



**Udskrift
af
Arbejdsrettens dom af 11. juli 2024**

I sagerne nr. 2023-799, 2023-914, 2023-917 og 2023-1023:

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

mod

A ApS
(advokat Søren Aagaard)

Dommere: Rikke Foersom (næstformand), Lars Hjortnæs (næstformand og retsformand) og Hanne Schmidt (næstformand).

Indledning

Sagen angår spørgsmål om en vikarvirksomheds pligt til at sikre, at nogle ansatte personer, der var udlejet til andre virksomheder, fik overenskomstmæssig løn for sæsonarbejde udført på en planteskolevirksomhed. Der er desuden spørgsmål om godtgørelse efter vikarloven og ansættelsesbevisloven.

Parternes påstande

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt påstand om, at indklagede, A ApS, til Fagligt Fælles Forbund skal betale i alt 1.075.000 kr. med procesrente fra ydelsernes forfaldstid.

Klager har endvidere nedlagt påstand om frifindelse for indklagedes påstand om erstatning af udgifter til advokatbistand.

Indklagede, A ApS, har påstået frifindelse.

Indklagede har endvidere nedlagt påstand om, at klager skal erstatte indklagedes udgifter til dækning af advokatbistand med et passende beløb, herunder i Arbejdsrettens sag 2023-1023, som klager har hævet.

Sagsfremstilling

Ved Arbejdsrettens dom af 15. december 2022 blev B ApS pålagt at betale en bod på 3 mio. kr. for overenskomstbrud ved ikke at have betalt overenskomstmæssig løn mv.

I dommen er gengivet følgende vidneforklaring:

”C har forklaret bl.a., at han er operativ direktør for og daglig leder af A, og han var også direktør for de tre entreprisereselskaber i PF-gruppen, som B havde entreprisaftaler med i 2019.”

Af Arbejdsrettens begrundelse og resultat fremgår bl.a.:

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

Et hovedspørgsmål er, om de pågældende udførte arbejdet på planteskolen som led i effektivisering 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.

...

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 A. Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at de pågældende var udlejet fra A til et af enterpriseselskaberne D ApS, E ApS og F ApS, som sammen med bl.a. A og G indgik i en gruppe af selskaber, som kaldte sig ”PF-gruppen”.

I løbet af 2019 havde B skriftlige entreprisaftaler med de nævnte selskaber D, E og F.

...

Efter indholdet af entreprisaftalerne er udgangspunktet, at der i hele 2019 var tale om entreprisearbejde. ...

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 A og i 2019 har arbejdet på B, støtter, at medarbejderne, som var udsendt af enten D, E eller F, i praksis – uanset hvad der var bestemt i de fremlagte entreprisaftaler – 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 entreprisaftalerne. Kun H har forklaret, at han ud over sit eget planteskolearbejde oplærte nye medarbejdere – men inden for de rammer, der blev udstykket 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 G og udsendt til planteskolen.

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

Uanset at planteskolens direktør og As direktør, som også var direktør i enterpriseselskaberne D, E og F, har forklaret, at entreprisaftalerne 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 A og udlejet til et af de tre enterpriseselskaber, og som i perioder i 2019 var udsendt af et af enterpriseselskaberne til at arbejde på B, 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.

...

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 PF-gruppens hjemmeside ikke med fornøden sikkerhed må forstås som en på vegne af bl.a. A og G fremsat anvisning på eller opfordring til at omgå gældende overenskomstmæssige forpligtelser.”

De omhandlede medarbejdere

Der er for H fremlagt ansættelseskontrakter, hvoraf fremgår, at han var ansat i A i perioderne 22. januar til 31. december 2018 og 7. januar til 31. december 2019.

For I er der fremlagt ansættelseskontrakter og lønsedler mv., hvoraf fremgår, at hun var ansat i A i perioderne 2. maj til 30. november 2018 og 1. februar til 31. december 2019.

For J er der fremlagt ansættelseskontrakter, hvoraf fremgår, at han var ansat i A i perioden 9. september til 21. december 2019.

