, der kan føre til aftalens tilsidesættelse som ugyldig. Sådanne aftaler om lønnedgang kan sidestilles med, at en virksomhed indgår aftaler om arbejdsfordeling for at undgå et større antal afskedigelser eller at for eksempel arbejdsgiverens kontraktskreditorer indgår aftaler med arbejdsgiveren om en frivillig akkord med det formål at undgå arbejdsgiverens økonomiske sammenbrud og konkurs og at bevare muligheden for at kunne kontrahere med arbejdsgiveren i fremtiden. Sådanne aftaler er i enhver henseende legitime og gyldige aftaler, selv om lønmodtagerne og kontraktspartnerne utvivlsomt har indgået de pågældende aftaler under det pres, som arbejdsgiverens økonomiske vanskeligheder med den deraf følgende mulighed for arbejdsgiverens konkurs har frembudt.

3. Det bestrides, at de indgåede aftaler om lønnedgang kan tilsidesættes på grund af bristende forudsætninger.

Sagsøgte vil ikke bestride, at aftalerne er indgået, fordi sagsøgerens arbejdsgiver var i økonomiske vanskeligheder, og at alternativt til indgåelse af generelle aftaler om lønnedgang derfor ville kunne være afskedigelse af medarbejdere eller arbejdsgiverens økonomiske sammenbrud, og at aftalerne om lønnedgang blev indgået for at mindske risikoen for disse eventualiteter.

Sagsøgte må derimod bestride, at det har været en forudsætning for aftalen mellem arbejdsgiveren og sagsøgeren, at virksomheden ikke senere gik konkurs.

Aftalen om lønnedgang indeholder intet om den påståede forudsætning om, at arbejdsgiveren ikke gik konkurs, selv om at arbejdsgiverens konkurs ifølge det oplyste var en nærliggende mulighed, og selv om aftalerne om lønnedgang netop blev indgået for at mindske risikoen for konkurs.

Under alle omstændigheder ville en sådan forudsætning om, at arbejdsgiveren ikke gik konkurs ikke være en kendelig og relevant forudsætning for aftalerne om lønnedgang.

Det er en truisme, at en arbejdsgiver ikke kan garantere, at han ikke går konkurs. Selv om arbejdsgiveren søger at gardere sig mod konkurs, kan konjunkturer og andre udefra kommende omstændigheder bevirke, at han alligevel går konkurs.

Efter gældende konkursretlige regler og grundsætninger kan en arbejdsgiver og en lønmodtager ikke indgå en aftale om, at lønmodtageren skal kunne an-



melde et større krav i arbejdsgiverens konkursbo end det krav på løn og andet vederlag, som lønmodtageren kan kræve betalt af arbejdsgiveren, medens arbejdsgiveren ikke er konkurs.

En aftale om en sådan udvidet anmeldelsesret i arbejdsgiverens konkursbo er ugyldig.

A fortiori må det gælde, at en forudsætning om en udvidet anmeldelsesret i arbejdsgiverens konkursbo af denne beskaffenhed ikke vil kunne være en kendelig og relevant forudsætning for en aftale mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren om lønnedgang.

4. Da der foreligger en efter sin ydre form skriftlig klar og endelig kontrakt, har sagsøgeren efter almindelige bevisbyrderegler en tung bevisbyrde for, at aftalen har været knyttet til betingelser eller forudsætninger, der ikke fremgår af ordene, eller at der til den knytter sig tillægsaftaler, som den skriftlige aftale hverken har refereret eller henvist til.

Hertil kommer yderligere, at der ved bevisvurderingen må tages hensyn til, at sagsøgerens modpart er et konkursbo og Lønmodtagernes Garantifond, hvilket medfører, at de af sagsøgeren påberåbte tillægsaftaler eller forudsætninger i givet fald vil få virkning i forhold til konkursboets øvrige kreditorer.

5. Subsidiært anbringes det, at sagsøgeren på grund af passivitet og godkendelse har mistet adgangen til at kræve aftalen om lønnedgang tilsidesat som ugyldig. Sagsøgeren har først påberåbt sig, at aftalen om lønnedgang var ugyldig efter arbejdsgiverens konkurs, da sagsøgeren anmeldte krav til Lønmodtagernes Garantifond om at få indbetalt den løn, der var gældende før den 1. august 2009.

6. Sagsøgte bestrider ex tunc sagsøgerens subsidiære anbringender om, at arbejdsgiveren har fremsat tilkendegivelser over for sagsøgeren i forbindelse med indgåelsen af aftalen om lønnedgang, hvorefter aftalen om lønnedgang skulle være uforbindende i tilfælde af arbejdsgiverens konkurs. Anbringenderne herom bestrides som udokumenterede og urigtige.

