



Udskrift af Arbejdsrettens dom af 15. januar 2026

I sag nr.: 2022-12

Akademikerne
for
DM
for
A og B
og for
Ingeniørforeningen Danmark (IDA)
for
C
og for
Djøf
for
D
(advokat Frederik Brocks)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening
for
Dansk Erhverv Arbejdsgiver
for
Moment A/S
(advokat Thomas Nielsen)

Dommere: Cecilia Ricard, Christian Alsøe, Hanne Schmidt (næstformand og retsformand), Jørgen Steen Sørensen (næstformand), Kristian Korfits Nielsen (næstformand), Linda Nordstrøm Nissen, Peter Breum, Svend Askær og Thomas Meyer Stage.

Indledning

Sagen angår, om A, B, C og D har krav på efterbetaling og godtgørelse i forbindelse med deres tilknytning til vikarbureauet Moment A/S i 2020 og 2021, hvor de var udsendt som vikarer til Erhvervsstyrelsen.

Parternes påstande

Klagerne, Akademikerne for DM for A og B og for Ingeniørforeningen Danmark (IDA) for C og for Djøf for D, har nedlagt følgende påstande:

**Påstand 1:**

Indklagede skal til A betale 151.715,73 kr. med procesrente af 20.616,25 kr. fra den 1. maj 2020, af 6.920,80 kr. fra den 1. juni 2020, af 12.393,19 kr. fra den 1. juli 2020, af 33.302,94 kr. fra den 1. september 2020, af 12.408,49 kr. fra den 1. oktober 2020, af 9.125,43 kr. fra den 1. november 2020, af 1.014,09 kr. fra den 1. december 2020, af 8.646,98 kr. fra den 1. januar 2021, af 14.873,51 kr. fra den 1. februar 2021, af 3.989,96 kr. fra den 1. marts 2021, af 19.153,23 kr. fra den 1. april 2021, af 23.255,06 kr. fra den 1. maj 2021, og af 5.800,88 kr. fra den 1. juni 2021, subsidiært et af Arbejdsretten fastsat mindre beløb.

Påstand 2:

Indklagede skal til B betale 34.319,51 kr. med procesrente af 13.419,62 kr. fra den 1. december 2020, af 7.260,03 kr. fra den 1. januar 2021, af 8.610,76 kr. fra den 1. februar 2021, af 4.595,17 kr. fra den 1. marts 2021, af 5.689,35 kr. fra den 1. april 2021, af 3.830,28 kr. fra den 1. maj 2021, og af 4.280,91 kr. fra den 1. juni 2021, subsidiært et af Arbejdsretten fastsat mindre beløb.

Påstand 3:

Indklagede skal til C betale 42.473,38 kr. med procesrente af 14.558,30 kr. fra den 1. juni 2020, af 1.360,54 kr. fra den 1. juli 2020, af 5.785,08 kr. fra den 1. august 2020, af 13.890,47 kr. fra den 1. september 2020, af 3.894,88 kr. fra den 1. oktober 2020, af 4.099,61 kr. fra den 1. november 2020, af 653,68 kr. fra den 1. december 2020, af 5.248,27 kr. fra den 1. januar 2021, af 15.138,25 kr. fra den 1. februar 2021, af 825,32 kr. fra den 1. marts 2021, og af 1.388,25 kr. fra den 1. april 2021, subsidiært et af Arbejdsretten fastsat mindre beløb.

Påstand 4:

Indklagede skal til D betale 62.705,62 kr. med procesrente af 21.646,72 kr. fra den 1. maj 2020, af 7.425,55 kr. fra den 1. juni 2020, af 10.290,33 kr. fra den 1. juli 2020, af 22.929,66 kr. fra den 1. august 2020, af 4.764,00 kr. fra den 1. september 2020, og af 6.689,95 kr. fra den 1. oktober 2020, subsidiært et af Arbejdsretten fastsat mindre beløb.

Påstand 5:

Indklagede skal til henholdsvis A, B, C og D betale 15.000 kr. med procesrente fra sagens anlæg, subsidiært et af Arbejdsretten fastsat mindre beløb.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Moment A/S, har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

I foråret 2020 udbrød covid-19-pandemien med den følge, at bl.a. mange virksomheder i Danmark i længere perioder måtte indstille deres aktiviteter. Regeringen og Folketinget bestemte, at staten skulle yde virksomhederne kompensation for deres økonomiske tab, og der blev lovgivet om kompensationsordninger, herunder kompensationsordningen for faste omkostninger for virksomheder i økonomisk krise som følge af covid-19 samt kompensationsordningen for tab ved aflysning af større arrangementer som følge af regeringens tiltag på grund af covid-19.

Administrationen af kompensationsordningerne skulle varetages af Erhvervsstyrelsen. Erhvervsstyrelsen havde til brug for dette arbejde behov for midlertidigt at kunne disponere over et stort antal nye medarbejdere, og styrelsen indgik aftale med vikar- og rekrutteringsbureauet



Moment A/S om rekruttering af vikarer til styrelsens sagsbehandling af virksomhedernes ansøgninger.

I perioden fra den 13. marts 2020 til den 8. april 2021 annoncerede Moment efter medarbejdere med henblik på udsendelse som vikarer i Erhvervsstyrelsen.

Af Moments jobopslag af 13. marts 2020 fremgår bl.a.:

”Adm. medarbejdere til Erhvervsstyrelsen i KBH. Ø

...

Vil du hjælpe danske virksomheder med at få tilskud ifm. Corona-virus? Er du skarp administrativt og vil du hjælpe danske virksomheder? ...

...

Jobbet

På vegne af Erhvervsstyrelsen i København Ø søger vi administrative medarbejdere. I kølvandet på Danmarks nuværende situation, hvor Corona berører mange danske virksomheder, søger Erhvervsstyrelsen medarbejdere til sagsbehandling. Det drejer sig om sagsbehandling af virksomheders ansøgninger om løntilskud i forbindelse med følgerne af Corona-virus.

Dine arbejdsopgaver bliver bl.a.:

- Modtage ansøgningen
- Tjekke at alt dokumentationen er med i ansøgningen
- Oprette sagen i deres system
- Skrive til virksomheden samt udbetale, hvis ansøgningen kan godkendes.

Om dig

Vi søger dig, der har flair for administrativt arbejde – gerne fra en videregående uddannelse eller fra tidligere erhvervserfaring. Du er kvik, sætter dig hurtigt ind i nye opgaver og er god til at opfange nye systemer. Det er en fordel, hvis du har god økonomisk forståelse.

...

Praktisk

...

Du tilbydes en timeløn på 170 kr/t og bliver ansat på HK-overenskomst.”

Moment slog lignende jobopslag op den 20. marts 2020, 23. april 2020, 1. oktober 2020, 10. november 2020, 27. marts 2021, 31. marts 2021 og 8. april 2021.

Af Moments jobopslag af 27. april 2020 fremgår bl.a.:

”Administrative akademikere til Erhvervsstyrelsen



...

Er du uddannet generalist, og vil du hjælpe danske virksomheder? Vi søger medarbejdere til sagsbehandling i København i forbindelse med regeringens hjælpepakker.

Jobbet

På vegne af Erhvervsstyrelsen på Langelinie i København Ø, søger vi administrative akademiske medarbejdere. I kølvandet på Danmarks nuværende situation, hvor Corona berører mange danske virksomheder, søger Erhvervsstyrelsen akademiske generalister til sagsbehandling. Det drejer sig om sagsbehandling af virksomheders ansøgninger i forbindelse med regeringens hjælpepakker. En stor del af opgaven vil være administrativt betonet – der kan dog også forekomme tidspunkter, hvor du skal være behjælpelig med at passe telefoner.

Dine arbejdsopgaver bliver bl.a.:

- Modtagelse af ansøgning
- Gennemgang af ansøgningens dokumentation
- Oprettelse af sager i Erhvervsstyrelsens system
- Udformning af skriftligt svar til virksomheder, samt evt. udbetaling af midler såfremt ansøgningen godkendes.

