



Udskrift af Arbejdsrettens dom af 3. december 2009

I sag nr.: AR2009.0292:

Landsorganisationen i Danmark
for
Fagligt Fælles Forbund
(advokat Evelyn Jørgensen)
mod
Dansk Arbejdsgiverforening
for
DI Organisation for erhvervslivet
for
Arriva Skandinavien A/S
(advokat Linda Nordstrøm Nissen)

Dommere: Børge Dahl (retsformand), Børge Elgaard, Poul Monggaard, Steen A. Rasmussen, Karin Retvig, Benny Rosberg og Laurits Rønn.

Sagen drejer sig om, hvorvidt et antal buschauffører, der var sygemeldt forud for en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, der fandt sted i perioden 1. september til 14. september 2008, har krav på udbetaling af sygeløn for denne periode. Såfremt chaufførerne har krav på sygeløn, er der endvidere tvist om, hvorvidt der skal betales bod.

Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark (LO) for Fagligt Fælles Forbund (3F), har nedlagt påstand om, at indklagede, Arriva Skandinavien A/S (Arriva), skal udbetale sygeløn for perioden 1. september 2008 til 14. september 2008 til et antal chauffører på Fyn, der var sygemeldt forud for den 1. september 2008, med procesrente fra forfaldstid.

Arriva skal endvidere betale en efter rettens skøn fastsat bod til 3F.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening (DA) for DI Organisation for erhvervslivet (DI) for Arriva Skandinavien A/S, har påstået frifindelse, subsidiært bortfald af bod.

Sagsfremstilling

Parternes overenskomst

Af § 15, stk. 1, i den mellem parterne indgåede overenskomst "Overenskomst 2007-2010 for rutebilchauffører og garagearbejdere i Provinsen" fremgår blandt andet:

"§ 15. Sygdom og ulykke
Stk. 1. Anciennitetsregler m.m.



Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel er gældende

Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengelovens regler.

...

Sygedagpengeloven

Sygedagpengelovens § 23 er sålydende:

”Retten til sygedagpenge fra arbejdsgiveren bortfalder

- 1) hvis lønmodtageren har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed
- 2) hvis lønmodtageren har fortiet helbredsoplysninger, der har væsentlig betydning for ansættelsesforholdet, herunder for arbejdsgiverens mulighed for ved aftale at kunne opnå refusion for dagpenge til lønmodtageren, jf. kapitel 21,
- 3) under strejke og lockout, eller
- 4) hvis lønmodtageren har pådraget sig sygdommen under tjeneste, som er omfattet af lov om erstatning til skadelidte værnepligtige m.fl. eller lov om erstatning til tilskadekomne værnepligtige m.fl.”

I afsnit 23.4 *Sygdom i forbindelse med arbejdskonflikt* i Beskæftigelsesministeriets vejledning nr. 9300 af 25. juni 2008 om sygedagpenge hedder det blandt andet:

”Er der tale om en overenskomststridig strejke – og lønmodtageren er sygemeldt før strejken – falder arbejdsgiverens pligt til at udbetale sygedagpenge bort fra det tidspunkt, hvor konflikten indtræder.

...

Sygemeldte lønmodtagere, der ikke direkte er omfattet af en arbejdskonflikt, har ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren. Er en lønmodtager således blevet sygemeldt forud for en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, og det ikke findes godtgjort, at lønmodtageren har deltaget i denne konflikt, vil arbejdsgiveren have pligt til at fortsætte udbetalingen af sygedagpengene også efter starten af konflikten.

...

Om forståelsen af den tilsvarende bestemmelse i § 5, stk. 2, i lov nr. 262 af 7. juni 1972 om dagpenge ved sygdom og fødsel hed det tilsvarende i Sikringsstyrelsens meddelelse nr. 2/1973:

”Dagpengelovens § 5, stk. 2, bestemmer, at retten til dagpenge fra arbejdsgiveren bortfalder under strejke eller lockout. Dette betyder, at arbejdsgiverens pligt til at udbetale dagpenge bortfalder under en arbejdskonflikt, som lønmodtageren ville have været omfattet af, hvis han ikke var blevet syg.”