Specielt bestrides det, at arbejdsgiverens HR-chef [redacted] skulle have oplyst, at hun havde undersøgt, at lønnedgangen ville være uvirksomhed, hvis virksomheden alligevel gik konkurs. Som anført ovenfor ville en aftale herom være ugyldig, og [redacted] kan derfor ikke have udtalt sig herom som påstået af sagsøgeren.

Hertil kommer, at [redacted] ikke har haft nogen kompetence til at modificere den aftale, som arbejdsgiveren indgik med medarbejderen på den påståede måde.

Sagsøgte vil derimod ikke bestride, at arbejdsgiverens repræsentanter kan

have udtalt, at alternativet til generelle aftaler om lønnedgang ville være afskedigelser, og at arbejdsgiveren risikerede at gå konkurs.

..."

### Rettens begrundelse og afgørelse

██████████ indgik den 26. august 2009 ved et tillæg til sin ansættelseskontrakt en skriftlig aftale med sin daværende arbejdsgiver, hvor hun accepterede, at hendes løn blev nedsat med 10 % med virkning fra den 1. august 2009. Da ██████████ har gjort indsigelse herimod i forbindelse med anmeldelse af lønkrav ved konkursen, er det af hende anmeldte krav ikke bortfaldet på grund af passivitet.

Det må på baggrund af Højesterets afgørelse, som gengivet i UfR 2011.2602 H antages, at funktionærlovens § 21 ikke generelt er til hinder for, at parterne i en situation som den foreliggende indgår en aftale om, at medarbejderens løn reduceres med øjeblikkelig virkning, uden at varslingsreglerne for opsigelse efter funktionærlovens § 2 er iagttaget. Aftalen om lønnedgang kan derfor ikke, således som sagen er procederet, hvor der ikke er gjort særlige forhold gældende vedrørende lønnen for august måned, med denne begrundelse tilsidesættes som ugyldig.

Tillægget til ansættelseskontrakten er efter sit indhold ikke betinget. Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at ██████████ i lighed med mange andre ansatte i virksomheden valgte at indgå en aftale om en lønreduktion med 10 %, da medarbejderne i august 2009 fik valget mellem enten at gå ned i løn eller at blive afskediget. ██████████ har forklaret, at hun gerne ville bidrage til, at virksomheden kunne fortsætte, og at hun i tillæg hertil af HR-chefen ██████████ fik oplyst, at aftalen om nedsættelse af lønnen i tilfælde af en konkurs ikke ville være gyldig.

██████████ beholdt sin stilling og modtog løn i henhold til aftalen indtil den 9. november 2009, hvor selskabet blev taget under konkursbehandling.

Det må med forklaringerne i sagen lægges til grund, at ██████████ og andre repræsentanter fra selskabets ledelse stillede medarbejderne i udsigt, at aftalen om lønreduktion ikke ville være gældende i forhold til konkursboet og Lønmodtagernes Garantifond i tilfælde af en konkurs. En forudsætning herom er imidlertid urigtig. Retten finder således, at et tilsagn, der ikke ville forpligte virksomheden men alene dens kreditorer, ikke kunne meddeles med bindende virkning for virksomhedens kreditorer.

Selvom ██████████ beslutning om at indgå aftalen om lønreduktion efter hendes forklaring også har været påvirket af ledelsens urigtige oplysning, er dette, selvom den i forhold til virksomheden er relevant og kendelig og kunne føre til, at aftalen i dette forhold var ugyldig,

ikke en forudsætning, der kan gøres gældende i forhold til Lønmodtagernes Garantifond.

Lønmodtagernes Garantifond frifindes herefter for det rejste krav.

Efter sagens udfald pålægges Kristelig Fagforening som mandatar for [redacted] at betale sagsomkostninger til Lønmodtagernes Garantifond med i alt 18.000 kr. Beløbet udgør et passende beløb til dækning af udgiften til advokatbistand samt omkostninger til udarbejdelse af materialesamling med i alt 1.436 kr.

**Thi kendes for ret:**

Sagsøgte, Lønmodtagernes Garantifond, frifindes.

Sagsøger, Kristelig Fagforening som mandatar for [redacted] - [redacted] betaler inden 14 dage i sagsomkostninger til sagsøgte, Lønmodtagernes Garantifond, 18.000 kr.

Susanne Skotte Wied  
dommer

Annette Dam Ryt-Hansen  
dommer

Hanne Weirup Malten  
dommerfuldmægtig

Udskriftens rigtighed bekræftes.  
Retten i Hillerød, den 16. marts 2012.

  
Christina Bjerregaard, Kontorfuldmægtig