Om dig

Vi søger dig, der er akademiker – gerne fra en samfundsfaglig uddannelse eller lignende. Derudover er det en stor fordel, hvis du, fra din uddannelse eller tidligere ansættelse, har viden om eller kendskab til at arbejde med virksomheders forretningsplaner og evt. offentlig forvaltning. Du er kvik, sætter dig hurtigt ind i nye opgaver og er god til at opfange nye systemer. Det er en fordel, hvis du også har en god portion økonomisk forståelse.

...

Praktisk

...

Du tilbydes en timeløn på 170 kr/t og bliver ansat på HK-overenskomst.”

A og B, der begge er cand.mag. i tværkulturelle studier, C, der er cand.scient. i geografi og geoinformatik, og D, der er cand.merc.it, blev alle ansat af Moment og udsendt som vikarer i Erhvervsstyrelsen i 2020 og 2021. Af tilknytningsaftalen med Moment fremgår, at de havde stillingsbetegnelsen ”administrativ medarbejder”, og at ansættelsesforholdet var omfattet af Funktionæroverenskomst for Handel, Viden og Service indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat og HK Handel (i det følgende HK-Funktionæroverenskomsten).

D blev den 9. april 2021 ansat som specialkonsulent i Erhvervsstyrelsen, og B blev den 2. juni 2021 ansat som fuldmægtig med titel af sagsbehandler i Erhvervsstyrelsen. Endvidere blev A den 23. juni 2021 ansat som fuldmægtig med titel af sagsbehandler i Erhvervsstyrelsen. C



blev efter det oplyste tilbudt ansættelse i Erhvervsstyrelsen. Dette afslog han, og han blev den 11. maj 2021 ansat som fuldmægtig i Energistyrelsen. Disse ansættelser skete på grundlag af Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og en række akademikerorganisationer for akademikere i staten (i det følgende AC-overenskomsten).

Andre oplysninger

Der er fremlagt uddrag af kundevejledning af 1. december 2019 om vikarydelser (kontor- og administrationsvikarer) inden for Staten og Kommunernes Indkøbsservice (SKI-aftalen), hvoraf fremgår bl.a.:

	<i>"Kompetence</i>	<i>Beskrivelse</i>
Faggruppeniveau 1	Uddannelse og erfaring	Ingen specifikke krav til uddannelse. Erfaring med lettere kontorarbejde eller fra arbejde i en reception.
	Opgaver, selvstændighed og ansvar	Ingen krav.
	Eksempel på funktion	Lettere kontorarbejde, reception.
Faggruppeniveau 2	Uddannelse og erfaring	Kontoruddannelse eller tilsvarende kompetence.
	Opgaver, selvstændighed og ansvar	Administrative opgaver som fx tekstbehandling og lettere sagsbehandling.
	Eksempel på funktion	Taster, kontorassistenter, kundeservicemedarbejdere, call center medarbejdere, webadministratorer og sekretærer.
Faggruppe 3	Uddannelse og erfaring	Kontoruddannelse eller tilsvarende kompetence. Erfaring og/eller specifik uddannelse inden for funktionsområdet.
	Opgaver, selvstændighed og ansvar	Selvstændig løsning af opgaver, fx sagsbehandling, administrative opgaver med fx indkøb og marketing. Større ansvar end fx en sekretær.
	Eksempel på funktion	Chefsekretærer, overassistenter, korrespondenter, marketingsassistenter, indkøbere, eksport, kontorbetjente og laboranter.



Faggruppe 4	Uddannelse og erfaring	Relevant uddannelse inden for funktionsområdet. Vikarer i denne gruppe har typisk en kort eller mellemlang videregående uddannelse.
	Opgaver, selvstændighed og ansvar	Selvstændig løsning af opgaver, fx regnskab, it- eller HR.
	Eksempel på funktion	Økonomimedarbejdere, controllere, personale-/salgskonsulenter og it-supportere.
Faggruppe 5	Uddannelse og erfaring	Relevant uddannelse inden for funktionsområdet, fx jura, ingeniørvidenskab eller datalogi. Vikarer i denne gruppe har typisk en lang videregående uddannelse.
	Opgaver, selvstændighed og ansvar	Selvstændig løsning af opgaver. Høj grad af ansvar for egne opgaver.
	Eksempel på funktion	Jurister, kommunikationskonsulenter, ingeniører, programmører og lignende specialistfunktioner.”

I fremlagte ”aftaler og ordrebekræftelser” mellem Moment og Erhvervsstyrelsen, der er underskrevet i perioden 17. marts 2020 til 20. oktober 2020, er faggruppen (vikartypen) i alle tilfælde angivet som ”Faggruppe 1” med undtagelse af en aftale og ordrebekræftelse underskrevet den 17. marts 2020, hvor faggruppen er angivet til ”Faggruppe 2”. Det fremgår endvidere af aftalerne og ordrebekræftelserne, at der ville blive faktureret for overarbejde efter HK-Funktionæroverenskomsten.

Parterne har fremlagt beregninger for hver vikar af eventuelle krav om efterbetaling. I beregningerne sammenlignes den løn, som vikarerne fik udbetalt under vikaransættelsen i henhold til HK-Funktionæroverenskomsten, med den løn, som de ville have modtaget, hvis de havde været ansat henholdsvis på grundlag af AC-overenskomsten og på grundlag af organisationsaftale af 27. maj 2019 for kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere (i det følgende HK Stat-overenskomsten).

Klagernes opgørelse af kravene i klagernes påstande udgør forskellen mellem den løn mv., som de fire vikarer fik udbetalt efter HK-Funktionæroverenskomsten, og den løn mv., som de ville have fået udbetalt, hvis de var blevet ansat på grundlag af AC-overenskomsten.

Klagerne har endvidere opgjort vikarernes krav på efterbetaling på grundlag af den løn mv., som de ville have fået udbetalt, hvis de havde været ansat på grundlag af HK Stat-overenskomsten, i løngruppe 3, sats II, Hovedstaden. Der består ved denne opgørelse ikke et krav for C. For de øvrige tre vikarer er kravene følgende:

A 16.131,91 kr. samt nærmere angivne renter



B	2.067,63 kr. samt nærmere angivne renter
D	12.699,55 kr. samt nærmere angivne renter

Af beregninger, som er fremlagt af indklagede, fremgår bl.a. følgende:

Sammenligning mellem AC-løn og udbetalt løn, fratrukket ferie:

A	137.593,01 kr.
B	32.588,35 kr.
C	39.276,91 kr.
D	64.788,65 kr.

Sammenligning mellem HK Stat, løngruppe 2, sats I, og udbetalt løn, fratrukket ferie:

A	- 25.786,20 kr.
B	- 13.730,98 kr.
C	- 30.773,32 kr.
D	- 16.115,10 kr.

Sammenligning mellem HK Stat, løngruppe 2, sats II, og udbetalt løn, fratrukket ferie:

A	430,17 kr.
B	- 417,49 kr.
C	- 9.596,68 kr.
D	1.010,03 kr.

Der er enighed mellem parterne om, at indklagedes beregninger ikke indeholder feriegodtgørelse, og at de efterbetalingskrav, der er beregnet af indklagede, skal tillægges feriegodtgørelse af den del af kravet, der udgør løn, men ikke af den del af kravet, der udgør pension.

Overenskomstgrundlag

AC-overenskomsten

Af AC-overenskomsten (2019) fremgår bl.a.:

”§ 1. Overenskomstens område mv.

Overenskomsten omfatter akademikere i staten med de uddannelser, der er nævnt i bilag A, og som ansættes i stillinger, det forudsætter anvendelse af en af de uddannelser, der er nævnt i dette bilag.

Cirkulærebemærkning til § 1:

Nye kandidatuddannelser optages løbende i overenskomsten på grundlag af grænsedragning mellem de relevante akademikerorganisationer. Finansministeriet udsender i tilfælde af optag af nye uddannelser særskilt cirkulære herom med ajourføring af bilag A.

...

Stk. 3. Overenskomstens parter kan aftale, at overenskomsten også gælder for personer med anden uddannelse.

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 3: Ved overenskomstens parter forstås i denne overenskomst Finansministeriet og vedkommende organisation, jf. bilag A.

...