Det fremgår af ansættelseskontrakterne for de tre personer bl.a., at den normale ugentlige arbejdstid er 42 timer, at ansættelsesforholdene ikke er omfattet af overenskomst, og at arbejdsstederne er skiftende hos arbejdsgiverens kunder. Af nogle af ansættelseskontrakterne fremgår, at timelønnen er fastsat til mellem 70 og 80 kr.

Klager har for hver af de tre personer fremlagt opgørelser over deres respektive efterbetalingskrav mod A. De opgjorte efterbetalingskrav udgør:

- For H: 386.013,29 kr.
- For I: 297.631,75 kr.
- For J: 63.966,14 kr.

A ApS og forbundne selskaber

Af en udskrift fra Erhvervsstyrelsen af 24. august 2023 angående A ApS fremgår bl.a., at selskabet er ejet 100 % af K, der også er direktør i selskabet.

Af udskrifter fra Erhvervsstyrelsen af 14. oktober 2021 angående selskaberne D ApS, E ApS og F ApS, fremgår, at disse selskabers ejere er C med 25 % ejerskab og K med 75 % ejerskab. Det fremgår endvidere bl.a., at C er administrerende direktør i selskaberne, at K er direktør, og at de tre selskaber har samme adresse som A ApS.

Af et fremlagt ”Labour Hire Agreement” af 29. december 2018 indgået mellem A som ”Supplier” og D som ”Client” for perioden 1. januar til 31. december 2019 fremgår bl.a., at kontaktpersonen for A var K, og at kontaktpersonen for D var C. Det fremgår endvidere, at aftalen angår ”hiring of employees according to the Client’s needs”, at arbejdsstedet er på Danmarks territorium som nærmere udpeget af klienten, og at klienten skal stå for ”proper instruction and daily management of the hired personnel”.

Entrepriseaftaler

Der er fremlagt en række entrepriseaftaler indgået af henholdsvis D, E og F på den ene side og B på den anden side. Kontrakterne er i det væsentlige enslydende og vedlagt et varierende antal tillæg, hvor konkrete arbejdsopgaver er beskrevet. Af kontrakterne fremgår bl.a.:

“§ 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.”

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af I, H, J og K.

I har forklaret bl.a., at hun har været ansat i A ApS fra 2. maj 2018 til 30. november 2018 og fra 1. februar 2019 til 31. december 2019. I hele sin ansættelsesperiode arbejdede hun på B, hvor hun havde forskellige arbejdsopgaver. Hendes ugentlige arbejdstid var gennemsnitligt ca. 45 timer. Det daglige arbejde blev tilrettelagt af Allan og Martin, som begge var ansat på B. A var ikke på nogen måde involveret i det daglige arbejde.

Hun kender ikke selskaberne D, E eller F.

Foreholdt et skema til brug for opgørelsen af efterbetalingskravet forklarede hun, at hun ikke husker, om hun i december 2019 arbejdede 126 timer.

Hun har modtaget ca. 5.000 kr. efter skat fra 3F efter Arbejdsrettens dom af 15. december 2022. Hun ved ikke, hvad beløbet skulle dække, men det var et beløb, 3F tog initiativ til at betale til dem, som havde været med i sagen.

H har forklaret bl.a., at han har været ansat i A ApS fra 22. januar 2018 til 31. december 2018 og fra 7. januar 2019 til 31. december 2019. I hele sin ansættelsesperiode arbejdede han på B, hvor han arbejdede med at grave træer op. Hans ugentlige arbejdstid var mindst 50 timer om ugen. Det daglige arbejde blev tilrettelagt af Martin og Krystof, som begge var ansat på B. A var ikke på nogen måde involveret i det daglige arbejde.

Han kender ikke selskaberne D, E eller F.

Foreholdt opgørelsen af efterbetalingskravet husker han ikke, om han arbejdede 126 timer i december 2019.

Han har modtaget ca. 10.000 kr. fra 3F efter Arbejdsrettens dom af 15. december 2022. Han ved ikke, hvad beløbet skulle dække.

J har forklaret bl.a., at han har været ansat i A ApS fra 9. september 2019 til 21. december 2019. I hele sin ansættelsesperiode arbejdede han på B, hvor han arbejdede med at grave træer op. Hans ugentlige arbejdstid var mellem 50 og 56 timer om ugen. Det daglige arbejde blev tilrettelagt af Martin og Krystof, som begge var ansat på B. A var ikke på nogen måde involveret i det daglige arbejde.

