



**Udskrift
af
Arbejdsrettens dom af 15. december 2022**

I sag nr.: 2021-6141 (tidl. 2021-903)

Fagbevægelsens Hovedorganisation
for
Fagligt Fælles Forbund
(advokat Lotte Dickow Schmidt)

mod

X ApS
(advokat Søren Aagaard)

og

Y ApS
(advokat Søren Aagaard)

og

GLS-A
for
Z ApS
(advokat Charlotte Strøm Petersen)

Dommer: Næstformand, højesteretsdommer Lars Hjortnæs.

Indledning

Sagen angår, om et antal personer, der i 2019 udførte sæsonarbejde på indklagede [planteskole] X ApS, udførte dette arbejde som led i effektivering af planteskolens entreprisaftaler med tre selskaber, der ikke var overenskomstdækket, og som de pågældende personer var udlejet til, eller om de pågældende sæsonarbejdere reelt var arbejdsudlejet til planteskolen og dermed overenskomstdækket efter planteskolens overenskomst.

Desuden angår sagen, om der er arbejdsretlig identitet mellem de ligeledes indklagede Y ApS – som ikke var omfattet af en overenskomst, og som de pågældende sæsonarbejdere havde ansættelseskontrakter med – og Z ApS, som var omfattet af en overenskomst.



Sagen angår endvidere, om de tre indklagede virksomheder i 2019 samarbejdede om at omgå den områdeoverenskomst, som henholdsvis X og Z var omfattet af.

I givet fald angår sagen også spørgsmålet om bod.

Parternes påstande

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund (3F), har nedlagt påstand om, at Z, Y og X solidarisk skal betale en bod til 3F på 7.500.000 kr.

Subsidiært har klager nedlagt påstand om, at X skal betale en bod til 3F på 7.000.000 kr., eller at Z og Y skal betale en bod til 3F på 7.500.000 kr.

De indklagede, X ApS, Y ApS og GLS-A for Z ApS, har påstået frifindelse.

Y har endvidere nedlagt påstand om, at klager skal erstatte Y's sagsomkostninger med et beløb fastsat efter Arbejdsrettens skøn.

Over for Y's selvstændige påstand har klager påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

X var indtil udgangen af 2013 medlem af GLS-A, og i 2019 var planteskolen som følge heraf omfattet af overenskomsten 2013-2015 for gartnerier og planteskoler indgået mellem 3F og GLS-A.

Z har siden 2006 været medlem af GLS-A, og selskabet er således omfattet af overenskomsten 2018-21 for gartnerier og planteskoler indgået mellem 3F og GLS-A.

Y er ikke omfattet af en overenskomst. De tre selskaber, som X havde aftaler med om udførelse af diverse arbejder på planteskolen – Æ ApS, Ø ApS og Å ApS – er heller ikke omfattet af en overenskomst.

X's aftaler om arbejder på planteskolen



Med virkning i 2019 havde X indgået i alt fem aftaler benævnt entreprisaftaler med henholdsvis Æ, Ø og Å om udførelse af diverse opgaver inden for navnlig planteskoleproduktion.

Der er fremlagt en ”contract of enterprise” af 31. december 2018 med bilagene 1A, 1B og 2-25, som er indgået mellem Æ og X og underskrevet af C og A. Det fremgår, at arbejdet skulle udføres inden for forskellige perioder mellem den 1. januar og den 20. december 2019. Bilag 1B indeholder bestemmelser om planteskolens levering uden beregning af materialer i form af ”supply pallets, string and wrapping for packing”, samt om Æ’s leje af visse af planteskolens maskiner mod betaling.

Bilagene 1A og 2-25 indeholder bl.a. bestemmelser om arbejder, der skal udføres, betalingen for disse arbejder og de perioder, arbejderne skal udføres inden for. Arbejderne omfatter bl.a. udgravning, pakning og transport af mindre træer, lugning på marker, rengøring af mand-skabsrum og kontorer, reparation af paller, sortering af hækplanter, diverse arbejde med stiklinger, lugning af bl.a. tidsler i randbeplantningen uden for markerne, arbejde med bunddække og diverse markarbejde med maskiner.

Af selve aftalen fremgår bl.a.:

”§1

The parties

[Æ]...

represented by: [C]
(As “Contractor”)

And

X...

represented by: [A]
(As “Customer”)

§ 2

Scope and duration of the contract work

The Contractor shall perform the contract work as indicated in appendix 1-25.

§ 3

Quality of the contract work – handing over

The work shall be performed correctly and the Contractor guarantees that the work will be carried out by staff possessing the necessary professional skills and experience so



that the quality of the work in every respect complies with the professional standards of the Customers business.

The Customer is entitled to conduct random quality inspections of the work result.

If an agreement cannot be reached between the parties, all claims and consequential agreed reductions according to appendix 1.3 and 1.4 must be stated in a written handing over statement signed by the parties.

In case of disagreement between the parties on the Contractor's fulfilment of his obligations according to this contract either party is entitled to request for the partial work result to be inspected by an external consultant appointed by the relevant business organization as stated in appendix 1.

Such inspection must take place within 5 days of the request and any expenses must be paid by the party who has made the request. The ruling of the independent consultant is binding for parties.

The written statement of handing over of the partial work must be accompanied by such statement from the Independent consultant.

§4

Contract sum

For the agreed contract work the Contractor shall receive the contract sum stated in appendix 1-25 after any deductions according to this paragraph.

...

§ 5

Obligations of the Contractor

The Contractor shall perform the agreed contract work using the number of workers which the contractor deems necessary in order to perform the work within the period of time allowed.

The Contractor is responsible and bears the risk for all costs related to the employees unless otherwise agreed in this contract.

The Contractor shall inform the Customer of the names of one or more employees who have been assigned the foremanship responsibilities on behalf of the Contractor.

The foreman is responsible for the day to day leadership of the Contractor's employees in order to perform the agreed contract work and deliver the results required in this contract.

The Customer shall have no authority to give the Contractor's employee's specific or general instructions.

...

§ 6

Equipment



Unless otherwise stated in appendix 1 to this contract all materials, machines, work tools, knives clothes for the employees etc. needed to comply with this contract are supplied by the Contractor.

If applicable any materials, machines etc. that the Contractor rents from the Customer is stated and regulated in appendix 2, which is a copy of separate rental agreement concerning materials etc. between the parties.

§ 7

Breach of contract and damages

In the event of one of the parties being in material breach of this contract, the other party shall be entitled to immediately terminate this contract. For the termination to apply, the party wishing to assert the breach shall beforehand have issued a written demand to the other party and with a notice of at least two (2) working days have requested the other party to remedy the breach. In case of non-payment, the time limit for the demand shall, however, be five (5) days.

...

§ 8

Labour disputes In case of any labour disputes against the Contractor (e.g. collective agreement requirements with strike notice) and/or any sympathy strikes in relation here aimed at the Customer, the Customer shall be entitled to terminate this contract with one days notice. In such a situation any outstanding accounts between the parties in relation to the contract sum shall be settled, and no further claims shall exist between the parties due to the termination of this contract.”

I Bilag 1A, pkt. 1.1, 1.3 og 1.4, hedder det bl.a.;

“1.1 Contract work

The contractor undertakes to perform the following contract work:

1.1.1. digging up after machine, packing and transporting form field of 4,5 and 5 years trees

Time table

The contract works are going to be completed in a period of time from: 16-01-2019 until 20-12-2019.

Amount

229.000 pieces

The work includes:

Digging up after machine, putting net on the roots (packing)and carrying out from the field to the storage place.

1.3 Liability provisions

The Contractor bears the full risk for due and correct deliverance of the product and performance of the contract work as described in this contract and appendix 1, section 1.1. and 1.2.

Quality requirements

...

1.4 Non-fulfillment



For every plant that is destroyed, the contractor must pay DKK 22,00 to the customer. Trees with root balls in wrong sizes will be destroyed and the contractor must pay DKK 22,00 for every destroyed plant to the customer. For every plant left at the field for more than 4 hours the contractor must pay DKK 22,00 to the customer. If cleaning is not done the customer will do it for an hourly wage and the contractor must pay DKK 200,00/hour.”

Tilsvarende bestemmelser om andre nærmere angivne arbejdsopgaver findes i bilagene 2-25 til aftalen.

Der er fremlagt to supplerende aftaler mellem Æ og X, begge med samme ordlyd som aftalen af 31. december 2018 og begge ligeledes underskrevet af C og A. Den ene supplerende aftale er dateret 30. april 2019 og bilagt ”Appendix 1A”, hvoraf det fremgår bl.a., at arbejdet angår gravearbejde, hvor 2.800 planter skal graves op, og at arbejdet skal udføres i perioden 1. maj til 31. august 2019. Den anden supplerende aftale er dateret 31. juli 2019 og bilagt ”Appendix 1A”, hvoraf det fremgår bl.a., at arbejdet angår gravearbejde, hvor 1.400 planter skal graves op, og at arbejdet skal udføres i perioden 1.-31. august 2019.

Der er fremlagt en aftale af 9. november 2019 mellem Ø og X. Aftalen har samme ordlyd som aftalerne med Æ og er underskrevet af C og A. Aftalen indeholder bilagene 1A, 1B, 2, 4, 5, 6, 8, 21, 24 og 25, der svarer til de respektive bilag med samme numre i aftalen af 31. december 2018 mellem Æ og X bortset fra ændringer med hensyn til arbejdsopgavernes omfang, betalingen for arbejdet og den periode, hvor arbejderne skal udføres. Det fremgår således bl.a. af bilagene, at arbejderne skal udføres i perioden fra den 11. november til den 31. december 2019.

Der er fremlagt en aftale af 27. november 2019 mellem Å og X. Aftalen har samme ordlyd som de øvrige fremlagte aftaler og er ligeledes underskrevet af C og A. Aftalen indeholder bilagene 1A, 1B, 5, 6, 8, 24 og 25, der svarer til de respektive bilag med samme numre i aftalen af 31. december 2018 mellem Æ og X bortset fra ændringer i forhold til arbejdernes omfang, betalingen for arbejdet og den periode, hvor arbejderne skal udføres. Det fremgår således bl.a. af bilagene, at arbejderne skal udføres i perioden fra den 28. november til den 31. december 2019.



Aftale mellem Z og X mv.

Der er fremlagt en aftale benævnt "Labour Hire Agreement" af 6. marts 2019 mellem Z og X. Det fremgår heraf bl.a., at aftalen angår leje af en mekaniker som vikar i perioden 7. marts - 31. december 2019, og at ansættelsen sker "according to trade union agreement: GLS-A Dansk Metal".

Af ansættelsesbevis af 7. marts 2019 mellem Z og G fremgår bl.a., at han ansættes som mekaniker, og at der for ansættelsesforholdet gælder overenskomst "GLS-A og Dansk Metal".

Der er fremlagt lokalaftale af 7. marts 2019 mellem Z og medarbejdere om tilrettelæggelse af varierende ugentlig arbejdstid i perioden 4. februar – 22. juni 2019. Aftalen omfatter X og mekanikeren G. Lokalaf-talen er for Z underskrevet af C.

Aftale mellem Y og Æ

Der er fremlagt en aftale benævnt "Labour Hire Agreement" af 29. december 2018 mellem Y ("the Supplier") og Æ ("the Client"). Det fremgår heraf bl.a., at aftalen angår "hiring of employees according to the Client's needs" af medarbejdere til brug for "physical work within nursery, forestry and the agro-food sector" i perioden 1. januar-31. december 2019. Lejen er aftalt til 100-120 kr. pr. time, afhængigt af arbejdets karakter. Det fremgår, at Y skal administrere aflønningen af de pågældende medarbejdere og sørge for deres indkvartering, hvis de ikke selv har gjort det, mens Æ skal sørge for at forsikre det lejede personale og fremsende ugentlige opgørelser over medarbejdernes arbejdstimer, som er godkendt på arbejdsstedet. Aftalen er underskrevet af B og C for henholdsvis Y og Æ.

