

## **OPMANDSKENDELSE**

afsagt fredag den 27. marts 2026

af fhv. højesteretspræsident Thomas  
Rørdam

i faglig voldgift sag FV2025-1161

3F Privat Service, Hotel og Restauration  
(advokat Mads Bendix Skelbæk-Knudsen)

mod

HORESTA Arbejdsgiver  
(advokat Jesper Juhlin)

## Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om udenlandske praktikanter med opholdstilladelse i medfør af udlændingelovens § 9 k, stk. 1, 1. pkt., er omfattet af hoteloverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

## Påstande

Klager, 3F Privat Service, Hotel og Restauration, har påstået HORESTA Arbejdsgiver tilpligtet at anerkende, at arbejdstagere, der er i lønnet beskæftigelse inden for parternes overenskomstområde på baggrund af en opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 k, stk. 1, 1. pkt., er omfattet af de mellem parterne indgåede overenskomster.

Indklagede, HORESTA Arbejdsgiver, har påstået frifindelse.

Klager havde oprindeligt nedlagt yderligere følgende påstand (påstand 2), som klager frafaldt under hovedforhandlingen:

”Indklagede skal anerkende, at arbejdstagere, der er beskæftiget inden for parternes overenskomstområde på baggrund af en opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 k, stk. 1, nr. 1, ikke kan omfattes af og aflønnes efter overenskomstens elevbestemmelser, medmindre der med vedkommende er indgået en erhvervsuddannelsesaftale, jf. kapitel 7 i erhvervsuddannelsesloven.”

Følgende fremgår af mail af 27. marts 2026 fra klagers advokat:

”F.s.v.a. påstand 2 og Elevoverenskomsten har de procederende advokater afstemt følgende udsagn, som kan indgå i kendelsen:

*Parterne aftalte i forbindelse med hovedforhandlingen at lade klagers påstand 2 udgå af sagen, idet der ikke er tvist om Elevoverenskomstens formelle gyldighed for udenlandske praktikanter.*

*Parterne er – uanset udfaldet af sagen i relation til klagers påstand 1 – enige om, at Elevoverenskomsten kollektivarbejdsretligt ikke gælder for udenlandske praktikanter, der ikke har indgået en erhvervsuddannelsesaftale.”*

Der er enighed mellem parterne om, at færdiguddannede udenlandske praktikanter med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 k, stk. 1, nr. 1, og med lønnet arbejde inden for parternes overenskomstområde er omfattet af hoteloverenskomsten. Tvisten mellem parterne angår således udenlandske praktikanter, som fortsat er under uddannelse.

## Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 20. marts 2026 med fhv. højesteretspræsident Thomas Rørdam som opmand.

Sidedommerne for klageren var gruppeformand John Frederiksen og faglig konsulent Ilse Werrenrath.

Sidedommerne for indklagede var juridisk direktør, advokat Karina Lindewald og juridisk chef, advokat Karina Lafrenz.

Den mundtlige forhandling fandt sted hos 3F.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af A.

Der var efter votering enighed blandt sidedommerne om, at klager ikke har udvist en retsfortabende passivitet, som afskærer klager fra at forfølge den nedlagte påstand. Der var ikke flertal blandt sidedommerne for så vidt angår den materielle bedømmelse af klagers påstand, og afgørelsen herom er derfor truffet af opmanden.

### **Lovgrundlag og overenskomstforhold**

Efter udlændingelovens § 9 k, stk. 1, 1. pkt., kan en udlænding ”i uddannelsesmæssigt øjemed efter ansøgning få opholdstilladelse med henblik på at være praktikant her i landet”.