Han kender ikke selskaberne D, E eller F.

Foreholdt et skema til brug for opgørelsen af efterbetalingskravet husker han ikke, om han arbejdede 126 timer i henholdsvis september og december 2019.

Han har modtaget ca. 10.000 kr. fra 3F efter Arbejdsrettens dom af 15. december 2022. Han husker ikke, hvad han fik dem for.

K har forklaret bl.a., at han er direktør i A ApS.

Den konstruktion, som er anvendt mellem A og projektselskaberne D, E og F, er forretningsmæssigt begrundet. Takket være den løsning har de haft mere fleksibilitet på grund af muligheden for at undgå at flytte medarbejdere fra projektselskab til projektselskab. Løsningen indebærer, at A lejer medarbejdere ud til de øvrige selskaber, som så har entreprisekontrakter med kunderne, mens A ikke har kunder.

Det har aldrig været hensigten, at B skulle have vikarer fra A. Han var ikke bekendt med, at B instruerede medarbejderne, og A har alene udlejet arbejdskraft til projektselskaber, som har entrepriseaftaler med planteskoler.

Der er ikke tale om omgåelse fra As side.

C var daglig leder og derfor ansvarlig for at indgå entrepriseaftalerne.

Det må bero på misforståelser, hvis de personer, som denne sag angår, ikke kender de tre projektselskaber. Sylwester Tobias burde have oplyst dem om projektselskaberne.

C har forklaret for Arbejdsretten under den tidligere sag, at C var operativ direktør og daglig leder af A og direktør i de tre projektselskaber, men det er ikke korrekt. C var direktør i de tre projektselskaber, mens han selv var leder i A.

Han ved ikke, hvordan C kunne være uvidende om, at de tre personer, som sagen angår, trods entrepris aftalerne arbejdede under Bs tilsyn og ledelse.

Retsgrundlag mv.

I lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. (lov nr. 595 af 12. juni 2013 som ændret ved § 1 i lov nr. 1369 af 16. december 2014) findes bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 2. I denne lov forstås ved:

1) Vikarbureau: En fysisk eller juridisk person, som indgår en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med vikarer med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse.

...

3) Brugervirksomhed: Enhver fysisk eller juridisk person, for hvem og under hvis tilsyn og ledelse en vikar midlertidigt udfører en arbejdsopgave.

Kapitel 2. Vikarbureauets forpligtelser

§ 3. Vikarbureauet skal sikre, at vikaren under dennes udsendelse til en brugervirksomhed, for så vidt angår arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie, helligdage og aflønning, mindst har vilkår svarende til, hvad der ville have været gældende i medfør af lovgivning, kollektive overenskomster eller andre bindende generelle bestemmelser, hvis vikaren havde været ansat direkte af brugervirksomheden til udførelse af samme arbejdsopgave.

...

Stk. 4. Et vikarbureau må ikke anvende successive udsendelser af en vikar uden saglig begrundelse herfor.

...

§ 8. ...

Stk. 3. En vikar, hvis rettigheder i henhold til denne lovs § 3, stk. 1-4, og § 5, stk. 1, og § 6, stk. 1, er krænket, kan tilkendes en godtgørelse.”

I det pågældende lovforslags bemærkninger til § 3 og § 8 er anført bl.a. (Folketingstidende 2012-2013, tillæg A, lovforslag nr. L 209, fremsat den 17. april 2013, s. 10 og 12f.):

”Til § 3

...