§ 8. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplacerer ansættelsesmyndigheden den ansatte på (basis) af lønskalaens 1. trin i det lønforløb, der gælder for vedkommende uddannelse. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Lønancienniteten forhøjes med det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen. Lønancienniteten kan tidligst regnes fra udgangen af den måned, hvor uddannelsen er afsluttet. Eventuel værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse regnes med i lønancienniteten.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan forhøje lønancienniteten, selv om den hidtidige beskæftigelse ikke kan medregnes i ancienniteten efter stk. 2. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

Stk. 4. De ansatte optjener fuld lønanciennitet ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjener de ansatte halv lønanciennitet.

Hvis en ansat har mere end én deltidsbeskæftigelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.

Stk. 5. Relevant timelønsbeskæftigelse, der udgør mindst 8 arbejdstimer pr. uge, medregnes, hvis beskæftigelsen har haft en sammenhængende varighed af mindst 3 måneder.”

HK Stat-overenskomsten

Af HK Stat-overenskomsten (2019) fremgår bl.a.:

”Organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og It-medarbejdere (HK)

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område (OAO-S-fællesoverenskomsten).

...

§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere ansat i staten, jf. bilag 1 og 1a.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

En uddybning af aftalens dækningsområde fremgår af bilag 1.

...

§ 11. Ansatte uden erhvervsuddannelse

Løngruppe 1 omfatter ansatte uden en erhvervsuddannelse, der er fyldt 18 år.

Stk. 2. Ansatte, der ikke har gennemgået en erhvervsuddannelse, kan efter lokal aftale indplaceres i eller oprykkes til løngruppe 2, sats I, hvis de pågældendes personlige kvalifikationer/kompetencer eller forholdene i øvrigt taler derfor.

...

Cirkulærebemærkninger til § 11:

For ansatte uden erhvervsuddannelse, der opfylder funktionskravene i løngruppe 2, sats II eller højere, kan indplacering umiddelbart ske i løngruppe 2, sats II eller højere.



§ 12. Ansatte med erhvervsuddannelse

Løngruppe 2, sats I og sats II omfatter ansatte med en erhvervsuddannelse, der indplaceres på en af følgende basislønsatser:

...

Stk. 5. Løngruppe 2, sats I omfatter ansatte med følgende uddannelser:

1. har en erhvervsuddannelse i kontorfaget eller kompetencer på tilsvarende niveau
2. har en uddannelse som informatikassistent
3. har en korrespondentuddannelse fra handelshøjskolerne
4. har en anerkendt uddannelse som lægesekretær
5. er faguddannet klinikassistent
6. har en anden erhvervsuddannelse, der er væsentlig for at varetage stillingen
7. har andre uddannelser, der er godkendt af OmKOF (Områdeudvalget for kontoruddannelser til den offentlige forvaltning) eller af Undervisningsministeriet

Stk. 6. Løngruppe 2, sats II omfatter ansatte, der er ansat til

- a) varetagelse af selvstændig sagsbehandling, der kræver specialviden, eller
- b) varetagelse af kvalificeret arbejde, der forudsætter relevant uddannelse og erfaring.

...

§ 13. Specialister og ledere

Løngruppe 3 omfatter specialister og ledere, der indplaceres på en af følgende basislønsatser

...

Stk. 4. Løngruppe 3, sats I omfatter ansatte, der er ansat til

- a) varetagelse af selvstændig sagsbehandling på områder, der kræver en stor specialviden, eller
- b) varetagelse af koordineringsopgaver, eller
- c) varetagelse af ledelsesopgaver i mindre omfang, eller
- d) varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde som forudsætter relevant uddannelse og erfaring.

...

Stk. 6. Løngruppe 3, sats II omfatter ansatte, der er ansat til

- a) varetagelse af sagsbehandling på større områder og med selvstændig kompetence i afgørelser, eller
- b) varetagelse af ledelsesopgaver, eller
- c) varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde der forudsætter en længerevarende, betydelig erfaring og viden."

Af bilag 1 til organisationsaftalen fremgår om aftalens dækningsområde bl.a.:

"Personligt område

§ 1. Organisationsaftalen omfatter måneds-, time- og fondslønnede kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere.

§ 2. Organisationsaftalen omfatter kontorfunktionærer herunder:

- a) Kontorelever.



- b) Studerende.
- c) Klinikassistenter og klinikassistentelever).
- d) Kontorfunktionærer i folkekirken med myndighedsopgaver for stiftsadministrationer, provstikontorer og kirkegårdskontorer, samt ansatte i de af Kirkeministeriet godkendte stillinger som kontorfunktionær med funktion som fælles konsulent ansat af flere menighedsråd i fællesskab, jf. cirkulære 9031 af 12. januar 2012 om fælles konsulenter ansat ved flere menighedsråd.
- e) Andre personalegrupper, som der er enighed om at henhøre til organisationsaftalen.”

HK-Funktionæroverenskomsten

Af HK-Funktionæroverenskomsten (2020-2023) fremgår bl.a.:

”Præambel

- A. De i nærværende overenskomst fastsatte vilkår gælder for samtlige medarbejdere, herunder bachelorer inden for det arbejdsområde overenskomsten i øvrigt omfatter.”

Retsgrundlag

Vikardirektivet

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (vikardirektivet) indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”Artikel 2

Formål

Dette direktiv har til formål at beskytte vikaransatte og forbedre kvaliteten af vikararbejde ved at sikre, at princippet om ligebehandling, som fastsat i artikel 5, gælder for vikaransatte, og ved at anerkende vikarbureauer som arbejdsgivere samtidig med, at der tages hensyn til behovet for at etablere passende rammer for anvendelsen af vikararbejde med henblik på at bidrage effektivt til at skabe arbejdspladser og til at udvikle fleksible former for arbejde.

Artikel 3

Definitioner

1. I dette direktiv forstås ved:

...

- f) ”væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår”: arbejds- og ansættelsesvilkår fastsat i henhold til love og administrative bestemmelser, kollektive overenskomster og/eller andre bindende generelle bestemmelser, der gælder i brugervirksomheden, vedrørende:
 - i) arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie og helligdage
 - ii) aflønning.

...

Artikel 5

Princippet om ligebehandling

1. De væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for vikaransatte under deres udsendelse til en brugervirksomhed, skal mindst svare til dem, der ville være gældende, hvis de vikaransatte havde været ansat direkte af denne virksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave.



...

3. Medlemsstaterne kan efter høring af arbejdsmarkedets parter give disse mulighed for på det relevante niveau og på betingelser, som medlemsstaterne fastsætter, at videreføre eller indgå kollektive overenskomster, hvorved der, samtidig med at den generelle beskyttelse af vikaransatte respekteres, kan indføres ordninger vedrørende vikaransattes arbejds- og ansættelsesvilkår, som kan afvige fra dem, der er omhandlet i stk. 1.”

Vikarloven

Lov nr. 595 af 12. juni 2013 (som ændret ved lov nr. 1369 af 16. december 2014) om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. (vikarloven) indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”Kapitel 1

Lovens anvendelsesområde m.v.

§ 1. Loven finder anvendelse på vikarer, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et dansk eller et udenlandsk vikarbureau og af vikarbureauet udsendes til brugervirksomheder i Danmark for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse.

...

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. 5. Stk. 1-4 finder ikke anvendelse, hvis vikarbureauet omfattes af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område, hvorved den generelle beskyttelse af vikarer respekteres.

...

Kapitel 4

Straffebestemmelser m.v.

§ 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.”

EU-Domstolens dom i TimePartner-sagen

Ved dom af 15. december 2022 i sag C-311/21 (TimePartner) tog EU-Domstolen stilling til en præjudiciel forelæggelse vedrørende vikardirektivets artikel 5, stk. 3, indgivet af den tyske forbundsdomstol i arbejdsretlige sager (Bundesarbeitsgericht). Baggrunden for anmodningen var en tvist mellem en vikar og vikarbureauet TimePartner om størrelsen af den løn, bureauet skulle betale for arbejde udført af vikaren hos en brugervirksomhed.



Af dommen fremgår bl.a.:

”Det første spørgsmål

30 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 5, stk. 3, i direktiv 2008/104 skal fortolkes således, at denne bestemmelse med sin henvisning til begrebet »den generelle beskyttelse af vikaransatte« kræver, at der tages hensyn til et beskyttelsesniveau for vikaransatte, som overstiger det beskyttelsesniveau, der, for arbejdstagere generelt, er fastsat i national ret og i EU-retten vedrørende de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår.