Bekendtgørelse nr. 1039 af 20. juni 2022 om meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse til praktikanter og volontører, udstedt i medfør af udlændingelovens § 9 k, stk. 4, 6 og 8, indeholder i § 1 om praktikanter bl.a. følgende bestemmelser i kapitel 1 om betingelser for meddelelse af opholdstilladelse:

”§ 1. Opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 k, stk. 1, med henblik på at være praktikant her i landet kan gives, jf. dog stk. 4 og §§ 2 og 3, når:

- 1) Udlændingen er mellem 18 og 35 år, jf. dog § 2, stk. 2, og § 3, stk. 1, nr. 1.
- 2) Praktikstedet i uddannelsesmæssig henseende er egnet til at modtage en eller flere praktikanter. Et praktiksted er egnet til at modtage en praktikant, hvis der er udstedt en praktikpladsgodkendelse inden for det pågældende erhvervsområde. Udstedes der ikke på erhvervsområdet praktikpladsgodkendelser, kan praktikstedet efter en konkret vurdering være egnet til at modtage en praktikant. Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal ved vurderingen efter 3. pkt. bl.a. lægge vægt på oplysninger om det faglige forløb, som er tilrettelagt for praktikopholdet, hvem der har ansvar for udlændingen under forløbet og oplysning om praktikstedets erfaring med praktikanter.
- 3) Praktikantopholdet supplerer en uddannelse, som udlændingen har påbegyndt eller afsluttet, jf. dog stk. 4 og § 3, stk. 1, nr. 2, i hjemlandet eller i et andet land, hvor udlændingen har opholdt sig lovligt.
- 4) Praktikopholdet har en faglig og tidsmæssig sammenhæng med den uddannelse, som udlændingen har påbegyndt eller afsluttet i hjemlandet eller i et andet land, hvor udlændingen har opholdt sig lovligt.
- 5) Løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter de til enhver tid gældende overenskomster for praktikanter. Hvis praktikopholdet er ulønnet, jf. dog § 3, stk. 1,

nr. 4, skal udlændingen godtgøre at råde over egne midler svarende til SU-taksten for udeboende på ansættelsestidspunktet.  
 ...”

Det fremgår af bekendtgørelsens § 9, at tidsbegrænset opholdstilladelse til udlændinge med henblik på ophold som praktikant gives for længden af praktikopholdet, dog for højst 18 måneder.

Af parternes elevoverenskomst 2020-2023 fremgår, at overenskomsten gælder for bl.a. kokkeelever, og at det er en betingelse for gennemførelsen af uddannelsen, at der mellem eleven og virksomheden er indgået en uddannelsesaftale.

Det fremgår endvidere af elevoverenskomsten, at lønsatserne for kokkeelever i de første 12 måneder pr. 1. marts 2022 udgjorde 12.994,86 kr.

Af parternes hoteloverenskomst 2020-2023 fremgår bl.a.:

”§ 1. Fagligt område

Overenskomsten omfatter medarbejdere, som udfører arbejde inden for det faglige arbejdsområde, der dækkes af overenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Det er en forudsætning for anvendelse af nærværende overenskomst - som omfatter serveringspersonale på fast løn - at proceduren i protokollat F i Overenskomst Del 2 er fulgt.

Overenskomsten omfatter følgende faggrupper:

- a) Medhjælpere
- b) Gastronomer
- c) Tjenere (fastlønnede)
- d) Receptionister
- e) Servicemedarbejdere (§ 11, stk. 3)

Faggrupperne er beskrevet i Overenskomst Del 2, protokollat 1.

§ 2. Ansættelsesvilkår

...

Stk. 2. Ansættelsesformer

Overenskomsten omfatter fastansatte medarbejdere og reserver.

Der er mulighed for fastansættelse for en tidsbegrænset periode, som angives på ansættelsesbeviset.

Overenskomstens regler er gældende for alle beskæftigede, medmindre andet er angivet i teksten.

...”

Det fremgår endvidere af hoteloverenskomsten, at minimallønnen for ufaglærte gastronomer pr. 1. marts 2022 udgjorde 21.527,03 kr.

## Sagsfremstilling i øvrigt

Af udenlandsk praktikant Bs 12 måneders "Contract of Traineeship" med Virksomhed 1 (Virksomhed 1), dateret den 6. august 2021, fremgår bl.a., at "average weekly training hours shall be 37" og at lønnen var 12.777,64 kr. pr. måned (satsen efter elevoverenskomsten pr. 1. marts 2021). Om stillingsbeskrivelsen fremgår:

"Job title/position: gastronomy and catering trainee.