Ansættelseskontrakter

Der er fremlagt ansættelseskontrakter mellem Y ("Selskabet") og J, E, I, F og K. Kontrakterne er for Y underskrevet af B.

Det fremgår af ansættelseskontrakterne bl.a., at ansættelsen er tidsbegrænset til mellem ca. 2-4 måneder inden for perioden 2. september til 31. december 2019, at arbejdsstedet er "skiftende hos selskabets kunder efter instruks fra selskabet", at medarbejderen refererer i enhver henseende til "selskabets projektleder", at arbejdstiden er 42 timer eksklusiv en halv times



frokostpause, og at lønnen er 75-80 kr. i timen. Det fremgår, at medarbejderen skal melde fravær ved sygdom til nærmeste foresatte.

For så vidt angår I fremgår det af ansættelseskontrakten, at hun er ansat i perioden fra 2. september til 30. november 2019. Der er desuden fremlagt en forlængelse af hendes ansættelseskontrakt, hvorefter ansættelsesperioden blev forlænget indtil den 31. december 2019. Der er derudover fremlagt en forlængelse af en anden tidsbegrænset ansættelseskontrakt dateret den 2. februar 2019, hvoraf fremgår, at ansættelsesperioden forlænges indtil den 31. juli 2019.

Der er fremlagt bilag til ansættelseskontrakten om aftalt akkordarbejde for visse opgaver for J, E, I, F og K. Opgaverne angår bl.a. omplantning, gravearbejde og arbejde med stiklinger.

Lønsedler

Der er fremlagt i alt 12 lønsedler for 2019, heraf to lønsedler for H, der angår månederne januar og februar, otte lønsedler for I's, der angår månederne marts-juli og oktober-december, en lønseddel fra J, der angår august måned, og en lønseddel fra F, der angår september måned.

På lønsedlerne er Y anført som arbejdsgiver. Det fremgår af lønsedlerne, at de udbetalte beløb angår bl.a. almindelig løn og akkordbetaling. For så vidt angår J og F er der anført fradrag i lønnen for bl.a. "accommodation".

Klagers opgørelse vedrørende lønkrav

Der er fremlagt to opgørelser udarbejdet af klager over resterende lønkrav beregnet på baggrund af henholdsvis overenskomsten for 2013-15 for gartnerier og planteskoler mellem 3F og GLS-A og overenskomsten for 2018-21 for gartnerier og planteskoler mellem 3F og GLS-A. Klager har om opgørelserne anført bl.a.:

"Opgørelserne i bilag R og T har som forudsætning, at [X] i 2019 har anvendt i gennemsnit 30 sæsonansatte medarbejdere. [X] anvender i højsæsonen 50-80 og i lavsæsonen 20-25 sæsonansatte medarbejdere.

Opgørelserne er i øvrigt beregnet på baggrund af følgende dokumenter:

- Sæsonansatte medarbejders tidsbegrænsede ansættelseskontrakter (bilag B)
- Sæsonansattes lønsedler (bilag E)



- Kalender for 2019 der viser arbejdstiden for en sæsonansat medarbejder (vedlagt...)

De sæsonansatte medarbejdere har i 2019 været lønindplaceret efter anciennitet. Det første år får de sæsonansatte medarbejdere 70 kr. i timen, mens de stiger til 80 kr. i timen de efterfølgende år. Sæsonansatte medarbejdere kan efter flere år stige til 85-100 kr. i timen. En række sæsonansatte medarbejdere arbejder desuden delvist på akkord, men lønsedlerne i bilag E viser, at arbejde på akkord ikke får lønnen til at overstige 100 kr. i timen.

Overenskomsten for gartnerier og planteskoler indeholder overtidstillæg, hvor de første to timer bliver aflønnet med ekstra 50 % af grundlønnen, mens de efterfølgende timer bliver aflønnet med ekstra 100 % af grundlønnen. I opgørelserne i bilag R og T bliver overtid imidlertid kun beregnet med 50 % ekstra af grundlønnen. Det gælder også 1. maj og skæve helligdage. Opgørelserne af overtid er derfor underestimeret.

Faneblad 1

Fanebladet viser den løn som de sæsonansatte medarbejdere er berettiget til efter overenskomsten i de enkelte måneder i 2019.

- *Timetallet* er beregnet på baggrund af den vedlagte kalender for 2019 og de tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i bilag B.
- *Timesatsen* følger af overenskomsten.
- *Overtid* er beregnet på baggrund af en ugentlig arbejdstid på 42 timer jf. de tidsbegrænsede ansættelseskontrakter (efter overenskomsten er en arbejdsuge 37 timer).
- Beregning af *SH/fritvalg, feriegodtgørelse samt pension osv.* følger reglerne i overenskomsten.

Faneblad 2

Fanebladet viser den løn, som de sæsonansatte medarbejdere har fået udbetalt i de enkelte måneder i 2019 jf. lønsedlerne i bilag E. Derudover viser fanebladet den pension, som mangler at blive indbetalt på baggrund af den udbetalte løn.

Faneblad 3

Fanebladet er en samlet oversigt over den løn, som mangler at blive udbetalt til de sæsonansatte medarbejdere for 2019 (løn, overtid, feriegodtgørelse, SH/fridagsopsparing, fritvalg og pension).

Første skema er en opgørelse over den løn, der i 2019 skal betales til en sæsonansat medarbejder efter overenskomsten.

Andet skema er en opgørelse over den løn, der er udbetalt i 2019 til en sæsonansat medarbejder.

Tredje skema er difference mellem første og andet skema og viser dermed den løn, som mangler at blive betalt til den enkelte medarbejder i 2019 samt et samlet krav for 30 sæsonansatte medarbejdere.”

Korrespondance mellem parterne



Af brev af 11. december 2019 fra 3F ... til X fremgår bl.a.:

”Vi har registreret, at der på jeres virksomhed benyttes vikarer fra virksomheden [Y] ApS ...

...

Vi er vidende om, og kan dokumentere at [Y] har indgået arbejdskontrakter for gennemsnitligt 30 medarbejdere årligt, og at arbejdstiden er beskrevet til 42 arbejdstimer ugentlig, med en timeløn fra kr. 70,00. Dette er ikke i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser.

...

3F ... har på den baggrund udarbejdet et estimat hvoraf det fremgår at den enkelte medarbejder har et løntilgodehavende på kr. 228.664,36 jf. vedlagte opgørelse.

| | |
|-------------------------------------|--------------------------|
| Det samlede beløb andrager derved; | 6.859.930,94 kr. |
| 20% bod for brud på overenskomsten; | <u>1.371.986,20 kr.</u> |
| <i>Total til betaling</i> | <i>8.231.917,14 kr.”</i> |

Mailen blev besvaret af X's advokat ved brev af 19. december 2019, hvori anføres bl.a.:

”Min klient har ikke anvendt vikarer fra [Y] ApS i sin virksomhed. Min klient har haft en entreprisaftale med en entreprenør...

...

Om medarbejderne der udfører arbejdet for entreprenøren er vikarer eller ansatte hos entreprenøren har i øvrigt ingen betydning for min klients sag, allerede fordi min klient har holdbare entreprisaftaler med entreprenøren.

...”

Af mail af 12. november 2020 fra direktør A, ... til faglig sekretær U fremgår:

”Hej [U]

Nu bruger vi flg. Entreprenør som er medlem af GLS-A.

[Z] ApS

...

CVR ...

Der udføres forskellige entreprisoopgaver inden for planteskoleproduktion samt rengøring af mandskabsrum.”

Selskabsoplysninger



Der er fremlagt udskrifter fra Det Centrale Virksomhedsregister for bl.a. Z og Y. Det fremgår om Z bl.a., at selskabet blev stiftet den 28. februar 2006 med det formål at drive virksomhed med handel og service samt aktiviteter i tilknytning hertil inden for branchekoden serviceydelser til skovbrug og bi-branchen opførelse af bygninger. Om Y fremgår det bl.a., at selskabet blev stiftet den 8. april 2016 med det formål at drive virksomhed med vikarydelser inden for gartnerier, skovbrug og landbrug inden for branchekoden serviceydelser til skovbrug.

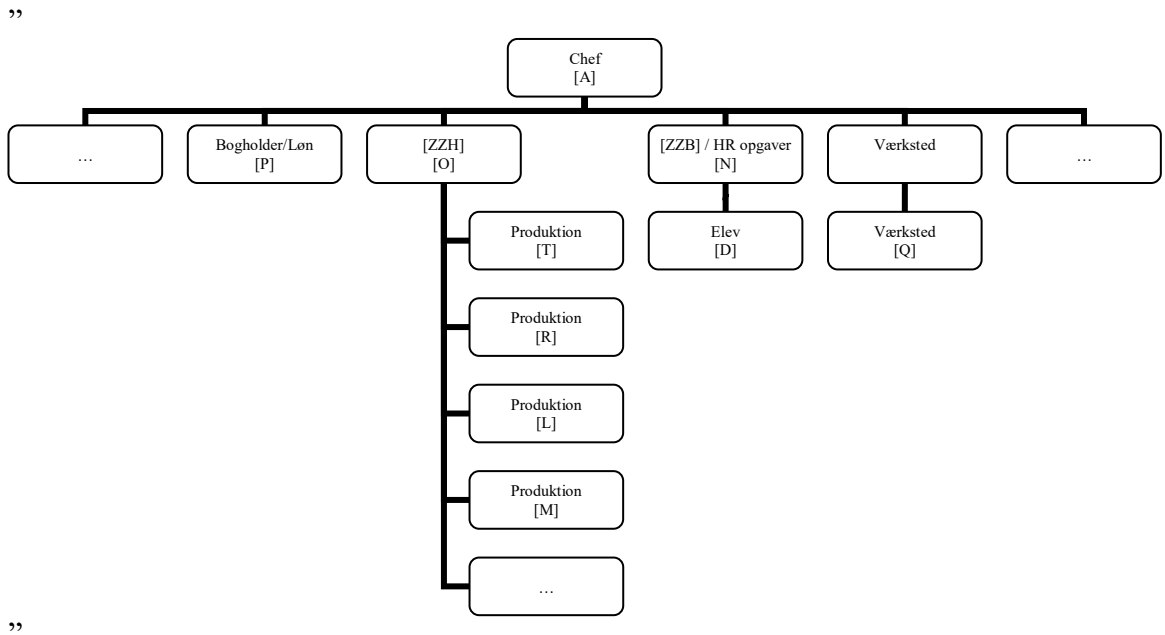
Af de fremlagte oplysninger fra Det Centrale Virksomhedsregister fremgår desuden, at Z og Y ejes 100 % af B, mens han gennem sit holdingselskab [H1 ApS] ejer 75 % af selskaberne Æ, Ø og Å. Det fremgår endvidere, at C gennem sit holdingselskab [H2 ApS] ejer 25 % af selskaberne Æ, Ø og Å. Desuden fremgår det, at selskaberne Z, Y, Æ, Ø og Å alle har adresse på X-vej

Klager har fremlagt en oversigt over selskaber, som B har ejerandele i, og som under sagen har været omtalt som værende en del af ”ZZ-gruppen”. I oversigten er nævnt bl.a. Z, Y, [H1 ApS], Æ, Ø og Å.

Der er fremlagt årsrapporter for 2015-2020 for Z, for 2017-2020 for Y og for 2019 for X.

Andre oplysninger

Der er fremlagt en udateret medarbejderhåndbog fra X. I det fremlagte, som fremstår som et udkast, er bl.a. anført et diagram over strukturorganisationen. Det fremgår af diagrammet bl.a.:



Der er fremlagt en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet den 28. maj 2021 på baggrund af et tilsynsbesøg den 29. april 2021 hos X. Efter afgørelsen påbydes planteskolen at sikre, at arbejdet med løft af hækplanter på marken i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sundhedsmæssigt forsvarligt. Af afgørelsen fremgår under overskriften sagens oplysninger bl.a.:

”Det blev oplyst:

...