Det foreslås i stk. 4 at indføje et forbud mod omgåelse af ligebehandlingsprincippet gennem successive udsendelser af en vikar, når det ikke sagligt kan begrundes, at der sker flere på hinanden følgende udsendelser. En saglig grund kan være, at vikaren ikke er blevet færdig med det arbejde, som vikaren er udsendt for at udføre på brugervirksomheden, eller at en direkte ansat på brugervirksomheden, som vikaren midlertidigt erstatter, er fraværende i længere tid end først antaget. Forbuddet er ikke møntet på successive udsendelser af en vikar til forskellige brugervirksomheder, og det skal understreges, at successive udsendelser ikke i sig selv forbydes. Forbuddet mod successive udsendelser uden saglig grund vil derimod kunne være relevant i en situation, hvor det f.eks. følger af brugervirksomhedens overenskomst, at uafbrudt ansættelse ud over 3 måneder berettiger til højere løn eller f.eks. pension, men vil også kunne få betydning i en situation, hvor der f.eks. søges indskudt et ekstra led i relationen mellem vikarbureau

og brugervirksomhed; ligebehandlingsprincippet vil ikke kunne omgås ved, at vikarbureauet udsender vikaren til en virksomhed, der videreudsender vikaren til den reelle brugervirksomhed, således at vikaren ikke nyder godt af de vilkår vedrørende f.eks. aflønning og ferie, der gælder på den reelle brugervirksomhed. ...

Til § 8

I stk. 3 foreslås, at vikarer, hvis rettigheder i henhold til lovforslagets § 3, stk. 1-4, samt § 5, stk. 1, og § 6, stk. 1, er krænkede ud over at kunne gøre et eventuelt efterbetalingskrav gældende vil kunne tilkendes en godtgørelse. Det vil f.eks. kunne udløse en godtgørelse til en vikar, hvis ligebehandlingsprincippet ikke overholdes af et vikarbureau.”

Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at det på grundlag af Arbejdsrettens dom af 15. december 2022 kan lægges til grund, at H, I og J var ansat hos A og udførte vikarbejde hos B, der var overenskomstdækket og opfyldte betingelserne for at være brugervirksomhed efter vikarlovens regler. As formål er at drive virksomhed med vikarydelser inden for gartnerier, skov- og landbrug, og A er et vikarbureau i vikarlovens forstand, jf. lovens § 2, nr. 1.

As pligt til at efterleve reglerne i vikarloven kan ikke fraviges ved aftaler med andre virksomheder. A var efter vikarlovens § 3, stk. 1, forpligtet til at sikre, at H, I og J under udsendelse til B havde mindst samme vilkår, herunder samme lønvilkår, som hvis de havde været ansat direkte af B. Da B er omfattet af overenskomst mellem 3F og GLS-A for gartnerier og planteskoler, har medarbejderne krav på løn mv. efter denne overenskomst.

De entreprisekontrakter, der er fremlagt af indklagede, mellem på den ene side selskaberne D, E og F og på den anden side B, afspejler ikke de reelle arbejdsforhold, hvilket fremgår af Arbejdsrettens dom af 15. december 2022. Det påhvilede under alle omstændigheder A at sikre opfyldelsen af ligebehandlingsprincippet i vikarlovens § 3, stk. 1. Det fremgår således af forarbejderne til vikarloven, at et vikarbureau ikke kan omgå ligebehandlingsprincippet ved at udsende en vikar til en virksomhed, der videreudsender vikaren til den reelle brugervirksomhed.

Aftalerne om udlejning af vikarer fra A til D, E og F er ikke reelle og afspejler ikke Hs, Is og Js reelle arbejdsforhold. Personsammenfaldet mv. i selskaberne, som også fremgår af Arbejdsrettens dom af 15. december 2022, indebærer, at A havde fuldt kendskab til, hvad der foregik i D, E og F.

De tre ansatte er ikke blevet lønnet efter overenskomsten, hvilket A skulle sikre. Hvis A er uenig i opgørelsen af kravene, kunne A have fremlagt noget dokumentation eller på anden måde søgt at imødegå opgørelsen.

Da A har krænket ligebehandlingsprincippet i vikarlovens § 3, stk. 1, er H, I og J berettigede til godtgørelse i medfør af lovens § 8, stk. 3. Krænkelserne har været grove, navnlig fordi de har stået på over en lang periode. Godtgørelsen bør afspejle dette.

Ansættelseskontrakterne for H, I og J indeholder ikke oplysninger om, at aflønning mv. skulle ske efter overenskomsten mellem 3F og GLS-A for gartnerier og planteskoler. De mangelfulde ansættelsesbeviser har medført, at H, I og J længe var uvidende om, at de fik udbetalt en

væsentligt lavere løn, end de var berettigede til. Derfor bør A pålægges at betale en godtgørelse efter ansættelsesbevislovens § 6, stk. 1, på mindst 25.000 kr., idet der foreligger skærpende omstændigheder, jf. § 6, stk. 1, 3. pkt.