Duties and responsibilities include: receiving raw materials in order to assess their quality and inspect whether the item and the price correspond to the order; prepare for use and store raw materials properly in accordance with the law and the company's self-monitoring program; cook common hot, warm and cold dishes using raw ingredients based on the right cooking methods; perform the work ergonomically and safely; guide guests with regard to menu, wine, beverages and table setting taking into account different conditions (economy, health, season); create menu composition and pricing; pass orders to qualified colleagues; be in charge of planning parties, meetings and conferences – prepare buffet, restaurant; perform work based on high hygienic standards."

Af mæglingsmødereferat af 5. juli 2022 fremgår bl.a.:

"Der var ... enighed om, at det principielle spørgsmål om aflønningsniveau for praktikanter, som 3F PSHR har rejst, ikke skal løses på baggrund af den konkrete sag. Men at spørgsmålet må afklares organisationerne imellem."

Af organisationsmødebegæring af 6. december 2022 fremgår bl.a.:

"3F gør gældende, at de skal aflønnes for det arbejde de reelt udfører: ufaglært gastronomarbejde efter hovedoverenskomstens satser kr. 21.527 pr/mnd, idet der rejses krav om efterbetaling for samtlige praktikanter på den manglende løn for ansættelsesperioden.

Til støtte herfor anføres:

- 1) Det er ovenfor 3F oplyst, at ledelsen har instrueret alle elever, kokke og andre ansatte – herunder også arbejdsledere om, at praktikanterne skal indgå i produktionen på samtlige niveauer på linje med de overenskomstsatte medarbejdere i køkkenet.
- 2) Det er ligeledes oplyst i sagen, at praktikanterne rent faktisk indgår i alle led i produktionen, og at de kompetencemæssigt mindst svarer til danske 4. års elever.
- 3) Det er også oplyst over for 3F, at praktikanterne performer med et minimum af supervision, sammenlignet med omfanget af supervision af virksomhedens 4 års elever.
- 4) Som det fremgår af det i bilag 1 fremlagte ansættelsesbevis, er der her nedfældet en arbejdsbeskrivelse for en 3.-lands praktikant: Praktikanten bliver sat til stort set alle typer af arbejdsopgaver i køkkenet, herunder rengøring, og også rådgivning af gæsterne inde i restaurationslokalet.
- 5) Ingen af de ovennævnte punkter peger i retning af, at de pågældende er "i praktik"

som led i et uddannelsesforløb.

- 6) At praktikanterne ikke er sammenlignelige med elever, støttes yderligere af, at der på Bixters hjemmesider heller ikke nævnes praktikanter, uddannelsesophold som praktikant – eller andet, som på nogen måde peger i retning af en uddannelsessituation. – Her omtales tværtimod udelukkende ”formidling af arbejdsforhold”, ”den ansatte” og ”arbejdsgiveren”. Der står intet om elever, praktikanter eller uddannelsesforhold for øvrigt. Bixter Work - annoncerne fremstår tydeligt som et bureau for rekruttering af arbejdskraft, uden at have det fjerneste at gøre med elever, praktikanter eller uddannelsesforhold.”

Af praksisnotat af 23. december 2022 fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) om behandling af praktikansøgninger inden for hotel- og restaurationsbranchen fremgår bl.a.:

”SIRI har tidligere meddelt opholds- og arbejdstilladelser på baggrund af en jævn tilgang af praktikantansøgninger inden for restaurationsbranchen. Disse praktikophold har typisk været ulønnede, ved internationalt anerkendte restauranter (Noma, Geranium mv.), og med en varighed af 3-4 måneder.

I sidste halvdel af 2021 begyndte SIRI imidlertid at modtage ansøgninger om længere lønnede praktikophold inden for hotel- og restaurationsbranchen, med en praktikperiode på op til 18 mdr., ved restauranter og hoteller, som ikke faldt ind under førnævnte kategori af internationalt anerkendte restauranter. Ansøgningerne faldt inden for kokke-, tjener- og receptionistfaget, samt smørrebrød- og cateringrestauranter.