- At det arbejde, som arbejdstilsynet så under besøget, var sådan som arbejdet typisk bliver udført
- At de ansatte som udførte arbejdet, var indlejet arbejdskraft fra eksternt firma.

Oplysningerne blev bekræftet af direktør [A].

Arbejdstilsynet har den 19. maj 2021 modtaget svar på den skriftlige høring.

Her skriver virksomheden bl.a.:

”Vi har nu påbudt at man kun bærer én plante af gangen.

Vi har instrueret personerne i at stille sig ved siden af planterne når de løftes samt at gå ned i knæ i stedet for at bøje ryggen.””

Der er endvidere fremlagt en udateret udskrift af en hjemmeside for ”ZZ-gruppen”, hvoraf fremgår bl.a.:

”LOV

Her nogle få begreber om lovligheden af brug af udenlandsk arbejdskraft



- Vikar i DK: Tjenesteydelse udført med et dansk registreret vikarbureau hvor bureauet leverer arbejdskraft, afregner timer for time med kunden, arbejderne bliver ledet af hvervgiveren, arbejder på kundens maskiner og med hans udstyr, risikoen ligger hos kunden.
- Entreprise i DK: Tjenesteydelse udført med et firma hvor risikoen ligger 100 % hos entreprenøren, ledelse ligger 100 % hos entreprenøren, arbejdet udføres til en fast pris med eget (eller lejet) udstyr. Denne model bruges ofte af virksomheder der er overenskomstdækket men vil få opgaven udført billigere. Modellen er helt holdbart juridisk og skattemæssigt men kan føre til konflikter med fagbevægelsen.

OPGAVER

Opgaver vi udfører i Danmark / både som entreprenør og som vikarløsning:

Den grønne sektor

- Alt arbejde med juletræer
- Alt arbejde med pyntegrønt
- Alt planteskole arbejde
- Alt skovarbejde
- Rensning af vandløb
- Høst af grøntsager og frugt af alle arter
- Forarbejdning, pakning og ekspedition af grøntsager og frugt af alle arter
- Gartneriarbejde
- Bygge og anlæg
- Renovering og restaurering af gamle bygninger
- Tømrer og byggesnedker opgaver
- Malerarbejde
- Industri
- Arbejdskraft til storskadeservice firmaer
- Rengøring
- Rekruttering af el- og teleinstallatører.

.....

OFTEST STILLEDE SPØRGSMÅL

....

Må de af jer sendte medarbejdere bruge vores værktøj og maskiner?

Ved vikardækning må de godt. I tilfælde af en entreprisemodel skal entreprenøren selv sørge for alle maskiner og udstyr MEN der er mulighed for at entreprenøren lejer udstyr, maskiner og værktøj af kunden. Så i princippet MÅ de af os sendte medarbejdere bruge jeres maskiner og udstyr. Vi sørger altid for at medarbejdere har arbejdstøj, regntøj og sikkerhedsudstyr til rådighed.”

Overenskomstgrundlag

Af overenskomsten 2013-15 for gartnerier og planteskoler mellem 3F og GLS-A fremgår bl.a.:

”§ 2 Løn

1. Timeløn

d. Andre gartneri- og planteskolearbejdere



| | Timeløn | Generelt funktionstillæg | Timeløn incl. tillæg |
|------------------|------------|--------------------------|----------------------|
| pr.1. marts 2013 | kr. 122,61 | kr. 7,20 | kr. 129,81 |
| pr.1. marts 2014 | kr. 124,46 | kr. 7,20 | kr. 131,66 |
| ... | | | |

7. Pensionsbidrag:

For medarbejdere der har ret til pension udgør bidraget til Pension Danmark i alt 12,99%. Bidraget fordeles som følger:

| Arbejdsgiverbidrag | Lønmodtagerbidrag | I alt |
|--------------------|-------------------|--------|
| 8,66% | 4,33% | 12,99% |

Reglerne for betaling af arbejdsmarkedspension fremgår af protokollat VII.

...

9. Særlig opsparing (fritvalgskonto):

Af hensyn til at sikre en så enkel og overskuelig overenskomst for både medarbejdere og virksomheder, er der enighed om at etablere en særlig model for fritvalgskonto.

Medarbejdere opsparer 1,00% af den ferieberettigede løn som særlig opsparing.

For timelønnede sker opsparingen gennem en forhøjelse af søgnehelligdagsfridagsbetalingen.

For uge- og månedslønnede sker opsparingen gennem en forhøjelse af ferietillægget/godtgørelse.

...

§ 3 Søgnehelligdags- fridagspulje

1. Søgnehelligdags-fridagspulje

Med virkning fra og med 1. januar 2006 opspares søgnehelligdagsbetaling og betaling for 5 fridage pr. år samt for en lukkedag (24. eller 31. december) i en særlig søgnehelligdags-fridagspulje.

a. Opsparing

Søgnehelligdagsbetalingen til at betale søgnehelligdage og fridage samt frihed jule- og/eller nytårsaftensdag udgør 6,75 % af medarbejderens ferieberettigede løn (jf. protokollatet af 16. marts 2005 om beregningsprincipper for løn og tillæg), samt af løn under sygdom/tilskadekomst.

Feriegodtgørelse af søgnehelligdags-fridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.

b. Betaling

Den henlagte opsparing udbetales dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdags, fridags, juleaftens- og/eller nytårsaftensdag og dels som en restbetaling.



c. Forskud

Forskudsbeløbene til fuldtidsbeskæftigede udgør:

825 kr. til voksne medarbejdere

450 kr. til ungarbejdere og timelønnede elever

For medarbejdere ansat på deltid nedsættes forskudsbeløbene forholdsmæssigt.

Forskudsbeløbene udbetales på nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Store bededag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. juledag. På Grundlovsdag udbetales halvt forskudsbeløb. Endvidere udbetales forskudsbeløb, hvis medarbejderen har overenskomstmæssig ret til frihed 1. maj samt jule-og/eller nytårsaftensdag.

Forskudsbeløbene udbetales på sønehelligdage m.v., der falder på hverdage, hvor medarbejderen skulle have været på arbejde, og hvor den ugentlige normale arbejdstid afkortes som følge heraf.

Endelige udbetales forskudsbeløbene ved afvikling af de overenskomstmæssigt optjente fridage.

Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb

...

§ 5 Overtidsbetaling

1. Overarbejde:

Overarbejde på hverdage betales med et tillæg på 50% af timelønnen i de første 2 timer pr. dag og 100% for efterfølgende timer. Ved overarbejde afregnes for mindst halve timer.

Overarbejde over en times varighed varskos dagen før. For manglende varsel betales

| | |
|------------------------|----------|
| pr. 1. marts 2013..... | 64,93kr. |
| pr. 1. marts 2014..... | 65,84kr. |

2. Søn-og helligdagsarbejde:

a. Søn-og helligdagsarbejde og arbejde på frilørdage, der udføres på skift mellem de i bedriften beskæftigede medarbejdere, betales med et tillæg på 50% af timelønnen for de første 2 timer og med et tillæg på 100% af timelønnen for de resterende timer. Medarbejderne har pligt til på sådanne dage at møde til normal tid, men har krav på mindst 3 sammenhængende timer.

b. Ved skift forstås mødepligt højst hver anden søn-og helligdag. Dog kan arbejdsgiveren indtil 2 gange årligt, uden for det fastsatte skift, tilkalde medarbejderne på hinanden følgende søn-og helligdage mod betaling af ovennævnte fastsatte tillæg. I tilfælde, hvor medarbejderne på søn-og helligdage skal arbejde udover den fastlagte turnus, skal dette varsles tidligst muligt, dog senest onsdagen før kl. 16.00. I modsat fald betales en ekstra timeløn.

3. Afspadsering af overarbejde:



Der træffes lokalt aftale om afspadsering af overarbejde, som afvikles inden for 2 måneder.

Afspadsering sker time for time, idet overtidstillægget udbetales, når arbejdet udføres, mens den normale timeløn henstår til udbetaling, når afspadsering finder sted.”

Af overenskomstens protokollat XII om underleverandører fremgår:

”Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en GLS-A medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlige varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlige sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F, Den Grønne Gruppe rette henvendelse til GLS-A med anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonflikttramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan GLS-A rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt...”

Af overenskomstens protokollat XIII om Præcisering af vilkår for vikarer fremgår:

”Parterne er på baggrund af afsagte kendelser vedr. Bravida, Promeconog Rosa m.fl., enige om at gældende praksis på vikarområdet er følgende:

1. Gartneri-, Land-og Skovbrugets Arbejdsgivere optager virksomheder, der er vikarbureauer.
2. Ansættelse af vikarer på GLS-A's overenskomstområder er omfattet af gældende overenskomster mellem parterne. Det omfatter også de for arbejdet bestående lokalaftaler og kutymmer.

Ikke medlem af GLS-A

3. Parterne er enige om, at overenskomsterne mellem de berørte organisationer er områdeoverenskomster. Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde, er omfattet af overenskomsterne, hvis der udføres af en medarbejder eller anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f. eks en vikar, i modsætning til en medarbejder, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.
4. GLS-A tilkendegiver, at overenskomsterne finder anvendelse for de medarbejdere, der udsendes af et vikarbureau til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, vikarbejdet strækker sig over. Dette gælder dog ikke, såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via medlems-skabet af en DA-organisation er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gælder for det omhandlede arbejde. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at vikarbureauet har det fornødne kendskab til de gældende overenskomster- og aftaleforhold.



Øvrige forhold

5. I ethvert vikarjob, som er omfattet af en mellem parterne gældende overenskomst, opspares anciennitet efter de i overenskomsten beskrevne regler. Overenskomstparterne er enige om det naturlige i, at vikaransatte er medlemmer af samme faglige organisation som de øvrige på rekvirentvirksomheden ansatte.”

Af overenskomsten 2018-21 for gartnerier og planteskoler mellem 3F og GLS-A fremgår bl.a.:

”KAPITEL 3 ARBEJDESTID

§ 8 Lægning af arbejdstid

...

Stk. 3 Aftale om varierende ugentlig arbejdstid Der kan lokalt træffes aftale mellem arbejdsgiveren og en enkelt eller en gruppe af medarbejdere om, at den ugentlige arbejdstid kan variere, således at gennemsnittet inden for en periode på højst 26 uger ikke overstiger 37 timer. Arbejdstiden i den enkelte uge må dog ikke overstige 45 timer. Arbejdstiden skal fremgå af en arbejdsplan, som løbende skal strække sig over mindst 3 uger.

...

c. Kvalificerede gartneri-/planteskolearbejdere

| | Timeløn | Generelt funktionstillæg | Timeløn inkl. tillæg |
|-------------------|------------|--------------------------|----------------------|
| pr. 1. marts 2018 | kr. 134,57 | kr. 7,20 | kr. 141,77 |
| pr. 1. marts 2019 | kr. 137,07 | kr. 7,20 | kr. 144,27 |
| pr. 1. marts 2020 | kr. 139,57 | kr. 7,20 | kr. 146,77 |

d. Andre gartneri- og planteskolearbejdere

| | Timeløn | Generelt funktionstillæg | Timeløn inkl. tillæg |
|-------------------|------------|--------------------------|----------------------|
| pr. 1. marts 2018 | kr. 133,71 | kr. 7,20 | kr. 140,91 |
| pr. 1. marts 2019 | kr. 136,21 | kr. 7,20 | kr. 143,41 |
| pr. 1. marts 2020 | kr. 138,71 | kr. 7,20 | kr. 145,91 |

...

KAPITEL 5 OVERARBEJDE, FORSKUDT TID, HOLDDRIFT MV.