Dom om arbejdsnedlæggelsen

Ved dom af 11. juni 2009 i sag nr. A2008.760 traf Arbejdsretten afgørelse om, at arbejdsnedlæggelsen i september 2008 var overenskomststridig.



Af dommen fremgår blandt andet, at Trafikselskabet FynBus har kontraheret med busselskabet Arriva om at stå for en del af buskørslen på Fyn. FynBus, som fastlægger køreplanerne, havde siden januar 2008 forberedt en større samlet ændring af køreplanerne, som skulle træde i kraft 24. august 2008. Forud herfor var Arrivas medarbejdere blevet informeret i en række breve, ligesom der havde været afholdt møder mellem FynBus, Arriva, tillidsvalgte fra Arriva og 3F, hvor det var blevet drøftet, om køreplanerne kunne overholdes.

Disse drøftelser fortsatte også efter køreplanerne var trådt i kraft. Den 1. september 2008 nedlagde buschaufførerne arbejdet. Den 12. september 2008 indgik Arriva og FynBus en aftale om en overgangsløsning samt om et fremtidigt køreplansskift. Aftalen medførte, at arbejdet blev genoptaget den 14. september 2008.

Arbejdstilsynet var i oktober 2008 på tilsynsbesøg hos Arriva på Fyn og traf den 8. december 2008 afgørelse om det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Af afgørelsen, som er gengivet i dommen, fremgår blandt andet:

”Arbejdsmæssige konsekvenser

Siden køreplansskiftet den 24. august har der været et omfattende sygefravær. Det daglige sygefravær i Arriva i Odense benævnt Syd har i perioden 5. januar 2008 frem til 24. august været på 1 – 9 chauffører der dagligt var sygemeldte. Efter 24. august er sygefraværet steget til, at der dagligt er 9 – 15 sygemeldte chauffører. Ifølge sikkerhedsgruppen er 4 chauffører sygemeldte i område Syd på grund af arbejdsrelateret stress.

Peter Junge [Arrivas direktør] oplyser, at både sygefraværet og overarbejdet hos Arriva er steget mærkbart efter indførelse af nye køreplaner.

Overarbejdet fordeler sig i virksomheden på følgende måde:

- Ca. 35 % af overarbejdet skyldes at chauffører tager ekstra vagter for at erstatte kolleger der er fraværende på grund af stress og anden sygdom. Denne del af overarbejdet er øget med 30 % i forhold til den gamle køreplan
- Ca. 65 % af overarbejdet skyldes, at chaufførerne er længere tid på arbejdet grundet forsinkelser på ruterne. Denne del af overarbejdet er fordoblet i forhold til den gamle køreplan.
- Der er flere chauffører der har sagt op på grund af arbejdsvilkårene.

Der blev observeret, at flere kunder klager over at bussen ikke kom til tiden ...

Arbejdstilsynet bemærkede dog at hovedparten af passagererne forholdt sig neutralt eller udviste sympati overfor chaufføren.

Der er chauffører der afkorter pauserne, ligesom der er eksempler på, at chaufførerne kører for stærkt for at indhente forsinkelser. Men som hovedregel oplyste chaufførerne at de overholder færdselsloven og at de afholder pauserne selvom de er forsinkede.

...

Begrundelse for afgørelse

...

Det er Arbejdstilsynets vurdering, at Arriva Skandinavien Område Syd på Fyn ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der er risiko for, at de konstaterede problemer med tidspres i forbindelse



med buskørslen kan have indvirkning på medarbejdernes fysiske og psykiske sundhed både på kort og lang sigt.

...

Arbejdstilsynet anser det som en særlig forværrende omstændighed, at der efter indførelse af køreplansskiftet er sket en væsentlig forøgelse af sygefraværet ligesom der er chauffører der er blevet sygemeldt pga. arbejdsrelateret stress.