31 I henhold til artikel 5, stk. 3, i direktiv 2008/104 kan medlemsstaterne efter høring af arbejdsmarkedets parter give disse mulighed for på det relevante niveau og på betingelser, som medlemsstaterne fastsætter, at videreføre eller indgå kollektive overenskomster, hvorved der, samtidig med at den generelle beskyttelse af vikaransatte respekteres, kan indføres ordninger vedrørende vikaransattes arbejds- og ansættelsesvilkår, som kan afvige fra dem, der er omhandlet i samme artikels stk. 1, nemlig bestemmelser, i henhold til hvilke de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår for vikaransatte mindst skal svare til dem, der ville være gældende, hvis de havde været ansat direkte af den virksomhed, hvortil de er udsendt til udførelse af samme arbejdsopgave.

32 Begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår« er defineret i artikel 3, stk. 1, litra f), i direktiv 2008/104 og henviser til arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie og helligdage samt aflønning.

33 Det følger således af ordlyden af artikel 5, stk. 3, i direktiv 2008/104, at den mulighed, der indrømmes medlemsstaterne, for at give arbejdsmarkedets parter mulighed for at videreføre eller indgå kollektive overenskomster, der tillader forskelsbehandling med hensyn til væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår af vikaransatte, opvejes af forpligtelsen til at sikre disse arbejdstagere en »generel beskyttelse«, uden at dette direktiv imidlertid definerer indholdet af sidstnævnte begreb.

34 Det følger imidlertid af Domstolens faste praksis, at der ved fortolkningen af EU-retlige bestemmelser ikke skal tages hensyn alene til disse bestemmelsers ordlyd i overensstemmelse med deres sædvanlige betydning i almindelig sprogbrug, men også til den sammenhæng, hvori de indgår, og til de mål, der forfølges med den ordning, som de udgør en del af (dom af 17.3.2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis).

35 Hvad angår de formål, der forfølges med direktiv 2008/104, fremgår det af 10.-12. betragtning til dette direktiv, at der inden for Den Europæiske Union er store forskelle i brugen af vikaransættelse og i vikaransattes juridiske situation, status og arbejdsvilkår, at vikararbejde opfylder ikke blot virksomhedernes fleksibilitetsbehov, men også de ansattes behov for at forene familie- og arbejdsliv og dermed bidrager til jobskabelse og til deltagelse og integration på arbejdsmarkedet, og at det nævnte direktiv tilsigter at opstille en ramme for beskyttelse af disse ansatte, som er ikke-diskriminerende, gennemsigtig og står i rimeligt forhold til formålet, samtidig med at den respekterer arbejdsmarkedernes og arbejdsmarkedsrelationernes forskellighed.



36 Hvad nærmere bestemt angår formålet med artikel 5, stk. 3, i direktiv 2008/104 fremgår det af 16. betragtning til dette direktiv, at medlemsstaterne for at tilgodese arbejdsmarkedernes og arbejdsmarkedsrelationernes forskellighed på en fleksibel måde kan tillade arbejdsmarkedets parter at fastsætte arbejds- og ansættelsesvilkårene, forudsat at den generelle beskyttelse af vikaransatte respekteres.

37 I forlængelse af det i disse betragtninger anførte bestemmer dette direktivs artikel 2, at dette har til formål at beskytte vikaransatte og forbedre kvaliteten af vikararbejde ved at sikre, at princippet om ligebehandling gælder for disse ansatte, og ved at anerkende vikarbureauer som arbejdsgivere samtidig med, at der tages hensyn til behovet for at etablere passende rammer for anvendelsen af vikararbejde med henblik på at bidrage effektivt til at skabe arbejdspladser og til at udvikle fleksible former for arbejde.

38 Dette dobbelte formål afspejles i opbygningen af artikel 5 i direktiv 2008/104, hvis stk. 1 opstiller reglen om, at de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår for vikaransatte, som defineret i dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra f), mindst skal svare til dem, der gælder for brugervirksomhedens egne arbejdstagere. Den bestemmelse, der er fastsat i artikel 5, stk. 3, fraviger navnlig denne regel. Denne fravigelse skal imidlertid respektere grænserne for den generelle beskyttelse af vikaransatte. Bestemmelsens rækkevidde er i øvrigt begrænset til det, der er strengt nødvendigt for at varetage den interesse, som den undtagelse til princippet om ligebehandling, der er vedtaget på grundlag af denne bestemmelse, giver adgang til at beskytte, nemlig den interesse, der vedrører nødvendigheden af at tilgodese arbejdsmarkedernes og arbejdsmarkedsrelationernes forskellighed på en fleksibel måde (dom af 21.10.2010, Accardo m.fl., C-227/09, EU:C:2010:624, præmis 58 og den deri nævnte retspraksis).

39 Med henblik på således at forene det formål om at sikre beskyttelsen af vikaransatte, der er fastsat i artikel 2 i direktiv 2008/104, og overholdelsen af arbejdsmarkedernes forskellighed, må det antages, at når en kollektiv overenskomst, på grundlag af dette direktivs artikel 5, stk. 3, ved fravigelse af denne artikels stk. 1, tillader en forskelsbehandling med hensyn til væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår til skade for vikaransatte i forhold til de vilkår, der gælder for brugervirksomhedens egne arbejdstagere, er den »generelle beskyttelse« af disse vikaransatte kun sikret, hvis de til gengæld tildeles fordele, der har til formål at kompensere virkningerne af denne forskelsbehandling. Den generelle beskyttelse af vikaransatte vil nemlig nødvendigvis blive formindsket, hvis en sådan overenskomst, i forhold til disse arbejdstagere, begrænser sig til at forringe en eller flere af de nævnte væsentlige vilkår.

40 Henset til rækkevidden af artikel 5, stk. 1, i direktiv 2008/104, der består i at give vikaransatte de samme væsentlige vilkår som dem, der gælder for brugervirksomhedens egne arbejdstagere, kræver overholdelsen af den generelle beskyttelse som omhandlet i denne artikels stk. 3 imidlertid ikke, at der tages hensyn til et beskyttelsesniveau for vikaransatte, der overstiger det beskyttelsesniveau, der, for så vidt angår disse vilkår, er fastsat i de bindende bestemmelser om beskyttelse, der følger af national ret og af EU-retten for arbejdstagere i almindelighed.

41 De fordele, der kompenserer for virkningerne af en forskelsbehandling til skade for vikaransatte, således som omhandlet i denne doms præmis 39, skal vedrøre de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der er defineret i artikel 3, stk. 1, litra f), i direktiv



2008/104, dvs. de vilkår, der vedrører arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie og helligdage samt løn.

42 En sådan fortolkning af artikel 5, stk. 3, i direktiv 2008/104 understøttes af den sammenhæng, hvori bestemmelsen indgår. Dette direktivs artikel 5, stk. 2, giver nemlig i det væsentlige medlemsstaterne mulighed for, efter høring af arbejdsmarkedets parter, med hensyn til aflønning at fravige det princip om ligebehandling, der er fastsat i nævnte direktivs artikel 5, stk. 1, bl.a. når disse arbejdstagere aflønnes i perioderne mellem udsendelserne. Selv om medlemsstaterne således kun kan fastsætte lønnen til vikaransatte til et lavere niveau end det, som ligebehandlingsprincippet påbyder, såfremt de kompenserer for denne ulempe ved tildeling af en fordel, der i dette tilfælde vedrører det samme 16 væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, som lønnen er, ville det være paradoksalt at acceptere, at arbejdsmarkedets parter, som er forpligtet til at sikre den generelle beskyttelse af de nævnte arbejdstagere, kan gøre dette uden for deres vedkommende at være forpligtet til, i den pågældende kollektive overenskomst, at tildele en fordel for så vidt angår de nævnte væsentlige vilkår.