§ 21. Overtidsbetaling

Stk. 1 Overarbejde

Overarbejde på hverdage betales med et tillæg på 50 % af timelønnen i de første 2 timer pr. dag og 100 % for efterfølgende timer. Ved overarbejde afregnes for mindst halve timer.



Overarbejde over en times varighed varsles dagen før. For manglende varsel betales:

| | |
|-------------------------|-----------|
| pr. 1. marts 2018 | 70,15 kr. |
| pr. 1. marts 2019 | 71,27 kr. |
| pr. 1. marts 2020 | 72,41 kr. |

Stk. 2 Søn- og helligdagsarbejde

Søn- og helligdagsarbejde og arbejde på frilørdage, der udføres på skift mellem de i virksomheden beskæftigede medarbejdere, betales med et tillæg på 50 % af timelønnen for de første 2 timer og med et tillæg på 100 % af timelønnen for de resterende timer. Medarbejderne har pligt til på sådanne dage at møde til normal tid, men har krav på mindst 3 sammenhængende timer.

Ved skift forstås mødepligt højst hver anden søn- og helligdag. Dog kan arbejdsgiveren indtil 2 gange årligt, uden for det fastsatte skift, tilkalde medarbejderne 2 på hinanden følgende søn- og helligdage mod betaling af ovennævnte fastsatte tillæg. I tilfælde, hvor medarbejderne på søn- og helligdage skal arbejde udover den fastlagte turnus, skal dette varsles tidligst muligt, dog senest onsdagen før kl. 16.00. I modsat fald betales en ekstra timeløn.

Stk. 3 Spisepause

Ved overarbejde af over 1 times varighed træffes der lokalt aftale om en spisepause.

Stk. 4 Afspadsering af overarbejde

Der kan lokalt træffes aftale om afspadsering af overarbejde. Afspadsering skal finde sted inden for 6 måneder.

Afspadsering sker time for time, idet overtidstillægget udbetales, når arbejdet udføres, mens den normale timeløn henstår til udbetaling, når afspadsering finder sted.

Stk. 5 Sygdom og afspadsering

Sygdom betragtes som en afspadseringshindring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

...

KAPITEL 6 SØGNEHELLIGDAGS- OG FRIDAGSKONTO SAMT FRITVALGSKONTO *§ 25. Søgnehelligdags- og fridagskonto (SH-konto)*

Der opspares søgnehelligdagsbetaling og betaling for 5 feriefridage, jf. § 27, pr. år samt for overenskomstfastsatte fridage, jf. § 28, på en særlig SH-konto.

Stk. 1 Opsparing

Søgnehelligdagsbetalingen udgør 6,75 % af medarbejderens ferieberettigede løn, samt af løn under sygdom/tilskadekomst.



Feriegodtgørelse af søgnehelligdags- og fridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.

Stk. 2 Betaling

Den henlagte opsparing udbetales dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, feriefri dag eller overenskomstfastsatte fridag og dels som en restbetaling.

Stk. 3 Forskud

Forskudsbeløbene udgør medarbejderens sædvanlige løn. Medarbejderen har dog ikke krav på udbetaling af større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældendes SH-konto. Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb.

Sædvanlig løn udgør den timeløn, inkl. faste tillæg men ekskl. genetillæg, som medarbejderen ville have oppebåret, hvis vedkommende var på arbejde den pågældende dag.

Forskudsbeløbene udbetales på nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Store bededag, Kr. Himmelfartsdag samt 1. og 2. juledag.

Forskudsbeløbene udbetales på søgnehelligdage m.v., der falder på hverdage, hvor medarbejderen skulle have været på arbejde, og hvor den ugentlige normale arbejdstid afkortes som følge heraf.

Endvidere udbetales forskudsbeløbene ved afvikling af de overenskomstfastsatte fridage og feriefridage. På Grundlovsdag udbetales halvt forskudsbeløb.

Stk. 4 Udbetaling af forskud

Udbetaling af forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgnehelligdagen(e) eller fridagen(e) ligger. Hvis ferie eller lukning hindrer udbetaling på dette tidspunkt, udbetales forskudsbeløbene på nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Stk. 5 Restbeløb

SH-kontoen opgøres hvert år ved afslutningen af den lønningsperiode, som ligger nærmest 31. december. Et eventuelt overskud på SH-kontoen udbetales sammen med sidste lønudbetaling i december og senest sammen med første lønudbetaling i januar.

Forskudsbeløb for 1. januar henregnes til SH-kontoen for det foregående kalenderår.

Stk. 6 Fratrædelse

Ved fratrædelse fra virksomheden afregnes eventuelt overskud på SH-kontoen. I forbindelse med et ansættelsesforholds ophør, kan et eventuelt underskud på SH-kontoen modregnes i tilgodehavende løn.

Stk. 7 Arbejde på en søgnehelligdag

Hvis der arbejdes på en søgnehelligdag, har medarbejderen krav på forskudsbeløb samt overenskomstmæssig betaling for arbejde på en søgnehelligdag.

Stk. 8 Medarbejdere ansat på månedsløn eller på funktionærlignende vilkår



Hvis der ikke fradrages i løn på søgnehellidage og fridage – f.eks. for medarbejdere på månedsløn eller medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår – bortfalder opsparingen til SH-kontoen.

Stk. 9 Dødsfald

Ved dødsfald tilfalder den opsparede SH-konto afdødes bo.

Stk. 10 Uge- og månedslønnede elever

Elever, der modtager uge- eller månedsløn, omfattes ikke af ovenstående regler. Disse elever modtager i stedet sædvanlig uge- eller månedsløn i lønperioder med optjente fridage og søgnehellidage m.v.

§ 26. Fritvalgskonto

Medarbejderne opsparer 2,7 % af den ferieberettigede løn i en fritvalgskonto. (Pr. 1. marts 2019 hæves satsen til 3,4 % og pr. 1. marts 2020 til 4 %). Feriegodtgørelse er indeholdt i opsparingen.

Under ansættelsesforholdet kan opsparingen på fritvalgskontoen anvendes til:

- indbetaling på medarbejderens pensionsordning,
- børneomsorgsdage,
- seniorfridage eller
- kontant udbetaling

Fritvalgskontoen opgøres hvert år ved afslutningen af den lønningsperiode, som ligger nærmest 31. december. Et eventuelt overskud på fritvalgskontoen udbetales sammen med sidste lønudbetaling i december og senest sammen med første lønudbetaling i januar.

Såfremt medarbejderen ønsker at få hele eller en del af beløbet indbetalt på medarbejderens pensionsordning, skal medarbejderen senest 1. december give arbejdsgiveren skriftlig besked herom.

Ved ansættelsesforholdets ophør afregnes eventuelt overskud på fritvalgskontoen.

...

KAPITEL 17 UNDERLEVERANDØRER OG VIKARER

§ 51. Underleverandører

Stk. 1 Arbejde, der udføres af underleverandører

Denne bestemmelse omhandler arbejde inden for overenskomsten, der udføres af underleverandører (underentreprenører), som hverken direkte eller i kraft af medlemskab af GLS-A er dækket af en overenskomst.

Parterne er enige om at modvirke omgåelse af overenskomsten. Spørgsmålet om omgåelsen kan som hidtil behandles fagretligt. De af overenskomsten omfattede virksomheder hæfter ikke for underleverandørens eventuelle forringede lønvilkår mv.



Stk. 2 Formål

Formålet er at sikre branchen lige vilkår, således at de af overenskomsten omfattede gode og velrenommerede virksomheder ikke får forringet deres konkurrenceevne på grund af underbydende virksomheder, herunder virksomheder, der forringer løn- og ansættelsesvilkår på området gennem brug af underleverandører. Endvidere skal bestemmelsen tilsikre, at der skabes rammer for dialog organisationerne imellem og derved afværge eventuelle konflikter.

Stk. 3 Møde

Såfremt 3F får kendskab til forringelser af branchens overenskomstmæssige forhold, tager 3F kontakt til GLS-A for at drøfte, hvorledes der kan skabes lige vilkår i branchen. Sådanne henvendelser skal resultere i et møde hurtigst muligt mellem overenskomstens parter.

Stk. 4 Oplysninger

Medlemsvirksomheden skal på opfordring fra den lokale 3F-afdeling/forbundet hurtigst muligt, dog maksimalt 72 timer, give tilstrækkelige oplysninger om navn, adresse, CVR-nummer og entreprisen for den pågældende entreprisevirksomhed.

Stk. 5 Fortrolighed

Alle oplysninger skal behandles fortroligt, og ingen af de udleverede oplysninger kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

...

§ 52. Vikarer

Stk. 1 Optagelse af vikarbureauer

GLS-A optager virksomheder, der er vikarbureauer.

Stk. 2 Omfattet af gældende overenskomster

Ansættelse af vikarer på GLS-A's overenskomstområder er omfattet af gældende overenskomster mellem parterne. Det omfatter også de for arbejdet bestående lokalaftaler og kutymer.

Ikke medlem af GLS-A

Stk. 3 Områdeoverenskomst

Parterne er enige om, at overenskomsterne mellem de berørte organisationer er områdeoverenskomster. Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde, er omfattet af overenskomsterne, hvis det udføres af en medarbejder eller anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en medarbejder, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.

Stk. 4 Medlemskab af en DA-organisation

GLS-A tilkendegiver, at overenskomsterne finder anvendelse for de medarbejdere, der udsendes af et vikarbureau til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, vikararbejdet strækker sig over.



Dette gælder dog ikke, såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via medlemskabet af en DA-organisation er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gælder for det omhandlende arbejde. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at vikarbureauet har det fornødne kendskab til de gældende overenskomster og aftaleforhold.”

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af U, D, E, F, G, H, I, Flemming Grønsund, A, B og C.

U har forklaret bl.a., at hun er faglig sekretær for 3F Hun blev opmærksom på forholdene på X i forbindelse med, at 3F blev kontaktet af D, der var elev på X. I forbindelse med arbejdet med D's sag blev hun bl.a. opmærksom på de overenskomstsmæssige forhold for sæsonarbejderne og på, at planteskolen forventede, at D skulle være en form for leder for nogle af sæsonarbejderne på planteskolen. Hun havde løbende en dialog med A om de entreprenører, som planteskolen benyttede. Det er rigtigt, at 3F tidligere havde haft en dialog med A og havde krævet, at X skulle tiltræde overenskomsten med 3F. Forbundet havde forsøgt at indgå overenskomst med selskaberne Æ, Ø og Å, og man havde forsøgt at indgå overenskomst med andre lignende selskaber i ”ZZ-gruppen”. Det foregik sådan, at 3F kontaktede A for at få oplysninger om de entreprenører, som planteskolen benyttede, hvorefter A svarede med oplysningerne inden for 3 dage. Dernæst tog 3F kontakt til entreprenøren og varslede konflikt mv. Når fristen for konfliktvarslet over for entreprenøren var ved at udløbe, skiftede X entreprenør. Det skete næsten hver 3. måned, at entreprenøren fik nyt CVR-nummer, og det var lige så hurtigt, som 3F kunne gå gennem den fagretlige proces frem mod en varslet konflikt. I december 2019 blev alle sæsonarbejderne opsagt, og hun blev kontaktet af flere af dem. Sæsonarbejderne oplyste, at de var blevet opsagt som følge af ”den ballade, som 3F havde lavet”.

Hun og en kollega foretog et besøg hos Z på X-vej Under besøget deltog B og advokat Søren Aagaard. På ejendommen X-vej ... var et nedlagt landbrug med et bindingsværkshus. På pladsen foran huset var der et flag, hvor der stod ”ZZ-gruppen”. Mødet med B blev holdt i husets køkken-alrum. Der var ingen indikation af, at Z drev virksomhed fra adressen.