Arbejdstilsynet anerkender at Arriva har registreret de problematiske ruter og oplyst trafikskabet om dette, og at der også er blevet etableret nogle midlertidige løsninger til at nedbringe belastningerne ved buskørslen, men det vurderes imidlertid, at de iværksatte løsninger langt fra er tilstrækkelige til at undgå sundhedsskadelige belastninger ved chaufførarbejdet.

De manglende muligheder der er for at holde pauser udgør en særlig risiko for at chaufførerne udvikler fysiske gener i form af somatiske stresssymptomer som muskelspændinger, hovedpine, koncentrationsbesvær, trykken for brystet, svimmelhed eller problemer med maven.

Arbejdstilsynet vurderer derfor samlet, at arbejdet med buskørsel hos Arriva Skandinavien Område Syd på Fyn udsætter medarbejderne for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko. Utilstrækkelig forebyggelse af tidspres i forbindelse med buskørsel forøger medarbejdernes risiko for at få stress og stressrelaterede sygdomme som fx angst, depression og hjertekarsygdomme.

Afgørelse

Virksomheden skal nedbringe tidspreset i forbindelse med buskørslen, så arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt både på kort og på lang sigt.”

Ved brev af 9. december 2008 fra Arbejdstilsynet til FynBus påbød Arbejdstilsynet selskabet med frist til den 2. februar 2009 at medvirke til, at arbejdet med regional buskørsel på Fyn kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arrivas sikkerhedsudvalg meddelte ved brev til Arbejdstilsynet af 29. januar 2009, at Sikkerhedsudvalget Fyn havde udarbejdet handlingsplaner til løsning af Arbejdstilsynets påbud. Brevets punkt om at imødegå risiko for traumatiske hændelser ved Odense Banegårds Center er gengivet i dommen, og det hedder blandt andet:

”Sikkerhedsudvalget er enig i, at det meddeles Arbejdstilsynet at Arriva Skandinavien A/S ikke har mulighed for at ændre på kørselsforholdene på Banegårdspladsen og Arbejdstilsynet må gøre brug af sin mulighed for at bruge arbejdsmiljølovens bestemmelser om udbyderansvar.

...”

I punkt 5 i Arbejdstilsynets instruks nr. 28-2003 om Arbejdstilsynets håndtering af sager om psykisk arbejdsmiljø, som ligeledes er gengivet i dommen, er det om sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko anført:

”Området for strakspåbud er typisk tilfælde, hvor de ansatte har risiko for at blive udsat for vold.



Strakspåbud om psykisk arbejdsmiljø følger almindelig procedure for afgivelse af strakspåbud. Der foretages hverken forvaltningsretlig høring eller høring af virksomhedens vilje og evne i forbindelse med strakspåbud.

Strakspåbud er omfattet af reglerne for rådgivningspåbud.

Der henvises til At-intern instruks nr. 4/2006 Anvendelse af strakspåbud.”

Af denne instruks fremgår blandt andet:

”Strakspåbud skal anvendes i 4 situationer, når det vurderes, at:

1. Faren er så alvorlig, at den skal imødegås straks, men der er ikke tale om at faren er betydelig overhængende. En betydelig overhængende fare [...] vil kunne medføre et forbud.
...
2. Formålet med afgørelsen vil forspildes, hvis der ikke træffes foranstaltninger straks.
...
3. Det af hensyn til faren er nødvendigt at træffe midlertidige foranstaltninger her og nu, indtil den endelige foranstaltning er etableret.
...
4. Et påbud faktisk kan efterkommes med det samme eller inden for en kortere periode.
...”

Af forklaringerne som gengivet i dommen fremgår blandt andet:

”...

Peter Junge har forklaret bl.a., at han har været i Arriva i 10 år og nu er Arrivas afdelingsdirektør for Vestdanmark.

...