Lønvedikårene for de første ansøgninger er typen fulgte satserne i Elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service 2020-2023, hvorfor det på den baggrund blev lagt til grund, at løn- og ansættelsesvilkårene var sædvanlige efter danske forhold, og at der derfor kunne meddeles opholdstilladelse.

Fra 1. marts 2022 blev lønsatserne af elevoverenskomsten opjusteret. Denne justering var imidlertid ikke reflekteret i ansøgningerne indgivet herefter, hvorfor dette gav anledning til indledende undersøgelser med høring af de Regionale Arbejdsmarkedsråd om, hvorvidt der kunne stilles krav om, at løn- og ansættelsesvilkårene som minimum fulgte elevoverenskomsten.

I april 2022 udførte SIRI en stikprøvekontrol med en ved en virksomhed, som netop beskæftigede et større antal udenlandske praktikanter på længere og lønnede praktikophold inden for hotel- og restaurationsbranchen. Under besøget redegjorde virksomheden grundigt for det uddannelsesmæssige indhold i praktikopholdene, og udtrykte stor tilfredshed med praktikanterne. Besøgsholdet fandt ingen indikationer på, at udlændingene ikke overholdt betingelserne for deres opholds- og arbejdstilladelser.

På baggrund af en stigende tilgang af længere lønnede praktikophold indenfor hotel- og restaurationsbranchen, samt usikkerhed om hvilke krav der kan stilles til ansøgernes løn- og ansættelsesvilkår, vurderer SIRI, at det er nødvendigt at fastsætte retningslinjer for den fremadrettede behandling af praktikantansøgninger inden for hotel- og restaurationsbranchen, hvori der tages stilling til konkret praksis for behandling af ansøgninger om henholdsvis kortere og længere praktikophold.

...

SIRI vil ved behandling af ansøgninger om længere praktikophold inden for hotel- og restaurationsbranchen som udgangspunkt vurdere, at løn og ansættelsesvilkår er sædvanlige, såfremt ansøgeren ikke er stillet dårligere end vilkårene i Elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service. Ved længere praktikophold forstås ophold af over 6 måneders varighed.

...”

SIRI udarbejdede den 22. marts 2024 et nyt notat om praksis for vurderingen af sædvanlige lønvilkår for udenlandske praktikanter i hotel- og restaurationsbranchen. Af notatet fremgår bl.a.:

”Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) ændrer praksis for vurderingen af sædvanlige lønvilkår for udenlandske praktikanter i hotel- og restaurationsbranchen. Ændringen gælder alle ansøgninger, der indgives fra og med den 1. april 2024.

Ændringen betyder konkret, at SIRI ved vurderingen af, om en udenlandsk praktikant tilbydes sædvanlige lønvilkår i hotel- og restaurationsbranchen som udgangspunkt skelner mellem, om den udenlandske praktikant er færdiguddannet eller fortsat er under uddannelse.

Er den udenlandske praktikant færdiguddannet, vil de tilbudte lønvilkår som udgangspunkt anses som sædvanlige, hvis de som minimum svarer til den ufaglærte sats i den til enhver tid gældende Restaurantoverenskomst eller Hoteloverenskomst afhængig af branche. Begge overenskomster er indgået mellem HORESTA (Hotel- Restaurant-, og Turisterhvervets Arbejdsgiverforening) og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Er den udenlandske praktikant fortsat under uddannelse på tidspunktet for det ønskede praktikophold, vil de tilbudte lønvilkår som udgangspunkt anses som sædvanlige, hvis de som minimum svarer til det første løntrin (1-12 måneder) i den til enhver tid gældende Elevoverenskomst i de første 12 måneder, hvorefter lønnen skal overgå til det andet løntrin (12-24 måneder). Denne overenskomst er ligeledes indgået mellem HORESTA og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Det skal bemærkes, at praksisændringen ikke ændrer ved, at SIRI fortsat foretager en konkret og individuel vurdering af, om det i den enkelte ansøgning kan regnes for sædvanligt at gennemføre kortere praktikophold (op til 6 måneders varighed) inden for hotel- og restaurationsbranchen helt ulønnet. Dette beror på en vurdering af, at det inden for hotel- og restaurationsbranchen i en række situationer er sædvanligt at tage kortere ulønnede praktikophold – fx har det gjort sig gældende for kortvarige ophold som kokkepraktikant på gourmetrestauranter.”