D har forklaret bl.a., at hun arbejdede som elev på X fra april 2018 til november 2019. Hun udførte forskelligt arbejde på planteskolen, bl.a. plantede hun hække, gravede planter op samt lugede og rengjorde omklædningsrum. Hun mener, der i gennemsnit var 50 sæsonarbejdere ad



gangen på planteskolen. De kvindelige arbejdede typisk med bunddækket, og de mandlige arbejdede med hækkene. Arbejdsopgaverne blev fordelt af O og N, der var ansat på X. N stod for bunddække, og O stod for hække. Hver morgen blev personalet af O og N inddelt i grupper, der fik tildelt forskellige opgaver. I hvert fald personerne i første række på det diagram over planteskolens struktur, som er fremlagt i sagen, var ansatte på X. Forkortelserne ”ZZB” og ”ZZH” stod efter hendes opfattelse for ZZ-gruppen og for henholdsvis Bunddække og Hæk. N var hendes nærmeste leder. N var ude i marken og instruerede i opgaverne. N kunne f.eks. forklare, hvordan en plante skulle plantes, eller hvordan man skulle lave en stikling fra planten. N kunne også finde på at kritisere arbejdstempoet. N fordelte sæsonarbejdernes opgaver og instruerede dem. Arbejdet med hækkene blev tilrettelagt af O, og han instruerede også i arbejdet. Sæsonarbejderne havde regntøj med ZZ-gruppens logo på ryggen. Hun er først blevet bekendt med ZZ-gruppen i forbindelse med sagen. Hun var ikke dengang bekendt med, om sæsonarbejderne var ansat på andre vilkår end de øvrige ansatte på planteskolen. Hun tog kontakt til 3F, da planteskolen forsøgte at presse hende til at tage lederansvar for sæsonarbejderne. Hun skulle bl.a. tage ansvar for, at arbejdets kvalitet var i orden, instruere sæsonarbejderne i at arbejde med bunddækkeplanter og sikre, at arbejdet blev gjort tilpas hurtigt. Det var svært at kommunikere med sæsonarbejderne, da de ikke nødvendigvis talte dansk eller engelsk. Det var desuden svært for hende at irettesætte dem, og det var ikke rimeligt, at hun som elev skulle gøre det. Hun kender ikke selskaberne Æ, Ø og Å.

E har forklaret bl.a., at han arbejdede på X fra 27. september til og med november 2019. Han blev ansat ved at reagere på et Facebook-opslag skrevet af en Claudia fra ZZ-gruppen. Det fremgik af opslaget, at ZZ-gruppen søgte medarbejdere til at arbejde på en planteskole. Han kontaktede hende for at få flere oplysninger om stillingen. Claudia sendte ansættelseskontrakten til ham pr. mail. På X udførte han primært akkordarbejde. Arbejdet bestod bl.a. i at grave træer op. Han arbejdede mandag-lørdag. Når han mødte ind, gav O og R, som begge var ansat på X, instruktioner. A sagde til O, hvad der skulle laves, og O gav besked videre. Ikke alle forstod engelsk, så R tolkede det, O sagde. Y og ZZ-gruppen havde ikke noget med arbejdet at gøre. Han har aldrig set chefen for ZZ-gruppen. Han kender ikke selskaberne Æ, Ø eller Å. Han orienterede R, hvis han var syg, og R sagde det videre til A. Han fik udleveret regntøj med ZZ-gruppens logo, men ved ikke, hvorfor der stod ZZ-gruppen på regntøjet. Da han arbejdede på X, boede han ca. 3 km fra planteskolen i et hus, der tilhørte A.



F har forklaret bl.a., at hun arbejdede på X fra den 27. juni til den 26. oktober 2019. Hun kontaktede ZZ-gruppen gennem sin mand, der arbejdede på planteskolen, for at få arbejde samme sted. Det var ZZ-gruppen, der ansatte medarbejdere til X. Der stod Y på hendes ansættelseskontrakt. Hendes arbejde på planteskolen bestod bl.a. i at luge ukrudt, plante nye planter og forberede salgsmateriale. Y og ZZ-gruppen havde ikke noget med det daglige arbejde at gøre. Hun kender ikke selskaberne Æ, Ø eller Å. Hun blev for det meste instrueret af N, der var ansat på X. Også R instruerede hende, og han var også ansat på X. Hun arbejdede 45-50 timer om ugen. I begyndelsen meldte hun fravær ved sygdom til N, senere sendte hun en mail til ZZ-gruppen. Hun husker ikke, hvem hun sendte disse mails til. Under sin ansættelse på planteskolen havde hun to ugers ferie. Ferien var først aftalt med N og derefter med ZZ-gruppen. Hun fik udleveret regntøj på planteskolen, men husker ikke, om der stod noget på regntøjet. De første tre måneder boede hun i en campingvogn på X og til sidst i et hus, hvor der boede andre fra planteskolen. Hun betalte husleje over sin lønafregning. Det var hendes indtryk, at X ejede campingvognen og huset. Hun blev opsagt på grund af manglende arbejde på X. Opsigelsen blev sendt pr. mail fra ZZ-gruppen.

G har forklaret bl.a., at han er gift med F og arbejdede på X fra den 7. marts til den 13. december 2019. Han søgte stillingen på internettet. Stillingsopslaget var lavet af ZZ-gruppen. Z stod som arbejdsgiver på ansættelseskontrakten af 7. marts 2019, men han husker ikke at have mødt nogen fra Z. På X arbejdede han som mekaniker og reparerede maskiner. Hver morgen var der et møde kl. 7, hvor lederne fastlagde, hvad der skulle laves den dag. O bestemte, hvad markarbejderne skulle lave, mens A og værkstedslederen Q bestemte, hvad han skulle lave som mekaniker. Han aftalte ferie med A og Q, og derefter orienterede han ZZ-gruppen om ferien pr. mail. Da han blev ansat i stillingen, boede han først i et medarbejderhus, derefter i en campingvogn og dernæst i et hus med andre medarbejdere. Medarbejderhuset var et hus med mange andre medarbejdere, hvor medarbejderne delte værelser med hinanden. Der var fire værelser i alt. Han betalte husleje over sin lønafregning. Han ved ikke, hvem der ejede boligerne. Han kender ikke selskaberne Æ, Ø og Å.

H har forklaret bl.a., at han arbejdede på X fra oktober 2015 til december 2019. Han fandt opslaget om arbejdet gennem nogle bekendte. Han aftalte arbejdsvilkårene med en ved navn L, som var ansat på planteskolen og var A's højre hånd. Han fik tilsendt en ansættelseskontrakt pr. mail. af én fra Z. Han fik senere en anden ansættelseskontrakt fra ZZ-gruppen, og han har



også haft en ansættelseskontrakt fra Y. Han mener, det var af skattemæssige grunde, at han fik nye ansættelseskontrakter. Arbejdet på planteskolen bestod bl.a. i at plante træer og vande, og han oplærte også nye folk. Det var L, der bestemte, hvad han skulle lave. Han orienterede L ved sygdom, og aftalte også ferie med ham. Han fik udleveret regntøj, som der stod ZZ-gruppen på. Der var ikke ledere fra Z, Y eller ZZ-gruppen til stede under det daglige arbejde på planteskolen. Han kender ikke selskaberne Æ, Ø og Å. Han boede i en campingvogn i de første to år og derefter to år i en lejlighed. Campingvognen var ejet af A, mens lejligheden var en, han selv havde fundet. Sæsonarbejderne stod for 80 % af arbejdet på planteskolen. Der var gennemsnitligt ca. 40-50 sæsonarbejdere på planteskolen. Sæsonarbejdernes arbejde bestod hovedsageligt i gravearbejde og arbejde med bunddække, og arbejdet adskilte sig fra det, som planteskolens egne ansatte udførte derved, at det var hårdt fysisk arbejde og på akkord.

I har forklaret bl.a., at hun arbejdede på X fra april 2017 til december 2019. Hendes daværende kæreste arbejdede også på planteskolen. Kæresten havde talt med A om en stilling til hende, og hun fik i forlængelse heraf kontakt til Z. Hun fik en ansættelseskontrakt pr. mail fra en person ved navn Isabella. ZZ i ZZ-gruppen var en forkortelse for Z. Y var anført som arbejdsgiver på hendes ansættelseskontrakt. Hun ved ikke, om der er forskel på Y og Z. Alle sæsonarbejderne opfattede det ligesom hende sådan, at de på X var ansat hos Z. Hun kender ikke selskaberne Æ, Ø og Å. Hendes arbejde på X bestod i at plante træer og arbejde med bunddække. Hendes leder var N, som var ansat på planteskolen. Hver morgen var der et møde, hvor N instruerede i dagens opgaver. Hvis der var ændringer heri, kontaktede N hende om ændringerne. Der var ingen ledere fra Y, Z eller ZZ-gruppen til stede under arbejdet. Hun kender navnene i X's personalehåndbogs diagram over strukturen, og de pågældende var ansat på X. Både O, N, R, Q og P instruerede sæsonarbejderne. P var på kontoret og tog sig af administrative forhold, herunder ansættelsesbeviser. Når man begyndte på planteskolen, gik man til P med sin ansættelseskontrakt, som man underskrev, hvorefter P sendte kontrakten til Z. Hun orienterede N om sygdom og aftalte kortere ferier med hende, der så orienterede A. Hvis hun skulle holde længere ferier, aftalte hun det med A og P. Hun fik udleveret flere sæt regntøj i løbet af sin ansættelse af N. To af dem havde ZZ-gruppens logo på. En medarbejder fra Z, S, kom med tøjet til planteskolen. Under sin ansættelse på planteskolen boede hun først tre måneder i en campingvogn, som A ejede, og fra 2018 boede hun i en lejet lejlighed. 80-90 % af markarbejdet på planteskolen blev udført af sæsonarbejdere. Der var gennemsnitligt 40-50 sæsonarbejdere på planteskolen. Markarbejdet bestod primært i at grave træer op, plante



nye træer og arbejde med bunddække. Sæsonarbejderne udførte typisk det hårde fysiske arbejde, mens planteskolens fastansatte medarbejdere ikke udførte hårdt fysisk arbejde. Planteskolens fastansatte medarbejdere kørte f.eks. med maskiner i marken eller arbejdede på værksted.

Flemming Grønsund har forklaret bl.a., at han er forhandlingssekretær i Den Grønne Gruppe i 3F og har udarbejdet klagers opgørelser af lønkravene til brug for sagen og den nærmere beskrivelse af opgørelserne. Opgørelserne var et forsigtigt estimat udarbejdet med henblik på at lave et differencekrav. Alt er estimater, ikke beregninger. Han har bl.a. ikke haft kendskab til omfanget af akkordarbejde eller ansættelsesperioder, eller om alle har haft ret til pension. Han har taget udgangspunkt i de fremlagte lønsedler sammenholdt med overenskomsterne for 2013-15 og 2018-21, som henholdsvis X og Z var omfattet af. Der er anvendt en timeløn og takster for overarbejdsbetaling i henhold til overenskomsten. Han valgte timesatsen for ”andre gartneri- og planteskolearbejdere” til brug for lønberegningen, fordi han ikke kendte de enkelte sæsonarbejders erfaringsgrundlag, og har benyttet den laveste sats for alle. Han har fastsat antallet af sæsonarbejdere til 30 ud fra et forsigtigt skøn over, hvor mange medarbejdere, der har været i gennemsnit i løbet af året, når der tages højde for sæsonudsving. Timetallet på 42 timer er taget fra ansættelseskontrakterne. Han havde brugt lønsedlerne som udgangspunkt for et estimat og havde ikke talt med medarbejderne. Lønsedlerne var periodiseret i forhold til månederne, men han vidste ikke, hvornår de forskellige medarbejdere havde været ansat. En medarbejder ville efter overenskomsten have ret til pension efter tre måneders ansættelse, og det var der taget højde for, idet der ikke var medregnet pension for årets første tre måneder. For så vidt angår overarbejdet havde han taget udgangspunkt i overenskomstens bestemmelser om arbejdstid og overarbejde og sammenholdt dette med, at sæsonarbejderne var ansat til 42 timer om ugen. Han har ikke selv været på planteskolen.