Arriva skulle have materialet vedrørende et køreplansskifte fra FynBus 3 måneder før dets ikrafttræden, hvis Arriva skulle kunne nå at tilrettelægge chaufførernes vagt- og turnusplaner. Arriva havde, da man modtog den ændrede køreplan fra FynBus, kontakt til Arbejdstilsynet, men Arbejdstilsynet ønskede ikke at gennemgå planen, før den var trådt i kraft.

...

Den 22. august 2008 afholdtes et møde mellem Arriva og 3F, hvor man bl.a. enedes om at honorere overarbejde samt at foretage tidsopmålinger af arbejdsopgaverne og ud fra disse målinger ændre vagterne fra og med et teknisk planskifte omkring 1. december 2008.

...

Arriva gjorde, hvad man kunne for at afhjælpe de massive problemer. Flere af medarbejderne sygemeldte sig imidlertid på grund af stress, hvilket førte til yderligere overarbejde. Der var problemer for chaufførerne med at få afholdt deres pauser, og der opstod meget store forsinkelser på mange af ruterne, især de ruter, som gik gennem Odense. Det var imidlertid indskærpet over for chaufførerne, at de ikke måtte køre for stærkt for at undgå forsinkelser, og at de skulle ringe til arbejdsgiveren for at få sat en



afløser ind eller for at få ruten afkortet, hvis de ikke kunne nå at holde deres pauser. Problemerne var størst i myldretiden og især på Odense Banegårds Center. Arriva havde imidlertid ikke selv mulighed for at ændre køreplanen eller for at ændre på forholdene på OBC. Der har ham bekendt ikke været personpåkørsler eller andre alvorlige hændelser på Odense Banegård Center. Som det også fremgår af Arbejdstilsynets afgørelse af 3. december 2008, er det farligt, når busser bakker, men det er klart, at man ikke bakker, når der er kunder i nærheden, idet der er blinde vinkler bag busserne.

Arbejdsnedlæggelserne omfattede ca. 300 chauffører. Ca. 200 af disse kørte på ruter, som var væsentligt berørt af omlægningerne. De resterende kørte på ruter, som ikke var berørt, eller som kun var berørt i mindre grad.

Arriva bakkede ikke arbejdsnedlæggelserne op, men har over for pressen givet udtryk for forståelse for chaufførernes problemer, da FynBus havde udtalt, at det var et rent Arrivaproblem. Arriva har generelt et godt samarbejde med sine chauffører og de faglige organisationer.

Aftalen med FynBus af 12. september 2008 om en overgangsløsning betød, at arbejdet blev genoptaget den 14. september 2008. Forholdene blev efter en tilvænning bedre, men var fortsat ikke tilfredsstillende. Efter at Arbejdstilsynet kom ind i billedet, er der blevet gennemført en ny køreplan samt blevet foretaget en række mindre ændringer på OBC.

...

Helle Madsen har forklaret bl.a., at hun har været buschauffør siden 2004 og er tillidsrepræsentant for Arriva i Fåborg.

...

Hun oplevede, at alle chaufførerne var meget stressede, havde hovedpine, mavepine, trykken for brystet m.v. Sygefraværet steg også meget i perioden. Allerede efter 2-3 dage kom de første sygemeldinger, så man kan sige, at det var en ond cirkel, da det betød, at de andre skulle have endnu flere passager med, ligesom de blev nødt til at arbejde over. Hvorfor de nedlagde arbejdet netop den 1. september 2008, ved hun ikke, men de kunne vel simpelt hen ikke længere holde vilkårene ud. Det var både zoner og linjeføring, der var lavet om, samtidig med at de ikke længere havde tid nok i forhold til planen. Én kollega brød grædende sammen ved rattet og kunne ikke køre længere. Det var nok "dråben", som fik dem til at nedlægge arbejdet. Det var først ved køreplansændringen pr. 1. januar 2009, at problemerne blev løst.

...