43 Dette gælder så meget desto mere for vikaransatte, der udelukkende har en tidsbegrænset kontrakt, som - idet de risikerer sjældent at blive aflønnet i perioden mellem to udsendelser - skal tildeles en væsentlig kompenserende fordel for så vidt angår de nævnte væsentlige vilkår, som skal være på et niveau, der nærmere bestemt mindst svarer til det niveau, der tildeles vikaransatte, der har en tidsubegrænset kontrakt.

44 Henset til ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 5, stk. 3, i direktiv 2008/104 skal fortolkes således, at denne bestemmelse ikke med sin henvisning til begrebet »den generelle beskyttelse af vikaransatte« kræver, at der tages hensyn til et beskyttelsesniveau for vikaransatte, som overstiger det beskyttelsesniveau, der for arbejdstagere generelt er fastsat i national ret og i EU-retten vedrørende de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår. Når arbejdsmarkedets parter ved hjælp af en kollektiv overenskomst tillader forskelsbehandling for så vidt angår væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår til skade for vikaransatte, skal denne kollektive overenskomst imidlertid for at sikre den generelle beskyttelse af de pågældende vikaransatte tildele sidstnævnte fordele med hensyn til væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, som kan kompensere for den forskelsbehandling, som de er udsat for.

Det andet spørgsmål

45 Med det andet spørgsmål, der er opdelt i to underspørgsmål, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, på hvilke betingelser en kollektiv overenskomst, der tillader forskelsbehandling med hensyn til væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår til skade for vikaransatte, ikke desto mindre kan anses for at sikre den generelle beskyttelse af de pågældende vikaransatte i overensstemmelse med artikel 5, stk. 3, i direktiv 2008/104.

Det andet spørgsmål, litra a)

46 Med det andet spørgsmål, litra a), ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 5, stk. 3, i direktiv 2008/104 skal fortolkes således, at overholdelsen af forpligtelsen til at sikre den generelle beskyttelse af vikaransatte skal vurderes abstrakt i



lyset af en kollektiv overenskomst, der tillader en forskelsbehandling, eller konkret ved at foretage en sammenligning af de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for sammenlignelige arbejdstagere, der er ansat direkte af brugervirksomheden.

47 I henhold til artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104 skal de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår for de vikaransatte, under deres udsendelse til en brugervirksomhed, mindst svare til de vilkår, der ville være gældende for dem, hvis de havde været ansat direkte af denne virksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave (dom af 12.5.2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, præmis 49). EU-lovgiver har således tilkendegivet sin hensigt om at sørge for, at vikaransatte i overensstemmelse med princippet om ligebehandling principielt ikke befinder sig i en situation, der er mindre gunstig end situationen for sammenlignelige arbejdstagere i brugervirksomheden.

48 Vikaransatte har derfor principielt ret til de samme væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår som dem, der ville være gældende for dem, hvis brugervirksomheden havde ansat dem direkte. Det følger således af artikel 5, stk. 3's karakter af en undtagelse, jf. denne doms præmis 38, samt af formålet med direktiv 2008/104, der er nævnt i denne doms præmis 36, at den undtagelsesbestemmelse, der er fastsat i dette direktivs artikel 5, stk. 3, konkret kræver, at det kontrolleres, om en kollektiv overenskomst, der tillader en forskelsbehandling med hensyn til væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår mellem vikaransatte og sammenlignelige arbejdstagere i brugervirksomheden, rent faktisk sikrer den generelle beskyttelse af de vikaransatte ved at indrømme dem visse fordele, der har til formål at kompensere for virkningerne af denne forskelsbehandling. Denne kontrol skal herefter foretages i forhold til de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for sammenlignelige arbejdstagere i brugervirksomheden.

49 Følgelig skal der, for det første, ske en fastlæggelse af de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, som ville finde anvendelse på den vikaransatte, hvis denne havde været ansat direkte af brugervirksomheden til udførelse af samme arbejdsopgave. Dernæst skal der ske en sammenligning af disse væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår med dem, der følger af den kollektive overenskomst, som rent faktisk finder anvendelse på den vikaransatte (jf. analogt dom af 12.5.2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, præmis 50). For det tredje skal det, med henblik på at sikre den generelle beskyttelse af vikaransatte, vurderes, om de tildelte kompenserende fordele gør det muligt at udligne den forskelsbehandling, der er lidt.

50 Henset til det ovenstående skal det andet spørgsmål, litra a), besvares med, at artikel 5, stk. 3, i direktiv 2008/104 skal fortolkes således, at overholdelsen af forpligtelsen til at sikre den generelle beskyttelse af vikaransatte konkret skal vurderes ved for en given stilling at sammenligne de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for de arbejdstagere, der er ansat direkte af brugervirksomheden, med de vilkår, der gælder for vikaransatte, for således at kunne afgøre, om de tildelte kompenserende fordele for så vidt angår de nævnte væsentlige vilkår gør det muligt at opveje virkningerne af den forskelsbehandling, der er lidt.”

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af E, C, A, D, B, F, G, H, I, J, K, L og M.

E har forklaret bl.a., at hun er administrerende direktør i Akademikerne.



AC-overenskomsten er en uddannelsesoverenskomst. Det betyder, at en arbejdstager er omfattet af overenskomsten, hvis den pågældende har gennemført en uddannelse som angivet i overenskomstens bilag, og hvis kompetencerne fra denne uddannelse anvendes i arbejdet. Uddannelsesbilaget oplister de uddannelser, der er omfattet af overenskomsten. Bilaget er en oversigt, som løbende bliver opdateret.

AC-overenskomsten kan være svær at afgrænse, da der er en række funktioner, som er dobbeltfunktioner. En administrativ stilling kan sagtens være en akademikerstilling, såfremt arbejdstageren bruger sine akademiske kompetencer i opgaveløsningen, og arbejdsgiveren har en forventning herom. En fuldmægtig kan have mange forskellige akademiske uddannelser. Det er en generaliststilling. Forventningen til en fuldmægtig er, at denne bruger den akademiske metode i opgaveløsningen. Der kan godt være situationer, hvor en HK'er og en akademiker på papiret laver det samme, men hvor opgaveløsningen og forventningen hertil er forskellig. Det er outputtet, der er det afgørende.

Den såkaldte "formodningsregel" tilsiger, at hvis en arbejdsgiver vælger at ansætte en akademiker, er der en formodning for, at arbejdsgiveren forventer, at den pågældende bruger sin akademiske uddannelse i opgaveløsningen. Hvis dette ikke er forventningen, og arbejdsgiveren vil bruge en anden overenskomst, skal arbejdsgiveren kunne redegøre for, hvorfor der ikke er grundlag for at anvende AC-overenskomsten.

Efter afslutningen af vikarernes udsendelse til Erhvervsstyrelsen blev ca. 110 af vikarerne ansat på midlertidige kontrakter hos Erhvervsstyrelsen. Den direkte ansættelse i Erhvervsstyrelsen var omfattet af AC-overenskomsten, og alle vikarerne fik som udgangspunkt deres anciennitet som vikar hos Erhvervsstyrelsen med. At vikarerne fik deres anciennitet med betyder, at Erhvervsstyrelsen har betragtet vikararbejdet som akademisk beskæftigelse. Dette følger af AC-overenskomstens § 8, stk. 2.

Hun har ikke tidligere mødt arbejdstagere med en akademisk baggrund, der er ansat i HK-stillinger. Der har været uenigheder mellem Akademikerne og HK om dækningsområdet i overenskomsterne, men i det øjeblik en arbejdstager går fra en bacheloruddannelse til en kandidatgrad, er der enighed mellem forbundene om, at AC-overenskomsten finder anvendelse.

Der var ikke stor ledighed blandt AC'ere under covid-19-pandemien.

C har forklaret bl.a., at han har en uddannelse som cand.scient. i geografi og geoinformatik. Han blev færdiguddannet i februar 2018.

Han søgte stillingen hos Moment, da vikarbureauet søgte akademikere. Han søgte også andre stillinger med akademiske profiler i både staten og i kommuner. Han brugte nøgleord som "akademiker", "projektarbejder" og "analytiker" i sin jobsøgning. Det var svært at få job på grund af covid-19.