A har forklaret bl.a., at han er direktør for X. Han er uddannet gartner og startede virksomheden i ... Planteskolen producerer færdige hække og færdige bunddække under mærkerne ...Hæk og ...Bunddække. Begge mærker er registrerede varemærker. Sagen mellem planteskolen og 3F begyndte i 2019, hvor planteskolen modtog en del breve fra 3F, og der var to fysiske blokader af planteskolen. I samme periode tog 3F kontakt til planteskolens kunder og opfordrede kunderne til ikke at benytte virksomheden. 3F havde igangsat en ulovlig konflikt mod planteskolen, idet planteskolen var dækket af en overenskomst fra tidligere. Målet for



konflikten var i virkeligheden planteskolens entreprenører, der ikke havde en overenskomst. Da konflikten havde stået på i en længere periode, kontaktede han en ny entreprenør, Z, der var overenskomstdækket. Han havde følt sig tvunget af 3F til at indgå den nye entrepriseaftale med Z. De entrepriseopgaver, som han omtalte i den fremlagte mail af 12. november 2020 til U, var den samme type entrepriseopgaver, som blev udført under entrepriserne i 2019. I planteskolens medarbejderhåndbogs diagram over strukturen står ”ZZH” for ”...Hæk”, mens ”ZZB” står for ”...Bunddække” – det har ikke noget med Z at gøre. Alle medarbejdere nævnt i strukturdiagrammet er ansat på X. O og N havde ansvar for henholdsvis hække og bunddække. Sæsonarbejderne fra entreprenørerne udførte det arbejde, der fremgik af entrepriseaftalerne, og arbejdet hørte under enten O’s eller N’s respektive ansvarsområder, og de kontrollerede så, at sæsonarbejderne udførte arbejdet i den rette kvalitet. O havde meget med markarbejdet at gøre. N havde ud over ansvaret for kvaliteten af bunddækkeproduktionen også mange HR- og administrative opgaver og sad meget af tiden på kontor. Det kunne godt ske, at han også selv kommenterede på kvaliteten af det udførte arbejde. Hvis han f.eks. så noget arbejde blive udført forkert, ville han kommentere det direkte over for den pågældende medarbejder, hvad enten det var en af planteskolens medarbejdere eller en af entreprenørens medarbejdere, og det skete nok et par gange om måneden. Det var herudover sket nogle gange, at planteskolen havde reklameret og rejst betalingskrav over for entreprenøren i henhold til entrepriseaftalerne, og en erstatning blev efterfølgende modregnet i entreprisesummen. Han havde reklameret over for entreprenøren i aftaleforholdet og ikke Y eller andre, idet entreprenøren var hans aftalepart. Han havde ikke kendskab til Y, før han fik brevet af 11. december 2019 fra U. Han har ikke forsøgt at omgå overenskomsterne, men indgik kontrakterne for at få faste priser på de opgaver, der skulle udføres på planteskolen, og for ikke selv at skulle ud at finde folk til arbejdet. Gennem entrepriseaftalerne fik han de medarbejdere, som han skulle bruge for at kunne løse opgaverne. Årsagen til de mange entreprisekontrakter og de overlappende arbejdsopgaver var risikoen for, at entreprenøren blev konfliktramt, jf. kontraktens klausul om opsigelse, hvis entreprenøren blev konfliktramt. Da entreprenørerne blev konfliktramt, var det nødvendigt at opsigte entreprisen, og nye entrepriseaftaler blev indgået med et nyt firma med andet CVR-nummer og andet navn. På den måde var det muligt at fortsætte arbejdet på planteskolen. Planteskolen havde i alt indgået fem entreprisekontrakter med de tre entreprenørvirksomheder i 2019. C var hans modpart, når han forhandlede entrepriseaftalerne. Planteskolen udførte en lang række opgaver selv, bl.a. dræning, klipning af læhegn, pløjning,



formning af nye bede og rækker til færdighække, maskinklipning, stiklingehøst, diverse markarbejde udført med maskiner, optælling af planter til salgsvarelager, vanding og markedsføring. Han undrede sig ikke over, at C var direktør i alle de pågældende virksomheder. C kom i sin egenskab af chef hos entreprenøren fra tid til anden på planteskolen. Entreprisefalterne foreskrev, at der skulle være en formand på planteskolen, og bl.a. H og I havde været formænd. Der blev holdt et møde hver morgen, hvor dagens opgaver blev fordelt. Arbejdsfordelingen var afhængig af, hvilke planter der skulle bearbejdes de pågældende dage. Ved sygdommeldinger kunne det ske, at sæsonarbejderne kom til planteskolens ansatte for at melde sig syge, men de fik så besked på at kontakte C. Det kan godt passe, at P har hjulpet med at udskrive en aftale for en sæsonarbejder, men det har i så fald været en rent praktisk bistand. Entreprisearbejderne havde ZZ-gruppens regntøj på. Regntøjet var blevet lagt på planteskolens depot af C. Arbejdstilsynet havde været på kontrolbesøg den 29. april 2021, og afgørelsen af 28. maj 2021 indeholdt bl.a. ord, der afspejlede Arbejdstilsynets opfattelse af ansættelsessituationen. Det arbejde, der var afbildet i bilagene til afgørelsen, svarede til det, der fremgik af bilag 1A til entreprisefaltalen af 31. december 2018. Han havde tilkendegivet over for Arbejdstilsynet, at det ikke var planteskolens medarbejdere, som de kontrollerede forholdene for, og Arbejdstilsynet havde oplyst, at det afgørende for dem var, at arbejdet blev udført på planteskolen, og at planteskolen set i forhold til tilsynsopgaven var ansvarlig for tilrettelæggelsen af arbejdet. At Arbejdstilsynet havde anført noget om ”indlejet” arbejdskraft var tilsynets ordvalg, for han havde som nævnt oplyst under besøget, at de pågældende medarbejdere ikke var planteskolens folk. Instruktionen omtalt i afgørelsen var givet af N, alene fordi Arbejdstilsynet havde påbudt planteskolen at give denne instruktion.

B har forklaret bl.a., at han er direktør for Z, som han også er stifter og fortsat ene-ejer af. Han bor i Polen og er i Danmark ca. en gang om måneden. Z udfører bl.a. specialiserede vikaropgaver inden for telekommunikation og industri, dvs. tilbyder vikarer med en vis specialviden. Aktiviteten i selskabet har varieret, men omsætningen er steget løbende gennem årene. Rekrutteringen af vikarer sker til dels gennem en virksomhed i Polen. Der er ikke fælles rekruttering til de virksomheder, der indgår i ZZ-gruppen, men virksomhederne inden for ZZ-gruppen har hver især benyttet forskellige rekrutteringsvirksomheder i Polen. ZZ-gruppen er ikke et selvstændigt selskab, men blot en gruppe af selskaber, en slags ”paraply”. Z har outsourcet en række opgaver bl.a. inden for bogholderi og HR til en virksomhed ved navn PBS i Polen. Z har til huse på adressen X-vej På ejendommen, der ejes af Z selv, ligger et stråtækt hus,



som er indrettet til kontor. Husets indretning er i øvrigt som et almindeligt hus, og han har opholdt sig og overnattet i huset, når han har været i Danmark. De øvrige selskaber i ZZ-gruppen, der også har adresse på X-vej ..., faktureres for at benytte ejendommen. Selskabernes navne fremgår af et skilt på adressen, men der er ikke separate kontorer. Det er muligt at aftale et fysisk møde med én fra de enkelte selskaber, men der er ikke nogen repræsentanter fast på adressen. Skulle man tale med nogen angående enterpriseselskaberne i ZZ-gruppen, ville det være C, som også opholder sig fast i Danmark. Z's kunder er forskellige fra de kunder, der betjenes af Y. Y administrerer medarbejdere og deres ansættelsesforhold og kunderne er alene selskaber inden for ZZ-gruppen. Ingen medarbejdere blev overført fra Z til Y, da Y blev stiftet. X har været kunde hos Z, men opgaverne har været forskellige fra dem, der blev ydet af enterpriseselskaberne. Z leverede bl.a. en ansat mekaniker til planteskolen, og Z, som også har en entreprisedel, har lavet visse entrepriseopgaver for planteskolen. Det skete i 2020, fordi det var meget vigtigt for A, at der var faste priser, og at entreprenøren var en overenskomstdækket virksomhed. De forskellige selskaber, som han har ejerandele i, er ikke stiftet for at omgå en overenskomst, men er stiftet med specifikke formål for øje, f.eks. juletræshandel, køb, salg og leje af maskiner og lignende. Det var samme tankegang, der lå bag hans stiftelse af Y. Y ansætter medarbejdere, hvorfra de lejes ud til de enkelte enterpriseselskaber. Z har fortsat sine aktiviteter sideløbende med Y's, og Z har haft en stigende omsætning efter stiftelsen af Y. Han har ikke med den daglige drift at gøre i alle de selskaber, han har ejerandele i, men når det drejede sig om en entreprise for en kunde, gav han medarbejdernes navne til C, som håndterer entrepriserne og står for den daglige drift af Y. Han har ikke samarbejdet med X om at omgå overenskomsterne på området. Enterpriseselskaberne har flere gange været mødt med erstatningskrav fra deres kunder, herunder også fra X. H havde ikke været ansat i Z. Af vidnerne i denne sag har kun G været ansat i Z. Rekrutteringen til enterpriseselskaberne skete gennem virksomheden PBS i Polen. Han ved ikke, hvordan indgåelsen af ansættelseskontrakterne foregik i de tilfælde, som denne sag angår, men i hans selskaber foregik det sædvanligvis sådan, at medarbejderne modtog dokumenterne pr. mail, underskrev dem og tog et billede, som blev sendt retur. De behøvede ikke nødvendigvis møde medarbejderne fysisk i Polen eller i Danmark. Det fremgik klart af ansættelseskontrakterne, hvilket selskab den enkelte medarbejder var ansat hos. Hvis en person blev ansat af Z til vikaropgaver, blev man udlejet som vikar til kunden. Blev en person derimod ansat ved Y, ville vedkommende ikke være udlejet som vikar til en ekstern kunde, men ville gennem et enterpriseselskab, som Y havde aftale med, arbejde hos kunden som led i gennemførelsen af kundens entrepriseaftale



med enterpriseselskabet. Medarbejderne vidste ikke altid selv, om de var udlejede vikarer eller arbejdede i entreprise, men det vigtigste var, at de var tilfredse og fik en tilfredsstillende løn. Han var ikke bekendt med de fremlagte stillingsopslag på Facebook vedrørende ZZ-gruppen. Z ApS var bl.a. stiftet af Z SP, der var et selskab i Polen svarende til et dansk anpartsselskab. Han havde benyttet selskabet til handel med skovbrugsmaskiner i Polen og havde valgt at genbruge navnet i Danmark.