Lilian Winberg har forklaret bl.a., at... [h]un blev sygemeldt den 29. august 2008 og kunne intet. Ellers er hun vant til ikke at lade sig slå ud. Da hun gik til lægen den 29. august, ville lægen have hende indlagt, men det ville hun ikke. I stedet blev hun sygemeldt for 14 dage og derefter for yderligere 14 dage. I den periode måtte hun tage sovepiller m.v. Nu er hendes korttidshukommelse meget forringet, og f.eks. kan hun ikke huske, hvilken rute hun kørte i går.

...

Jørgen Andersen har forklaret bl.a., at... [h]an blev sygemeldt den 30. august 2008. Han havde meget hovedpine og svimmelhed, hvilket var taget til i løbet af dagene siden køreplanens ikrafttræden. Han var sygemeldt i 14-16 dage. Arbejdet var således blevet genoptaget, da han kom tilbage. Kollegaerne var meget påvirkede af det hele, og det påvirkede deres humør samt samarbejdsklimaet.



...”

I dommens præmisser hedder det:

”Det blev af indklagede under fællesmødet den 2. september 2008 anerkendt, at arbejdsnedlæggelsen var overenskomststridig, og denne anerkendelse blev uden forbehold gentaget under sagens behandling i Arbejdsretten den 4. september 2008 og den 8. september 2008. Der er da heller ikke under sagen godtgjort omstændigheder, som har indebåret en sådan alvorlig helbredsfare, at det har kunnet berettigede af sagen omfattede buschauffører til at standse arbejdet i medfør af Normens § 17.

...

Arbejdsretten finder det ved den stedsfundne bevisførelse godtgjort, at arbejdsstandsningen skyldtes massive trivselsmæssige faktorer, som arbejdstagersiden var uden skyld i, og som Arriva som arbejdsgiver må bære ansvaret for. Det kan ikke føre til et andet resultat, at køreplansændringen var blevet udarbejdet i FynBus´ regi, da det må påhvile Arriva ikke at påtage sig kontraktmæssige forpligtelser, som medfører en uacceptabel forringelse af arbejdstagernes trivselsmæssige vilkår. Indklagedes påstand om bodsbortfald tages herefter til følge, jf. herved arbejdsretslovens § 12, stk. 6.

...”

Af et referat af et lokalmøde afholdt den 3. oktober 2008 mellem 3F og Arriva fremgår blandt andet, at Arriva havde foretaget løntræk for alle medarbejdere, der var sygemeldte under konflikten. Det fremgår videre, at 3F var af den opfattelse, at sygemeldte medarbejdere skulle have udbetalt sygeløn/sygedagpenge for det antal dage, de havde været sygemeldt under konflikten.

Af referater af mæglingssmøde den 16. december 2008 og fællesmøde den 26. januar 2009 fremgår, at der fortsat ikke kunne opnås enighed om udbetaling af sygeløn.

Parternes argumentation

Klager har anført, at Arriva er forpligtet til at udbetale sygeløn efter overenskomstens § 15, stk. 1, til medarbejdere, der var sygemeldte ved etableringen af arbejdsstandsningen den 1. september 2008, da de pågældende medarbejdere opfyldte betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengelovens regler.

Der kan ikke opstilles en formodningsregel om, at en lønmodtager, der er sygemeldt på tidspunktet for beslutningen om og iværksættelse af en overenskomststridig arbejdsstandsning, ville have deltaget i denne, hvis den pågældende lønmodtager ikke havde været syg. Det påhviler derfor Arriva at påvise, at de sygemeldte medarbejdere ville have deltaget i arbejdsstandsningen.

Ved bodsudmåling anvendes heller ikke en formodningsregel om, at en medarbejder, der var syg inden strejkens iværksættelse, ville have strejket, såfremt medarbejderen ikke havde været syg.