Han lagde i sin ansøgning til Moment vægt på, at han var akademiker, og han forventede, at han skulle bruge sine kompetencer i stillingen. Han blev ringet op af Moment, og efter en samtale på ca. 10 minutter fik han tilbudt stillingen. De talte ikke om vilkår. Han kan ikke huske, om de talte om hans uddannelsesmæssige baggrund. Han studsede ikke over, at der i



ansættelseskontrakten stod, at HK-Funktionæroverenskomsten var gældende for hans ansættelsesforhold. Han var ny på arbejdsmarkedet, og på det tidspunkt var det vigtigere for ham, at han fik et arbejde. Han blev ansat sammen med flere andre vikarer. Han er ret sikker på, at de andre vikarer også var akademikere.

Han startede i Erhvervsstyrelsen den 11. maj 2020. Han blev ansat i kompensationsordningen for tab ved aflysning af større arrangementer. På den første dag fik han en generel introduktion til kompensationsordningen. Det var ikke en meget grundig indkøring. Tingene ændrede sig hurtigt.

Produktionsteamet i Erhvervsstyrelsen bestod af fastansatte medarbejdere. De var alle akademikere, og de udviklede rammerne for kompensationsordningen, herunder vejledninger til ansøgerne, vejledninger til sagsbehandlerne og tjeklister.

Hans job bestod i at sagsbehandle ansøgninger om kompensation. Han skulle gennemgå ansøgningerne og lave en sagsfremstilling til produktionsteamet. Han skulle gennemgå alt det indsendte materiale, herunder den fremsendte dokumentation i form af bl.a. kontrakter, regnskaber og budgetter. Nogle af vurderingerne var svære og krævede anvendelse af fordelingsnøgler og grundig gennemgang af materialet. Ansøgningerne kunne godt være omfattende, f.eks. ansøgninger om kompensation fra festivaler og store fodboldklubber. Han skulle undersøge bl.a., om der var overensstemmelse mellem ansøgning og bilag, og om ansøgeren levede op til de kriterier, der var fastsat i bekendtgørelsen. Tjeklisterne var en helt central del af deres arbejde og blev brugt i forbindelse med udarbejdelse af sagsfremstillingen. En gang imellem holdt han også møde med ansøger sammen med en medarbejder fra produktionsteamet. Nogle af ansøgningerne vedrørte kompensation for tab på tocifrede millionbeløb.

Vikarerne gennemgik materialet selvstændigt, og efterfølgende kunne de sparre med hinanden. De var altid to vikarer på sagerne. De andre vikarer var også akademikere. Hvis han var i tvivl, eller hvis der var tale om principielle sager, kunne han gå til produktionsteamet. Han foretog dog den indledende vurdering. Han havde 5-10 sager ad gangen. De små sager tog nogle uger at sagsbehandle, mens de store sager tog flere måneder.

Han kom med input til ændringer vedrørende tjeklisten, men han blev også indimellem spurgt af produktionsteamet om hensigtsmæssigheden af påtænkte ændringer.

Han ville ikke kunne have udført arbejdet med samme kvalitet og hurtighed, hvis han ikke havde været akademiker. Hans arbejde i Erhvervsstyrelsen stemte ikke overens med beskrivelse af ”faggruppeniveau 1” i SKI-aftalen. Hans arbejde kan bedst sammenlignes med beskrivelsen af ”faggruppeniveau 5”.

Han blev tilbudt fastansættelse i produktionsteamet i Erhvervsstyrelsen, men afviste tilbuddet. I stedet fik han ansættelse som fuldmægtig i Energistyrelsen. Hans ansættelse i Energistyrelsen var omfattet af AC-overenskomsten, og han fik sin lønanciennitet med fra Erhvervsstyrelsen. Der var mange paralleller mellem hans arbejde i henholdsvis Energistyrelsen og Erhvervsstyrelsen. Han arbejder nu i Københavns Lufthavn med compliance, hvor hans ansættelsesforhold også er omfattet af AC-overenskomsten.



A har forklaret bl.a., at hun har en bachelor i spansk og en kandidatgrad i tværkulturelle studier. Hun blev færdiguddannet i 2014.

Hun søgte stillingen hos Moment, fordi hun mente, at hun kunne bidrage med sine akademiske kompetencer. Hun søgte bredt, men kun akademiske stillinger. Hun blev kontaktet telefonisk af Moment, og efter en relativt kort samtale fik hun tilbudt stillingen. Hun kan ikke huske, om de talte om hendes akademiske kompetencer. Hun studsede over, at hendes ansættelse var omfattet af funktionæroverenskomsten. Hun kom dog fra en længere ledighedsperiode, hvilket var hårdt. Hun sagde derfor ikke noget herom.

Hun blev ansat i kompensationsordningen for faste omkostninger. De startede 50 vikarer samtidigt. Størstedelen af de andre vikarer havde en akademisk uddannelse. De var alle relativt nyuddannede.

Vikarerne fik en kort induktion til opgaven. De fik udleveret bekendtgørelsen og gennemgået cases. De fik ikke udleveret en vejledning og tjekliste i starten. Det var ikke en grundig oplæring.

I begyndelsen vejledte vikarerne ansøgerne over telefon. Ansøgerne var hovedsageligt revisorer. De havde på det tidspunkt kun bekendtgørelsen at vejlede ud fra. Vikarerne ventede på, at sagsbehandlingssystemet blev færdigudviklet. Hun kan ikke huske, hvornår sagsbehandlingssystemet var færdigudviklet, men det var i løbet af foråret 2020.

Produktionsteamet tog sig af principielle spørgsmål. Produktionsteamet satte retningen, og hvis vikarerne var i tvivl, skulle de gå til teamet. Der var ingen vikarer ansat i produktionsteamet.

Hun var sammen med tre andre vikarer med til at udarbejde vejledninger og tjeklister. De fik opgaven fra produktionsteamet. Første udkast var færdigt efter et par uger. Det blev løbende opdateret med input fra vikarerne. Hun og de tre andre vikarer skrev vejledningen og tjeklisten. De skulle godkendes af produktionsteamet, som også skulle godkende ændringer i vejledningerne. Vikarerne sagsbehandlede først, da vejledningerne kom.

Vejledningen og tjeklisten var en rigtig god hjælp, men der var også sager, der faldt uden for. Vikarerne var derfor nødt til at være analytiske og strukturerede i deres arbejde. Kun meget store sager skulle godkendes af produktionsteamet. Hun traf afgørelse på egen hånd. Hun brugte sin akademiske baggrund til at sagsbehandle ansøgningerne og kunne ikke have løst opgaven uden sin uddannelse.

De skulle gennemgå den medfølgende dokumentation. Dokumentationen bestod af bl.a. regnskaber, kontrakter og fakturaer. Dokumentationen kunne godt være omfangsrig. De var 75-100 vikarer, som kunne sparre med 1-2 revisorer.

Erhvervsstyrelsen samlede de mere komplicerede sager i et særligt team kaldet "Team Orange". Hun rykkede til teamet i sensommeren 2020. I teamet behandlede vikarerne ansøgninger fra bl.a. koncerner, så styrelsen sikrede en ensartet sagsbehandling på tværs af koncernerne. Der var én HK'er i teamet. HK'eren tjekkede, om de andre vikarer havde været igennem tjeklisterne. En slags controllerfunktion. De andre vikarer havde en akademisk



baggrund. Hun er enig i, at vikarernes arbejde i Erhvervsstyrelsen var omfattet af beskrivelsen af ”faggruppeniveau 5”.

Hun havde 10-15 sager ad gangen. Nogle sager kunne tage lang tid, hvis hun skulle indhente supplerende oplysninger hos ansøger. Det var klassisk fuldmægtigarbejde. Hun arbejder nu som fuldmægtig i Trafikstyrelsen med sager om erstatning til minkvirksomheder. Der er i høj grad tale om samme type arbejde. Hun er ansat i Trafikstyrelsen efter AC-overenskomsten.

Mens hun var på barsel, blev hun opmærksom på, at Erhvervsstyrelsen søgte medarbejdere til klagesagsbehandling over afgørelser i samme kompensationsordning. Hun blev ansat i styrelsen, og det var de samme arbejdsopgaver uden nævneværdig forskel, som hun havde varetaget som vikar. Hun blev ansat i en tidsbegrænset stilling, som blev forlænget nogle gange. Hun mener, at hun fik sin lønanciennitet med fra sin tid som vikar. Hun blev i stillingen i Erhvervsstyrelsen frem til januar 2025.