C har forklaret bl.a., at han er operativ direktør for og daglig leder af Y, og han var også direktør for de tre enterpriseselskaber i ZZ-gruppen, som X havde entrepriseaftaler med i 2019. Y leverer vikarydelser til selskaberne i ZZ-gruppen og har ikke eksterne kunder. Y's kunder er således projektselskaber inden for ZZ-gruppen, f.eks. Æ, Ø og Å, og projektselskaberne indgår aftaler med eksterne kunder om forskellige entrepriser. Æ havde en aftale med Y om at leje medarbejdere til at udføre entreprisen med X. Projektselskabet Æ udførte således tjenesteydelser på X på baggrund af en entreprisekontrakt. Den fremlagte entreprisekontrakt af 31. december 2018 er et eksempel herpå. Det var bl.a. Æ's teamledere (formænd), der ledte arbejdet for de medarbejdere, der arbejdede for entreprenøren på X. H var en af disse teamledere, der bl.a. stod for oplæring af entreprenørens medarbejdere og instruktionen af dem. Også L Polikowski, Christian Polisinski og I var teamledere. I ledte efter hans ordre sæsonarbejdernes arbejde med bunddækket på X, efter at hun med tiden havde fået erfaring med arbejdet på planteskolen. Han var selv projektleder i Æ og havde teamlederne under sig i forbindelse med de enkelte entrepriser. Det var hans ansvar, at entreprisearbejdet overholdt lovgivningen, at kvaliteten af arbejdet levede op til kravene, og at lønnen til medarbejderne blev administreret korrekt. I forbindelse med entrepriseaftalerne med X var han på planteskolen mindst en gang om ugen. Det var ham, der bestemte, hvor mange medarbejdere, der blev sendt til X, og det var slet ikke noget, han informerede A fra planteskolen om. Han vurderede blot, hvor mange medarbejdere, der var nødvendige for at udføre arbejdet på X, ud fra sin erfaring med planteskoler og sin løbende dialog med ledelsen på X om det forventede arbejde fra uge til uge. Han havde 12 års erfaring fra branchen og dermed en god indsigt i forholdene og behovene på planteskolerne. Det var forskelligt, hvor mange medarbejdere, der var brug for til arbejdet på planteskolen, idet antallet afhang af sæsonen og af opgaver med andre kunders entrepriser. Han flyttede ofte medarbejdere mellem de projekter, som selskaberne havde indgået aftaler om med eksterne kunder. Det er flere gange sket, at X har rejst krav mod entreprenøren for



mangelfuld udførelse af arbejdet. I 2019 rejste planteskolen 10-20 krav begrundet med manglende kvalitet i opgaveudførelsen, og i nogle tilfælde måtte entreprisereselskaberne betale. Det var på grund af X's opsigelse af entrepriseaftalerne, at der blev indgået nye entrepriseaftaler med overlappende opgaver med henholdsvis Ø og Å. De respektive opgaver blev ikke udført på samme tid. Han vidste ikke, hvorfor A opsagde, men det havde været en svær tid for begge parter. Han indgik de nye entrepriseaftaler med planteskolen, da der stadig var arbejde, som planteskolen ville have udført. Det var erfarne medarbejdere ansat i Y, der udførte arbejdet ifølge entreprisekontrakterne. Han har mødt E's både på arbejde og til julefrokost i Y. ZZ-gruppen er en gruppe af selvstændige firmaer i Danmark og Polen. Rekrutteringen til Y skete på flere måder, bl.a. gennem annoncer på internettet og på Facebook. Andre gange rekrutterede de lokalt gennem et lokalt firma. Når en af medarbejderne meldte sig syg, var det ham eller hans assistent, der modtog sygemeldingerne. Ferieønsker fremkom medarbejderne med ved at bruge en formular på internettet, som gik direkte til Y's systemer. Han underskrev den fremlagte lokalaftale af 7. marts 2019 mellem Z og medarbejderne i henhold til en fuldmagt fra B, der opholdt sig i Polen. Han har ikke selv arbejdet i Z.

Parternes argumentation

Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund har anført navnlig, at X, Y og Z – sidstnævnte på grundlag af arbejdsretlig identitet med Y – har handlet bodspådragende ved at samarbejde om at omgå X's og Z's respektive overenskomster ved brug af en "entreprisemodel". Den fremlagte udskrift af "ZZ-gruppens" hjemmeside afslører denne hensigt.

De relevante overenskomster er områdeoverenskomster, og de sæsonarbejdere, der var ansat hos Y, har uanset de formelle forhold udført planteskolens almindelige overenskomstdækkede arbejde under planteskolens ledelse, ikke specifikke opgaver i entreprise. Indgåelsen af de fremlagte entrepriseaftaler om arbejde på X har haft til formål at skjule, at arbejdet blev udført som en integreret del af planteskolens virksomhed.

Sæsonarbejdernes arbejdsopgaver på planteskolen var sædvanlige og nødvendige led i planteskolens produktion, og entreprisereselskaberne Æ, Ø og Å har ikke i realiteten båret den væsentligste del af ansvaret og den økonomiske risiko for det udførte arbejde. Det var planteskolen, der tilrettelagde arbejdet, og arbejdet blev udført under planteskolens fastansatte personales instruktion og kontrol. Sæsonarbejderne benyttede endvidere planteskolens maskiner og



redskaber, og de lejede sig under arbejdsforholdet ind i huse og campingvogne gennem planteskolen. Sæsonarbejderne har på denne baggrund været berettiget til overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår i henhold til X's overenskomst, idet der var tale om arbejdsudleje, jf. overenskomstens regler om vikarer i protokollat XIII.

Der er arbejdsretlig identitet mellem Y og Z navnlig som følge af, at begge selskaber reelt har samme ejer, har samme adresse og benytter samme kontorfaciliteter, bogholderi, HR og administration. Desuden leverer begge selskaber vikarydelser inden for det grønne område og servicere samme kundekreds. Selskaberne er endvidere begge en del af "ZZ-gruppen". Ved stillingsopslag anvendes "ZZ-gruppen" uden angivelse af, hvilket selskab i "ZZ-gruppen" der søges medarbejdere til, og det er ikke gennemskueligt for den enkelte medarbejder, hvilket selskab vedkommende søger ansættelse i. Der er også arbejdsretlig identitet mellem Z og de øvrige virksomheder i "ZZ-gruppen" i det omfang, de enkelte selskaber reelt er ejet af B.

Hvis sæsonarbejderne var arbejdsudlejet til planteskolen, og der er arbejdsretlig identitet mellem Y og Z, har X, Y og Z været forpligtet til at sikre sæsonarbejderne overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår efter henholdsvis protokollatet om vikarer og efter overenskomsten. Derfor skal de indklagede solidarisk betale en bod for overenskomstbrud, også selv om der ikke har været et samarbejde om at omgå overenskomsterne.

Der er ikke aflønnet efter de respektive overenskomster, hvilket utvivlsomt har medført en besparelse for selskaberne. Der skal udmåles en bod, hvis størrelse fastsættes ud fra den anslåede besparelse med et pønalt element. Besparelsen kan anslås på baggrund af de fremlagte lønsedler og ansættelseskontrakten sammenholdt med overenskomsten og på baggrund af et forsigtigt estimat, hvorefter der i gennemsnit løbende gennem 2019 var 30 sæsonarbejdere ansat på planteskolen.

Det må komme X til skade, at den ikke i rimeligt omfang har medvirket til at oplyse denne del af sagen.

Hvis der ikke har været tale om et samarbejde om at omgå overenskomsterne, og der ikke er tale om arbejdsudleje til planteskolen, indebærer den arbejdsretlige identitet mellem selskaberne Y og Z under alle omstændigheder, at sæsonarbejderne er dækket af overenskomsten



for gartnerier og planteskoler mellem 3F og GLS-A som følge af Z's medlemskab af GLS-A. Y og Z skal allerede af den grund pålægges at betale en bod som anført, idet lønbesparelsen i så fald blot skal anslås på baggrund af overenskomsten for 2018-21.

Den subsidiære påstand vedrørende X er relevant i tilfælde af, at der er tale om arbejdsudleje til planteskolen, men ikke har været et samarbejde om at omgå overenskomsterne og ikke er arbejdsretlig identitet mellem Z og Y. I så fald skal X pålægges at betale en bod ud fra en lønbesparelse anslået på baggrund af overenskomsten for 2013-2015.

Efter fast praksis bærer parterne som udgangspunkt egne omkostninger i sager ved Arbejdsretten. Y har som andre virksomheder kunnet melde sig ind i en arbejdsgiverorganisation og derved få adgang til gratis juridisk bistand i forbindelse med sagen. Der er ikke særlige omstændigheder, der kan begrunde at fravige praksis i denne sag.

X har anført navnlig, at planteskolen ikke ved sit samarbejde med entreprenørerne har omgået eller forsøgt at omgå overenskomsten. Planteskolen indgik i alt fem skriftlige entreprenesaftaler vedrørende 2019, som alle var mellem uafhængige professionelle parter. Entrepriserne angik bestemte dele af planteskolens virksomhed, og planteskolens egne medarbejdere udførte fortsat en lang række opgaver vedrørende planteskolens markarbejde og øvrige drift. Planteskolen valgte at indgå entreprenesaftalerne på baggrund af reelle forretningsmæssige overvejelser. Det fremgik af aftalerne, hvilke nærmere bestemte ydelser, der skulle leveres, og der var aftalt frister og faste priser. Det fremgik også af aftalerne, at entreprenøren bar ansvaret og risikoen for arbejdets udførelse og skulle lede egne medarbejders arbejde.

Der var overensstemmelse mellem de skriftlige entreprenesaftalers formelle indhold og de faktiske forhold, bl.a. i lyset af, at instruktion af medarbejdere kan foregå på mange måder afhængigt af, hvad det er for opgaver, der skal løses. Derudover er det klageren, som har bevisbyrden for, at aftalerne ikke afspejlede realiteten, og den bevisbyrde er ikke løftet med den bevisførelse, der har fundet sted. Det er ikke nok at føre nogle spredte vidner, hvis forklaringer ikke understøttes af skriftlige beviser.

Klagerens opgørelse til støtte for bodskravet er ikke underbygget.



Y har anført navnlig, at der ikke er hjemmel til at pålægge Y en bod, idet betingelserne i arbejdsretslovens § 12, jf. § 9, ikke er opfyldt. Y skal derfor også tilkendes sagsomkostninger, jf. den selvstændige påstand herom.

Y havde ikke X som kunde. Y forsøgte således heller ikke at omgå en overenskomst i et samarbejde med planteskolen. Planteskolens entrepriseaftaler var reelle og indgået med selskaberne Æ, Ø og Å, der alle havde særskilte aftaler med Y om leje af medarbejdere.

Der er ikke arbejdsretlig identitet mellem Y og Z. Der er tale om to uafhængige juridiske personer, der er stiftet med baggrund i forretningsmæssige hensyn. Selskaberne udfører ikke samme arbejde, anvender ikke samme medarbejdere og arbejder ikke inden for samme kundesegment. Efter stiftelsen af Y fortsatte Z sit virke sideløbende med Y's aktiviteter.

Der er desuden ikke arbejdsretlig identitet mellem Y og de øvrige omhandlede selskaber i "ZZ-gruppen", herunder Æ, Ø og Å. I gruppen er driften af enkelte forretningsområder udskilt i særskilte selskaber, hvilket er en anerkendt metode. Æ, Ø og Å udfører alene arbejde i entreprise for andre kunder og med lejet arbejdskraft.

At selskaberne har nedbragt deres omkostninger med fælles administration, HR, bogholderi, adresse og kontorfaciliteter mv., kan ikke i sig selv medføre, at der foreligger arbejdsretlig identitet. Der gælder ikke noget krav om, at en virksomhed skal have en fysisk kontoradresse.

Klagers opgørelse af lønbesparelsen til brug for bodspåstanden er udokumenteret.

GLS-A for Z har anført navnlig, at der hverken mellem Z og Y eller mellem Z og de øvrige selskaber i "ZZ-gruppen" er arbejdsretlig identitet. Klager forsøger uberettiget at udstrække Z's overenskomst som medlem af en arbejdsgiverorganisation til alle andre juridiske enheder, som B er involveret i. Der er tale om selvstændige juridiske enheder, og det skal respekteres arbejdsretligt, uanset om de måtte indgå i en fælles selskabsstruktur eller koncern, medmindre klager godtgør, at der foreligger et særligt grundlag herfor i hvert enkelt tilfælde. Det er ikke sket.