Chaufførerne havde forud for arbejdsstandsningen lovligt forfald på grund af sygdom og var dermed ikke deltagere i hverken beslutningen om eller iværksættelsen af den arbejdsnedlæggelse, der fandt sted blandt deres kolleger. Da chaufførerne var sygemeldte, er det et hypotetisk spørgsmål, om de ville have deltaget i arbejdsnedlæggelsen. Om et sådant



hypotetisk spørgsmål kan der ikke føres bevis. Situationen ville have været en anden, hvis de pågældende havde stemt for at nedlægge arbejdet og først derefter var blevet sygemeldt.

Undtagelsen fra arbejdsgiverens forpligtelse til at betale sygedagpenge i dagpengelovens § 23, nr. 3, omhandler alene overenskomstmæssigt varslede arbejdsstandsninger, hvor ansættelsesforholdet forudsættes afbrudt eller suspenderet. Ved en lovlig konflikt anses arbejdsforpligtelsen for ophørt, mens den fortsat består ved en ulovlig strejke eller lockout.

Ved andre former for lovligt fravær fra arbejdet sondres der i praksis mellem overenskomstmæssige og overenskomststridige strejker, ligesom der sondres mellem sygdom opstået før eller under en konflikt. Der kan således afholdes planlagt, betalt ferie under en overenskomststridig strejke, mens der ikke kan afholdes betalt ferie, der påbegyndes efter iværksættelsen af en overenskomstmæssig strejke. Det antages videre, at ferielovens § 13, stk. 3, hvorefter en lønmodtager, der deltager i en strejke eller lockout, når ferien begynder, ikke kan påbegynde denne, ikke finder anvendelse i tilfælde af en overenskomststridig strejke, da der ikke er knyttet de samme retsvirkninger til en overenskomststridig strejke som ved en lovlig konflikt. Således anses arbejdsforholdet ikke for ophørt under konflikten.

Der foreligger ingen retspraksis vedrørende fortolkningen af dagpengelovens § 23, nr. 3. Arriva har til støtte for sin fortolkning påberåbt sig Beskæftigelsesministeriets vejledning nr. 9300 af 25. juni 2008 om sygedagpenge. Vejledningen er imidlertid ikke i overensstemmelse med loven, og kan dermed ikke påberåbes som hjemmel for Arrivas standpunkt.

Hvis det må antages, at dagpengelovens § 23, nr. 3, også omfatter overenskomststridige konflikter, gøres det gældende, at de sygemeldte chauffører ikke deltog i strejken. Under de foreliggende omstændigheder, hvor strejken havde baggrund i massive trivselsmæssige faktorer, som førte til, at flere medarbejdere måtte sygemeldes, giver det ingen mening at forholde sig til, om de sygemeldte chauffører måtte formodes at ville have deltaget i strejken, hvis de ikke var blevet syge inden. Derimod må det formodes, at arbejdet aldrig var blevet standset, hvis ingen var blevet syge af at gå på arbejde.

Arriva ville opnå en uberettiget fordel i form af besparede udgifter til sygeløn, som de skulle have betalt, hvis arbejdet ikke var blevet nedlagt.

Den manglende betaling af sygeløn udgør et alvorligt overenskomstbrud, der bør resultere i en bod mindst svarende til det tilbageholdte beløb, der kan fastsættes til 150.000 kr.

Indklagede har anført, at de sygemeldte medarbejdere ikke opfylder betingelserne for ret til sygedagpenge i medfør af sygedagpengeloven. Det følger af lovens § 23, nr. 3, at retten til sygedagpenge fra arbejdsgiveren bortfalder under strejke og lockout. Retten til sygeløn efter overenskomsten bortfalder dermed også, jf. dennes § 15, stk. 1.

Når en hel afdeling på en arbejdsplads eller som i det foreliggende tilfælde samtlige chauffører strejker, er der en formodning for, at også de sygemeldte chauffører er omfattet af konflikten. Lønmodtagerne har derfor bevisbyrden for, at de sygemeldte chauffører ikke var omfattet af konflikten.