Klagesagerne kunne omhandle bl.a. sagsbehandlingsfejl, men der kunne også være tale om, at der var kommet nye oplysninger til, som kunne ændre udfaldet af afgørelsen. Det var primært HK’erne, der havde lavet grove sagsbehandlingsfejl, hvilket formentlig skyldtes, at der var tale om komplekst arbejde. Hendes afgørelser skulle ikke godkendes af produktionsteamet, men hun vendte mange sager med sin teamleder, hvis hun var i tvivl.

D har forklaret bl.a., at hun blev færdiguddannet som cand.merc.it. i 2014. Personer med denne uddannelse arbejder typisk som bindeled mellem forretning og IT.

I marts 2020 søgte Moment efter vikarer med en videregående uddannelse til Erhvervsstyrelsen. Hun søgte stillingen, fordi hun havde en videregående uddannelse. Hun havde en kort telefonsamtale med Moment, hvorefter hun fik tilbudt stillingen. Hun var tilknyttet kompensationsordningen for faste omkostninger.

Da hun blev ansat den 6. april 2020, var der endnu ikke udarbejdet en vejledning eller tjekliste til brug for sagsbehandlingen. Hun kan genkende As beskrivelse af sagsbehandlingen. Hendes arbejdsopgaver tilhørte ”faggruppe 5” og ikke ”faggruppe 1”.

Hun var tilknyttet kompensationsordningen gennem hele sit vikariat. Hun skabte ret hurtigt en postkasse, der modtog henvendelser af teknisk karakter fra bl.a. revisorer. Hun påtog sig opgaven, da hun har en uddannelse inden for it. Senere var det det eneste, hun lavede. Hun var bindeled mellem produktionsteamet og it-afdelingen. Da hun stoppede, skulle hun finde to andre vikarer, der kunne overtage efter hende. Hun udarbejdede en vejledning om håndtering af henvendelserne. Hun gjorde Moment opmærksom på, at hun også arbejdede med andre opgaver end de, der fremgik af stillingsopslaget, og bad om en lønstigning. Hun fik afslag.

Hun blev ikke tilbudt en fastansættelse i Erhvervsstyrelsen, mens hun var vikar. Hun søgte senere en stilling i styrelsen i produktionsteamet og fik den tilbudt. Det var en tidsbegrænset stilling. Hun blev ansat som specialkonsulent på AC-overenskomsten. I produktionsteamet udarbejdede hun notater om, hvordan Erhvervsstyrelsen skulle behandle slutaftregninger og lave ”userstories”, så der blev lavet de rigtige moduler i sagsbehandlingssystemet. Hun lavede vejledninger på samme måde, som da hun var vikar.



B har forklaret bl.a., at hun har en kandidatgrad i tværkulturelle studier. Hun blev færdiguddannet i 2019 og var ledig, indtil hun blev ansat af Moment i november 2020. Hun søgte stillingen, da Moment søgte personer, som havde en videregående uddannelse. Det var relevant for hende med en akademisk uddannelse.

Hun blev ansat i kompensationsordningen for faste omkostninger. Hun havde forskellige opgaver, herunder i "Team Dyrehold". I starten var det kun hende, der var i teamet, men senere kom en anden vikar til. Den anden vikar havde også en akademisk uddannelse. Sagerne i "Team Dyrehold" var forskellige fra andre typer af sager. De var lidt mere komplicerede. Det kunne være ansøgninger fra zoologiske haver, hvor dokumentationen vedrørte f.eks. udgifter til foder. Til at starte med var der ingen sagsbehandlervejledning.

Hun varetog vejledning af ansøgerne både skriftligt og telefonisk, ligesom hun behandlede ansøgninger fra virksomheder, som havde søgt for sent. Hun skulle bl.a. afgøre, om virksomheden på trods af fristoverskridelsen kunne få ansøgningen behandlet.

Hun kan genkende Ds og Bs beskrivelser af arbejdet. Hun og en anden vikar, der også var akademisk uddannet, blev bedt om at komme med bemærkninger til en tjekliste, herunder til rækkefølgen og formuleringerne. Hun havde nogle kommentarer og rettelser til den. Der var tale om fuldmægtigarbejde under "faggruppeniveau 5".

Hun blev efterfølgende ansat af Erhvervsstyrelsen i en tidsbegrænset stilling. Hun skulle fortsat sidde med postkassen og med ansøgninger fra virksomheder, som havde overskredet ansøgningsfristen. Hendes ansættelsesforhold var omfattet af AC-overenskomsten, og hun fik sin lønanciennitet med fra sin vikartid. Der var tale om præcis det samme arbejde. Der var ingen forskel. Hun er stadigvæk ansat i Erhvervsstyrelsen, men sidder i dag i klageafdelingen.

F har forklaret bl.a., at han er forhenværende direktør i Akademikerne. Han gik på pension i 2015.

AC-overenskomsten er en uddannelsesoverenskomst. Det betyder, at en arbejdstager, som har gennemført en uddannelse nævnt i uddannelsesbilaget, og som beskæftiger sig med akademisk arbejde, skal aflønnes efter overenskomsten. Hvis der er tale om arbejde, hvor man kan udnytte sin uddannelse, er man omfattet af AC-overenskomsten. Man kan godt have en situation, hvor en HK'er og en AC'er har samme stilling, men der er en formodning for, at outputtet er af en anden kvalitet, hvis arbejdet udføres af en AC'er. Formodningsreglen tilsiger, at man anvender sine kompetencer i en stilling. Det er ansættelsesmyndigheden der skal bevise, at kompetencerne ikke kan finde anvendelse.

Der er ikke noget overlap mellem AC-overenskomsten og HK-overenskomsten. Akademikerne har i 1997 indgået en samarbejds- og grænseaftale med LO for at undgå dette.

De fire vikarers arbejde i Erhvervsstyrelsen må efter hans opfattelse anses for omfattet af AC-overenskomsten. Stillingerne minder meget om stillinger, som findes i centraladministrationen, og hvor man forventes at bruge sine uddannelsesmæssige kompetencer. Der var også tale om nye regler og dermed et større krav til vikarerne om selvstændighed. Det er desuden ikke usædvanligt, at nyansatte akademikers afgørelser skal godkendes af en overordnet, og særligt ikke, når der også er tale om komplicerede sager.



G har forklaret bl.a., at han er direktør i Edda Group ApS, som er en søstervirksomhed til Moment. Han har tidligere være driftsdirektør i Moment.

SKI 2017-aftalen regulerer kommunernes og statens indkøb af vikarydelser. Vikarbureauet beregner prisen for vikarer med udgangspunkt i omkostningerne i sin overenskomst.

Covid-19-pandemien medførte et meget stort behov for fleksibel arbejdskraft i det offentlige. Moment havde en dialog med Erhvervsstyrelsen om de vikarer, som styrelsen ønskede. Styrelsen oplyste, at de skulle udføre lettere sagsbehandling. Erhvervsstyrelsen sagde ikke noget om, at det skulle være akademikere. Der var dog usædvanligt mange akademikere på markedet på det tidspunkt. Akademikerne stod uden arbejde på grund af pandemien, da virksomhederne lukkede ned.

Processen var, at Moment slog stillingerne op, og ansøgerne indgav en motiveret ansøgning og et CV. Moment ansatte vikarerne navnlig på baggrund af den motiverede ansøgning, da Moment ville sikre sig, at vikarerne havde forstået indholdet af stillingen. De søgte bredt og ikke kun efter medarbejdere med en videregående uddannelse.

Der var ingen specifikke krav til vikarernes uddannelse. Styrelsen søgte efter vikarer i "faggruppe 1" og muligvis også "faggruppe 2". Moment har ham bekendt ikke sendt vikarernes CV'er videre til Erhvervsstyrelsen. At Moment i det ene stillingsopslag søgte efter "administrative akademikere" skyldtes en intern fejl, som blev rettet nærmest med det samme. Ønskerne fra Erhvervsstyrelsen havde ikke ændret sig.