Z og Y har samme ejer og direktør, men er herudover to klart adskilte selskaber. Z blev stiftet 10 år før Y, og der blev ved Y's stiftelse ikke overført medarbejdere og/eller opgaver eller kunder fra Z til Y, hvilket efter praksis er et væsentligt led i vurderingen af, om der foreligger arbejdsretlig identitet. Aktiviteten i Z er endda blevet øget efter Y's stiftelse. Selskaberne deler fortsat hverken ansatte eller kunder og har ikke sammenfaldende opgaver, idet Z beskæftiger sig med specialiserede vikarydelser som f.eks. mekanikere til kunder uden for "ZZ-gruppen", hvorimod Y beskæftiger sig med rekruttering af ikke-specialiseret mandskab til interne enterpriseselskaber som Æ, Ø og Å. De to selskaber har ikke fælles rekruttering af medarbejdere. Der er heller ikke arbejdsretlig identitet med de øvrige selskaber i "ZZ-gruppen", som virker inden for forskellige områder med hver deres formål, opgaver og kunder. "ZZ-gruppen" er ikke noget i sig selv, men et samvirke ligesom f.eks. "Salling-gruppen". De tre selskaber, som X havde entreprisaftaler med i 2019, er slet ikke blevet inddraget af klager i retssagen.

Klagers forestilling om, at der har været et samarbejde mellem de tre indklagede virksomheder om at omgå X's og Z's overenskomster, er uden hold i virkeligheden. Man må da også spørge, hvilken interesse Z, som er omfattet af en overenskomst, skulle have i at undgå, at personer, der udfører opgaver på planteskolen, bliver omfattet af X's overenskomst, hvis der er grundlag for det.

Selv hvis Arbejdsretten måtte finde, at der er arbejdsretlig identitet mellem Z og Y eller et af de øvrige selskaber i "ZZ-gruppen", skal Z ikke pålægges at betale bod til klageren. Z havde i 2019 ingen aftalemæssige relationer til hverken Y eller de øvrige selskaber i "ZZ-gruppen" i relation til gartnerarbejde på X og leverede alene en enkelt mekaniker til at arbejde på planteskolen. Etableringen af Y og de øvrige selskaber var driftsmæssigt begrundet, og Z har været i god tro.

Klagers opgørelse af lønbesparelsen til brug for bodspåstanden er udokumenteret og alene baseret på fremlæggelse af 5 personers ansættelseskontrakter med Y. Bl.a. er antagelsen om gennemsnitligt 30 sæsonarbejdere ansat over hele året ikke understøttet af skriftligt materiale, herunder X's personalehåndbog.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat



Sagen angår spørgsmål om overenskomstbrud på grund af for lav løn mv. til et antal personer, der i 2019 udførte sæsonarbejde hos indklagede X ApS.

Et hovedspørgsmål er, om de pågældende udførte arbejdet på planteskolen som led i effektivering af planteskolens entreprisaftaler med tre selskaber, der ikke var overenskomstdækket, og som de pågældende personer var arbejdsudlejet til, eller om de pågældende sæsonarbejdere reelt var arbejdsudlejet til planteskolen og dermed skulle have været aflønnet mv. efter planteskolens overenskomst.

Et hovedspørgsmål er desuden, om der er arbejdsretlig identitet mellem ligeledes indklagede Y ApS – som ikke var omfattet af en overenskomst, og som de omhandlede sæsonarbejdere havde deres ansættelseskontrakter med – og indklagede Z ApS, der var omfattet af en overenskomst.

Der er endvidere spørgsmål om, hvorvidt de tre indklagede virksomheder har pådraget sig bodsansvar ved i 2019 at samarbejde om at omgå den områdeoverenskomst, som henholdsvis X og Z var omfattet af.

I givet fald angår sagen også spørgsmålet om udmåling af bod.

Entreprise eller arbejdsudleje på X?

Det må som nævnt efter de foreliggende oplysninger lægges til grund, at de sæsonarbejdere, som denne sag angår, i løbet af 2019 alle havde en ansættelseskontrakt med Y. Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at de pågældende var udlejet fra Y til et af enterpriseselskaberne Æ ApS, Ø ApS og Å ApS, som sammen med bl.a. Y og Z indgik i en gruppe af selskaber, som kaldte sig ”ZZ-gruppen”.

I løbet af 2019 havde X skriftlige entreprisaftaler med de nævnte selskaber Æ, Ø og Å. I entreprisaftalerne med bilag er angivet det arbejde, som enterpriseselskabet skulle udføre for planteskolen. De nærmere arbejdsopgaver er beskrevet, og det er angivet, i hvilken periode arbejdet skal udføres. Der er anført en fast pris for den enkelte entreprise, og aftalerne indeholder regler om misligholdelse og erstatning. Der er også regler om arbejdsledelse mv. Det følger af disse regler bl.a., at entreprenøren skal udføre arbejdet med det antal medarbejdere,



som entreprenøren finder nødvendigt, at entreprenøren over for kunden skal udpege en eller flere medarbejdere, som har den daglige ledelse af arbejdet på planteskolen på vegne af entreprenørvirksomheden ("foreman"), og at planteskolen hverken har generel eller specifik instruktionsbeføjelse over for entreprenørens personale. Det fremgår endvidere, at entreprenøren bærer alle udgifter vedrørende sine medarbejdere, medmindre andet er aftalt.

Efter indholdet af entrepriseaftalerne er udgangspunktet, at der i hele 2019 var tale om entreprisarbejde. Det kan ikke føre til et andet resultat, at planteskolen efter entrepriseaftalerne var beføjet til at udføre tilfældig kvalitetskontrol af det udførte arbejde ("conduct random quality control of the work result"), hvilket må anses for at kunne være nødvendigt i en række tilfælde, idet andre led i planteskolens produktion afhang af, at arbejdet var udført korrekt. Det kan heller ikke føre til et andet resultat, at visse mulige erstatningsposter var beløbsmæssigt maksimeret, idet dette efter aftalen bl.a. ikke var til hinder for, at planteskolen kunne ophæve aftalen i tilfælde af væsentlig misligholdelse.

Spørgsmålet er herefter, om klager har løftet bevisbyrden for, at der er grundlag for at fravige udgangspunktet og fastslå, at der reelt var tale om arbejdsudleje.

Forklaringerne fra de fire vidner, som har haft ansættelseskontrakt med Y og i 2019 har arbejdet på X, støtter, at medarbejderne, som var udsendt af enten Æ, Ø eller Å, i praksis – uanset hvad der var bestemt i de fremlagte entrepriseaftaler – har arbejdet under planteskolens daglige ledelse og instruktion på linje med planteskolens egne medarbejdere eller i hvert fald i en sådan væsentlig udstrækning, som taler for, at der reelt har været tale om arbejdsudleje (vikararbejde). Dette støttes yderligere af, at der var tale om arbejde af en karakter, som må betegnes som almindeligt planteskolearbejde. Hertil kommer, at vidnerne har forklaret ikke at kende noget til det enterpriseselskab, som de var udsendt af, og at der ifølge disse vidners forklaringer ikke i noget nævneværdigt omfang var ledere fra enterpriseselskaberne involveret i deres løbende arbejde på planteskolen, sådan som der skulle være ifølge entrepriseaftalerne. Kun H har forklaret, at han ud over sit eget planteskolearbejde oplærte nye medarbejdere – men inden for de rammer, der blev udstukket af planteskolens personale.

Disse vidneforklaringer støttes endvidere af forklaringerne afgivet af en daværende elev på planteskolen og af en mekaniker, der i 2019 var ansat hos Z og udsendt til planteskolen.



X har ikke peget på konkrete eksempler på, at entrepriseaftalernes bestemmelser om misligholdelse og erstatning mv. er blevet bragt i anvendelse.

Uanset at planteskolens direktør og Y's direktør, som også var direktør i enterpriseselskaberne Æ, Ø og Å, har forklaret, at entrepriseaftalerne efter deres opfattelse til fulde blev efterlevet, findes det på den anførte baggrund og efter bevisførelsen i øvrigt at måtte lægges til grund, at de medarbejdere, som var ansat hos Y og udlejet til et af de tre enterpriseselskaber, og som i perioder i 2019 var udsendt af et af enterpriseselskaberne til at arbejde på X, reelt var arbejdsudlejet med planteskolen som deres reelle arbejdsgiver i disse perioder. De var dermed berettiget til løn og arbejdsvilkår i henhold til den overenskomst, der på det tidspunkt var gældende for planteskolen.

Arbejdsretlig identitet mellem Y og Z?

Klager har gjort gældende, at Y, som de arbejdsudlejere medarbejdere som nævnt havde ansættelseskontrakt med, var forpligtet til at sikre medarbejderne løn og arbejdsvilkår i henhold til den overenskomst, som Z var omfattet af, på grund af arbejdsretlig identitet mellem disse to selskaber.

Z blev stiftet i 2006, mens Y blev stiftet i 2016. Der er ikke oplysninger om, at der ved stiftelsen af Y blev overført medarbejdere, aktiver eller aktiviteter fra Z. Efter stiftelsen af Y har Z efter de foreliggende oplysninger øget sin aktivitet. Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at Y primært udlejer arbejdskraft til en bestemt kreds af enterpriseselskaber, mens Z i vidt omfang selv udfører entrepriser. De to selskabers arbejdsområder er ikke ens, og det må lægges til grund, at de højst i et begrænset omfang har sammenfaldende kundekreds.

Stiftelsen af Y må efter bevisførelsen antages at have været begrundet i sædvanlige drifts- og forretningsmæssige overvejelser.

Uanset personsammenfald i ejerkreds og ledelse og uanset samme fysiske adresse og et vist samvirke om administrative forhold er der på den anførte baggrund ikke grundlag for at fastslå, at Z's overenskomstmæssige forpligtelser også skal gælde for Y som følge af arbejdsretlig identitet mellem de to selskaber.



Samarbejde om at omgå overenskomster?

Der er efter den bevisførelse, som har fundet sted, ikke grundlag for at fastslå, at de tre indklagede virksomheder har samarbejdet med det formål at omgå overenskomstmæssige forpligtelser. Det bemærkes herved, at udsagnene om bl.a. lovligheden af at bruge udenlandsk arbejdskraft og forskellene mellem vikar- og entrepriseydelse i den fremlagte udaterede udskrift af ZZ-gruppens hjemmeside ikke med fornøden sikkerhed må forstås som en på vegne af bl.a. Y og Z fremsat anvisning på eller opfordring til at omgå gældende overenskomstmæssige forpligtelser.

Udmåling af bod

Efter det anførte har X begået overenskomstbrud, idet der ikke er betalt overenskomstmæssig løn mv., og bod herfor findes at være forskyldt.

Efter den bevisførelse, der har fundet sted, er der usikkerhed om en række forhold, der har betydning for vurderingen af bodens størrelse, og usikkerheden beror ikke alene på X. Boden må fastsættes skønsomt, idet det dog kan lægges til grund, at der gennem de omhandlede perioder i 2019 gennemsnitligt har været et væsentligt større antal medarbejdere beskæftiget på planteskolen med ansættelseskontrakt hos Y end dem, der er navngivet under denne sag.

Efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder fastsættes boden herefter skønsomt til 3.000.000 kr.

Konklusion

Efter det anførte skal klagers subsidiære påstand over for X tages til følge med den ændring, at boden fastsættes til 3.000.000 kr.

Y's og Z's frifindelsespåstande skal tages til følge.

Vedrørende sagsomkostninger

Da der ikke er et overenskomstforhold mellem klager og Y, skal klager efter sagens karakter og udfald erstatte Y's udgifter til dækning af advokatbistand med et passende beløb, der fastsættes til 75.000 kr.

**Thi kendes for ret:**

X ApS skal til Fagligt Fælles Forbund betale en bod på 3.000.000 kr.

Fagligt Fælles Forbund skal til Y ApS betale 75.000 kr. i sagsomkostninger.

X ApS skal til Arbejdsretten betale 5.000 kr. i sagsomkostninger.

De idømte beløb skal betales inden 14 dage efter denne doms afsigelse.

Lars Hjortnæs