## Forklaring

A har forklaret bl.a., at han er forhandlingssekretær i 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Han er oprindeligt uddannet som tjener. Han blev ansat i 3F i 2007 og har været med til de centrale overenskomstforhandlinger siden da.

Der er på hotel- og restaurationsområdet to overenskomster mellem parterne: hoteloverenskomsten og elevoverenskomsten. Der er ikke og har aldrig været særbestemmelser om praktikanter i overenskomsterne. Efter hans opfattelse er praktikanter omfattet af hoteloverenskomsten, hvis det arbejde, praktikanten udfører, er omfattet.

Udenlandske praktikanter er voksne med påbegyndt eller afsluttet uddannelse i hjemlandet eller et andet land, og de har ofte praktisk erfaring. De befinder sig typisk på et niveau svarende til mindst 4. års elever. Elever er typisk teenagere (16-18 år), når de påbegynder elevuddannelsen, og de er typisk midt i 20'erne, når de er udlært.

Det arbejde, som B ifølge hendes "Contract of Traineeship" skulle udføre, er klart omfattet af hoteloverenskomsten. Det svarer i det væsentlige til, hvad en kok beskæftiger sig med og kræver, at praktikanten kan arbejde selvstændigt. Elever vil ikke kunne udføre sådant arbejde. Det er noget, de skal lære.

Han er enig i, at der er sket den udvikling, som er beskrevet i SIRI's notat af 23. december 2022 (2. afsnit af det citerede i sagsfremstillingen). Det var svært at skaffe arbejdskraft inden for hotel- og restaurationsbranchen, navnlig efter Covid.

Han og 3F er ikke enige i det anførte i SIRI's praksisnotat af 22. marts 2024 for så vidt angår udenlandske praktikanter, som fortsat er under uddannelse.

### **Parternes argumenter**

Klager har navnlig anført, at elevoverenskomsten alene finder anvendelse for elever, som efter erhvervsuddannelseslovens regler er under uddannelse til gastronom, tjener eller receptionist, og at andre ansættelser indenfor hoteloverenskomstens faglige dækningsområde, herunder under betegnelser som praktikant mv., der ikke sker i henhold til erhvervsuddannelsesloven, derfor ikke kan være omfattet af elevoverenskomsten. Arbejdstagere, der ikke er omfattet af erhvervsuddannelsesloven og som udfører arbejde indenfor hoteloverenskomstens faglige dækningsområde, skal ansættes og aflønnes efter hoteloverenskomsten. Der er ikke i medfør af praktikantbekendtgørelsen eller på andet grundlag hjemmel til, at udenlandske praktikanter er undtaget fra overenskomsternes gyldighedsområde.

Det bestrides, at klager har udvist retsfortabende passivitet med hensyn til at forfølge påstanden i sagen.

Indklagede har navnlig anført, at hverken hoteloverenskomsten eller elevoverenskomsten indeholder bestemmelser, der regulerer praktikophold, som ikke kan sidestilles med en ordinær arbejdsaftale. Praktikafalterne indgås med et uddannelsesmæssigt formål og med henblik på at understøtte praktikantens kompetenceudvikling og erfaringsopsamling. Overenskomsterne kan derfor ikke hverken helt eller delvist anses som vedtaget mellem parterne i relation til praktikophold. Vurderingen falder derfor tilbage på residuallovgivning med den konsekvens, at klager skal

anerkende den forvaltning af praktikantbekendtgørelsen, der udøves af myndighederne, og som er beskrevet i SIRI's praksisnotat. Praktikantbekendtgørelsen hjemler således, at praktikanter under uddannelse aflønnes med udgangspunkt i elevoverenskomstens trinsatser, og at praktikanter med ophold efter endt uddannelse aflønnes med udgangspunkt i hoteloverenskomstens satser for ufaglærte for det pågældende arbejde. I fraværet af dokumentation for andet må det lægges til grund, at praktikaftalerne indgås og efterleves efter reglerne i praktikbekendtgørelsen.