De efterbetalingskrav, som H, I og J har, er ikke forældede. Kravene er omfattet af den 5-årige forældelsesfrist i forældelseslovens § 4, stk. 1, og grundlaget for at rejse kravene blev først afklaret ved Arbejdsrettens dom af 15. december 2022. Den 5-årige forældelsesfrist løber først fra denne dato, jf. forældelseslovens § 3, stk. 2. Uanset suspension kan der tidligst være indtrådt forældelse den 15. december 2023, idet grundlaget for H, I og Js krav er fastslået i Arbejdsrettens dom af 15. december 2022, der udgør en helhed med denne sag, jf. forældelseslovens § 21, stk. 1.

Der er ikke grundlag for at tilkende sagsomkostninger til A, idet sagerne har været nødvendige, fordi medarbejderne, herunder L (sag 2023-1023), ikke har fået korrekte oplysninger af A.

Indklagede har anført navnlig, at eventuelle krav vedrørende perioden før den 26. juni 2018 for Hs vedkommende og før den 24. juli 2018 for Is vedkommende er forældede, idet den 5-årige forældelse ikke har været suspenderet, og idet forældelseslovens § 21, stk. 1, ikke finder anvendelse. Klager kunne også have rejst kravene under den første sag i Arbejdsretten og har dermed udvist passivitet.

De medarbejdere, som sagen angår, blev ikke ansat hos indklagede med det formål at blive udsendt til B for at udføre arbejdsopgaver under planteskolens tilsyn og ledelse. Medarbejderne blev alene ansat med henblik på at være under enterpriseselskabernes ledelse og tilsyn. Dermed er medarbejderne ikke omfattet af vikarloven, jf. herved lovens § 1, stk. 1, og § 2, nr. 2.

Medarbejderne blev ved Arbejdsrettens dom af 15. december 2022 anset som vikarer på grund af forhold på B, som har handlet i strid med forudsætningerne i de entrepriseaftaler, der var indgået mellem planteskolen og enterpriseselskaberne D, E og F. At B har brudt entrepriseaftalens udtrykkelige forbud mod instruktion af enterpriseselskabernes medarbejdere, giver ikke medarbejderne krav mod A efter vikarloven.

Det er enterpriseselskaberne D, E og F, der har indgået entrepriseaftalerne med B, og klager kan ikke bare rette kravene mod en anden part som A, der ikke har haft noget med B at gøre.

Det er lagt til grund i Arbejdsrettens dom af 15. december 2022, at der ikke var tegn på omgåelse.

Det ville heller ikke have været muligt for A at ”sikre”, at de tre ansatte fik løn mv. efter planteskolens overenskomst, når man ikke vidste eller kunne vide, at B instruerede dem og dermed handlede i strid med entrepriseaftalerne med de tre enterpriseselskaber.

Indklagede kunne som nævnt ikke vide, at den overenskomst, som B er forpligtet af, ville være relevant for medarbejderne, og derfor blev der ikke oplyst om denne overenskomst i ansættelsesbeviserne.

Det har ikke betydning for denne sag, at der er personsammenfald i A og de tre enterpriseselskaber.

Klagers krav er udokumenterede, og klager har bevisbyrden for, at kravene er korrekt opgjort.

Der er ikke grundlag for at tilkende medarbejderne godtgørelse efter vikarloven og ansættelsesbevisloven.

Da klagers sagsanlæg mod A er uberettiget, bør klager pålægges at erstatte As advokatomkostninger, i hvert fald i sag 2023-1023, som klager hævede inden hovedforhandlingen.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagen angår, om A ApS skal efterbetale løn til medarbejderne H, I og J samt godtgørelser efter vikarloven og efter loven om ansættelsesbeviser. De tre medarbejdere var i perioder i 2018 og 2019 ansat i A ApS og blev via selskaberne TL ApS, F ApS og E ApS udsendt for at arbejde på B.