Sygemeldingerne i forbindelse med konflikten var begrundet i samme årsager som konflikten, der var en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse med deraf følgende manglende krav på løn. Klager gjorde således som indklaget under den sag, der blev afgjort af Arbejdsretten den



11. juni 2009, gældende, at der forelå tvingende grunde til at standse arbejdet. Det er derfor ubetænkeligt at lægge til grund, at de pågældende chauffører ikke ville have kørt, hvis de ikke havde været sygemeldt.

Det bestrides, at sygedagpengelovens § 23, nr. 3, alene omhandler overenskomstmæssigt varslede arbejdsstandsninger. Lovens udgangspunkt er, at der ikke udbetales sygedagpenge under overenskomststridige konflikter. Der kan ikke udledes en ret til sygeløn fra, hvad der gælder i forbindelse med ulovlig lockout. Ved en ulovlig lockout er situationen den, at arbejdsgiveren uretmæssigt nægter at modtage arbejdsydelsen. Det er derfor også uretmæssigt at tilbageholde løn, og hvad der træder i stedet herfor.

At der ikke er krav på sygedagpenge, er endvidere et udslag af det almindelige princip om sociale ydelsers neutralitet under arbejdskonflikter. Den af klager påberåbte parallel til ferielovens § 13, stk. 3, er derfor ikke til stede, da feriepenge ikke er en social ydelse, men derimod en ydelse, som lønmodtageren selv har optjent.

Til støtte for indklagedes forståelse af sygedagpengelovens § 23, nr. 3, henvises til Beskæftigelsesministeriets vejledning om sygedagpenge nr. 9300 af 25. juni 2008, Ulla Drost m.fl., Kommenteret Sygedagpengelov, 4. udgave, (2006), side 60, Charlotte Vester, Sygedagpengeloven, 1. udgave, (2007), side 83, Pernille Knudsen, Overenskomststridige Strejker, 9. udgave, (2008), Ole Hasselbalch, Den Danske Arbejdsret, bind II, (2009), side 1898 og Faglig Voldgiftskendelse af 23. oktober 1986.

Spørgsmålet om, hvorvidt betingelserne for at pålægge de sygemeldte chauffører bod er opfyldt, har ikke betydning for vurderingen af, om chaufførerne har ret til sygeløn.

Til støtte for påstanden om bortfald af bod gøres det gældende, at sagen har en karakter, hvor der har været berettiget tvivl om pligten til at betale sygeløn.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Det fremgår af § 15, stk. 1, i parternes overenskomst, at arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengelovens regler.

Ved fortolkningen af henvisningen i overenskomstens § 15, stk. 1, til sygedagpengelovens regler må der lægges vægt på den forståelse af retten til sygedagpenge i forbindelse med arbejdskonflikt, som må antages at have været den almindelige på tidspunktet for indgåelsen af overenskomsten. På baggrund af indholdet af Beskæftigelsesministeriets vejledning om sygedagpenge, som er i overensstemmelse med den foreliggende litteratur på området, finder Arbejdsretten derfor, at retten til sygeløn under arbejdsnedlæggelsen efter overenskomsten bortfalder for de chauffører, som der er grund til at tro ville have deltaget i den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

Det er ubestridt, at samtlige ikke sygemeldte chauffører deltog i arbejdsnedlæggelsen. Ved Arbejdsrettens dom af 11. juni 2009 blev det lagt til grund, at arbejdsnedlæggelsen skyldtes massive trivselsmæssige faktorer. Under henvisning hertil må det antages, at også de sygemeldte chauffører ville have deltaget i arbejdsstandsningen, hvis de ikke havde været



sygemeldte. De var dermed også omfattet af arbejdsnedlæggelsen og har som følge heraf ikke ret til sygeløn under arbejdsnedlæggelsen.

Arriva frifindes derfor for kravet om betaling af sygeløn og som konsekvens heraf også for påstanden om bod.

Thi kendes for ret:

Dansk Arbejdsgiverforening for DI Organisation for erhvervslivet for Arriva Skandinavien A/S frifindes.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Børge Dahl