Klager har i øvrigt udvist retsfortabende passivitet med hensyn til at forfølge påstanden i sagen.

## **Opmandens begrundelse og resultat**

Det er en almindelig regel i dansk arbejdsret, at elever, lærlinge og praktikanter som udgangspunkt falder uden for de kollektive overenskomster, medmindre den specifikke overenskomst indeholder regler om det pågældende arbejdsforhold. Begrundelsen herfor er, at der ikke er tale om traditionel ansættelse, men om beskæftigelse med et uddannende eller oplærende formål som led i en uddannelse. Jf. Jens Kristiansen: Ansættelsesret, 2. udgave, 2023, s. 41-42, med henvisning til FV 2017.0104 (FV tilkendegivelse af 11. januar 2018).

Opholdstilladelse i medfør af udlændingelovens § 9 k, stk. 1, 1. pkt., gives efter bestemmelsen ”i uddannelsesmæssigt øjemed”, og i bekendtgørelse nr. 1039 af 20. juni 2022 stilles der som betingelse for opholdstilladelse krav om bl.a., at praktikantopholdet supplerer en uddannelse, som udlændingen har påbegyndt eller afsluttet i hjemlandet eller et andet land, at praktikopholdet har en faglig og tidsmæssig sammenhæng med den uddannelse, som udlændingen har påbegyndt eller afsluttet, at praktikstedet i uddannelsesmæssig henseende er egnet til at modtage en eller flere praktikanter, og at løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter de til enhver tid gældende overenskomster for praktikanter.

Det er således i loven og i bekendtgørelsen forudsat, at praktikantopholdet i Danmark har et uddannelsesmæssigt formål, og jeg finder på den baggrund, at udenlandske praktikanter med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 k, stk. 1, 1. pkt., i deres uddannelsesforløb er omfattet af den ovennævnte almindelige arbejdsretlige regel om, at praktikanter som udgangspunkt falder uden for de kollektive overenskomster.

Der er enighed mellem parterne om, at en udenlandsk praktikant med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 k, stk. 1, 1. pkt., ikke er omfattet af elevoverenskomsten, medmindre der med praktikanten er indgået en uddannelsesaftale efter erhvervsuddannelsesloven.

Det kan efter min opfattelse tænkes, at en udenlandsk praktikant med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 k, stk. 1, 1. pkt., og med lønnet arbejde inden for parternes overenskomstområde efter en konkret vurdering kan være omfattet af hoteloverenskomsten i uddannelsesforløbet, hvis praktikantens virke i det væsentlige – som i FV 19990514.000.A (FV kendelse af 14. maj 1999) – er karakteriseret ved aktiv og selvstændig deltagelse i produktionen snarere end oplæring og observation. Et arbejde svarende til jobbeskrivelsen for B kunne muligt være et eksempel herpå, men som sagen er forelagt, skal der ikke tages stilling til Bs overenskomstmæssige forhold.

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal anerkende, ”at arbejdstagere, der er i lønnet beskæftigelse inden for parternes overenskomstråde på baggrund af en opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 k, stk. 1, 1. pkt., er omfattet af de mellem parterne indgåede overenskomster”.

Som påstanden er formuleret, tager jeg indklagedes frifindelsespåstand til følge, idet de pågældende udenlandske praktikanter efter det ovenfor anførte ikke er omfattet af elevoverenskomsten, medmindre der er indgået en uddannelsesaftale efter erhvervsuddannelsesloven, og kun efter en konkret vurdering af det enkelte ansættelsesforhold – og således ikke generelt – vil kunne anses for omfattet af hoteloverenskomsten i uddannelsesforløbet. Det falder udenfor, hvad der kan tages stilling til under en faglig voldgiftssag, om en udenlandsk praktikant, som hverken omfattes af elevoverenskomsten eller hoteloverenskomsten, på andet grundlag end ved anvendelse af overenskomsterne skal aflønnes efter en af overenskomsternes lønsatser.

### **Thi bestemmes**

HORESTA Arbejdsgiver frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

Thomas Rørdam