Arbejdsretten finder, at der ikke er indtrådt forældelse for så vidt angår de krav om efterbetaling, der er fremsat af klager. Arbejdsretten bemærker herved, at der inden forældelsesfristens udløb var anlagt retssag, der vedrørte grundlaget for klagers krav under den nu foreliggende sag, og at denne sag er anlagt inden 1-års fristen i forældelseslovens § 21, stk. 1. Der er ikke udvist retsfortabende passivitet.

Ved Arbejdsrettens dom af 15. december 2022 er det fastslået, at de medarbejdere – herunder I, H og J – som var ansat hos A ApS og udlejet til et af de tre enterpriseselskaber D ApS, E ApS og F ApS, og som i perioder i 2019 var udsendt af et af enterpriseselskaberne til at arbejde på B, 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.

Det må efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at situationen har været den samme i 2018.

På grundlag af Arbejdsrettens dom af 15. december 2022 og efter bevisførelsen i denne sag lægger Arbejdsretten til grund, at A, som var et vikarbureau i vikarlovens forstand, bl.a. på grund af personsammenfald og fælles adresse havde fuldt indseende med, hvad der foregik i de tre enterpriseselskaber, herunder at ansatte, der var udsendt af A, blev videreudsendt til B og her arbejdede med planteskolen som deres reelle arbejdsgiver. A var ansvarlig for at sikre, at de ansatte blev aflønnet mv. efter den overenskomst, der gjaldt for B, der var brugervirksomhed i vikarlovens forstand, og Arbejdsretten finder, at det herved er uden betydning, at A udsendte vikarerne til virksomheder, der videreudsendte vikarerne til den reelle brugervirksomhed, jf. forarbejderne til vikarlovens § 3.

Efterbetalingskravet er baseret på lønsedler fra brugervirksomheden B. Oplysningerne i sagen kan umiddelbart tyde på, at kravet er større end det opgjorte krav, og A er ikke fremkommet med andre oplysninger om aflønning mv. Der er imidlertid en sådan usikkerhed om de enkelte poster, som ikke alene beror på A, at efterbetalingskravet fastsættes skønsmæssigt til i alt 700.000 kr., der fordeles med 360.000 kr. til H, 280.000 kr. til I og 60.000 kr. til J. Beløbene forrentes med procesrente fra indgivelse af klageskriftet i de pågældende sager.

Ved fastsættelse af godtgørelse i medfør af vikarlovens § 8, stk. 3, for krænkelse af en vikars rettigheder efter vikarlovens § 3, stk. 1, skal der være tale om en effektiv sanktion, der står i et

rimeligt forhold til overtrædelsen, og som har en afskrækkende virkning. Arbejdsretten finder, at der i skærpende retning må lægges vægt på, at udenlandsk arbejdskraft uden nærmere kendskab til danske forhold er blevet betydeligt underbetalt over lang tid. De tre ansatte vil dog også blive kompenseret ved en efterbetaling, jf. ovenfor. Arbejdsretten finder efter en samlet vurdering, at godtgørelser til de tre ansatte passende kan fastsættes til i alt 125.000 kr., således at godtgørelsen er 50.000 kr. til I og til H og 25.000 kr. til J.

Arbejdsretten finder, at godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, der ikke oplyste korrekt om de overenskomstmæssige forhold, passende kan fastsættes til 10.000 kr. til hver af de tre ansatte, i alt 30.000 kr.

Klagers påstand tages på den anførte baggrund til følge således, at indklagede til klager skal betale i alt 855.000 kr.

Arbejdsretten finder, at der ikke er grundlag for at tilkende sagsomkostninger til A vedrørende nogen del af sagen, og klagers frifindelsespåstand over for indklagedes påstand herom tages derfor til følge.

T h i k e n d e s f o r r e t :

A ApS skal til Fagligt Fælles Forbund betale i alt 855.000 kr. Heraf forrentes 420.000 kr. med procesrente fra 26. juni 2023, 340.000 kr. med procesrente fra 24. juli 2023 og 95.000 kr. med procesrente fra 27. juli 2023.

I sagsomkostninger skal A ApS inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 5.000 kr. til Arbejdsretten.

Hanne Schmidt

Lars Hjortnæs

Rikke Foersom