Ham bekendt lavede de vikarer, der ikke havde en akademisk uddannelse, det samme som akademikerne. Der blev udsendt ca. 450 vikarer til Erhvervsstyrelsen i perioden foråret 2020 til sommeren 2022.

H har forklaret bl.a., at han er vicedirektør i Erhvervsstyrelsen. Han fik ansvaret for alle kompensationsordningerne. Det var en stor opgave. Styrelsen stod i en situation, hvor der ville komme mange ansøgninger, som skulle behandles meget hurtigt. Det var derfor nødvendigt at have en ensartet og standardiseret sagsbehandling.

Erhvervsstyrelsen behandlede i perioden 450.000 ansøgninger om compensation, hvoraf 400.000 blev godkendt. De 400.000 ansøgninger blev efterfølgende samlet i 270.000 slutfregninger. Der blev udbetalt i alt ca. 55 milliarder kr.

Erhvervsstyrelsen kontaktede Moment for at få ansat vikarer. Styrelsen stillede ikke krav til vikarernes uddannelse, men det var vigtigt for styrelsen, at der blev sagsbehandlet ensartet og grundigt. Erhvervsstyrelsen var ikke vidende om vikarernes baggrund. Moment fordelte vikarerne på de forskellige kompensationsordninger. Styrelsen konstaterede efterfølgende, at der iblandt vikarerne var akademikere, og de ansatte senere nogle af dem i Erhvervsstyrelsen. Akademikerne sagsbehandlede på samme måde som de øvrige vikarer.

Han var tæt inde over processen, sagsgangene og beslutningerne. Han var også med til at gennemgå de første sager. Styrelsen organiserede hurtigt fire produktionsteams. Disse teams satte rammerne, lavede vejledningerne, traf de principielle afgørelser og fulgte op. Nogle af medarbejderne i disse teams var fastansatte i Erhvervsstyrelsen. Der blev også udlånt specialkonsulenter fra Justitsministeriet.



Han kan ikke udelukke, at nogle af vikarerne hjalp til med at udarbejde vejledninger i kompensationsordningen for faste omkostninger. Ansøgningerne i den kompensationsordning skulle først forbi en revisor, hvorfor vikarerne ikke havde noget at lave i starten. Ingen af vikarerne har sagsbehandlet, før der var en vejledning. Vikarerne arbejdede ikke i produktionsteamene og kunne ikke selv ændre vejledningerne. Det afgørende var, at vikarerne fulgte sagsgangene, så behandling af en ansøgning blev skåret ud i små overskuelige bidder. Det var en fabrikstankegang. Vikarerne skulle drøfte sager med produktionsteamet, hvis der opstod tvivl.

Det var Erhvervsstyrelsens jurateam, der udarbejdede bekendtgørelserne. Vikarerne fik udleveret standardiserede "Q&As". Hvis de ikke ud fra disse kunne finde svar på ansøgerens spørgsmål, skulle de spørge produktionsteamet. Afgørelsesteksterne var en standardtekst, som de klippede ind i afgørelsen.

I marts 2020 var styrelsen forholdsvis tryk ved, at styrelsen kunne lave en tilstrækkelig standardiseret proces, da den første udbetaling var midlertidig, hvorfor man kunne tage uoverensstemmelserne på et senere tidspunkt. I 2021 skulle virksomhederne komme med en slutfregning, og styrelsen forventede, at denne proces ville være noget mere kompliceret og med mere korrespondance med virksomhederne. Det viste sig at være rigtigt på nogle punkter. På andre punkter viste det sig, at det udviklede system havde fungeret godt. Styrelsen havde været i tvivl, om styrelsen kunne have den samme strukturerede tilgang i sagsbehandlingen, når der var tale om slutfregninger, men det viste sig at være muligt.

Flere vikarer blev efterfølgende ansat i tidsbegrænsede stillinger i de forskellige produktionsteams. Der var tale om AC-arbejde, hvorfor alle blev ansat på AC-overenskomsten, og de fik deres lønanciennitet med fra deres tid som vikar. Det var svært ikke at medregne ancienniteten, da de kendte systemet og set-uppet. Det skete efter en rimelighedsvurdering og efter ønske fra tillidsrepræsentanten.

Havde styrelsen selv ansat vikarerne, ville den have ansat dem på HK-overenskomsten for at tiltrække så mange ansøgere som muligt. Hvis Moment taber sagen, kan vikarbureauet efter hans opfattelse ikke sende regningen videre til Erhvervsstyrelsen, da styrelsen har betalt for det, som styrelsen havde bestilt.

Han har deltaget i et møde, hvor repræsentanter fra bl.a. HK var til stede. HK Stat var enig i, at der alene var tale om HK-arbejde.

I har forklaret bl.a., at han er kontorchef i Erhvervsstyrelsen. Han havde ansvaret for flere af styrelsens kompensationsordninger, herunder kompensationsordningen for faste omkostninger. Han havde ca. 200 medarbejdere. Han var chef for A, D og B.

Erhvervsstyrelsen skulle implementere kompensationsordningerne meget hurtigt, og sagsbehandlingen skulle derfor være meget strømlinet. Alle ansøgere skulle have den samme behandling. Det vigtigste for Erhvervsstyrelsen var, at vikarerne kunne følge en vejledning og stille sig tilfreds med at følge den samme proces igen og igen. Det var ikke en forudsætning, at vikarerne kendte til bekendtgørelsen eller var akademiker.



Erhvervsstyrelsen ansatte efterfølgende nogle af vikarerne i tidsbegrænsede stillinger. I den forbindelse fik styrelsen kendskab til vikarernes uddannelsesmæssige baggrund. 30-40 % af vikarerne var HK'ere. HK'erne og akademikerne udførte de samme opgaver den gang og den dag i dag. De har ansat nogle af de dygtigste. Det var ligegyldigt, hvilken baggrund de havde. Styrelsen har derfor også fastansat HK'ere.

Flere af vikarerne var frustreret over deres arbejde i styrelsen. Det viste sig i en medarbejdertilfredsundersøgelse, hvor vikarerne angav, at de ikke udnyttede deres kompetencer. Der var et stort ønske om at lave andet end bare almindelig sagsbehandling.

Nyansatte vikarer skulle igennem et introduktionsforløb. Det var et relativt kort forløb, da det skulle gå stærkt. På førstedagen fik vikarerne en introduktion til Erhvervsstyrelsen, til telefonsystemet, Codex 7 og lignende. På andendagen fik de en teknisk introduktion til it-systemerne og sagsbehandlingen. Produktionsteamet kiggede de nye vikarer over skulderen.

Han var med til at godkende de første sager og drøftede processen med produktionsteamet, inden vikarerne kom. Vikarerne måtte ikke sagsbehandle, før der var en vejledning. Erhvervsstyrelsens it-system "læste" ansøgningerne og opmærkede ting, som vikarerne skulle være opmærksomme på. Hvis der var tale om nye vikarer, skulle produktionsteamet godkende afgørelserne.

Når der blev truffet politiske aftaler, blev nyheden lagt på styrelsens hjemmeside sammen med spørgsmål og svar om kompensationsordningen. Det blev oversat til talelinjer, som sagsbehandlerne kunne bruge, når ansøgere kontaktede Erhvervsstyrelsen. Kendte den enkelte vikar ikke svaret på et spørgsmål, kunne vikaren spørge sin sidemakker, om der var et godkendt svar på spørgsmålet, og ellers skulle vikaren tage fat i produktionsteamet. Fulgte vikaren ikke vejledningen, kunne det få ansættelsesretlige konsekvenser.

Det er forekommet, at produktionsteamet vendte forbedringer af tjeklisterne med vikarerne. Produktionsteamet bad også nogle gange om tekstforslag. Han og H var med til at udarbejde vejledningerne.

Hvis ansøgningerne rejste særlige komplekse spørgsmål, kunne man tage fat i revisorer fra KPMG, som gik rundt på gangene. Herudover var tre-fire revisorer til stede på Erhvervsstyrelsens kontorer. Der var også advokater fra Kammeradvokaten, som blev brugt ved behandling af de mest komplekse juridiske spørgsmål.

"Team Orange" blev oprettet for at sikre, at ansøgninger fra koncerner blev behandlet af den samme sagsbehandler. På den måde fik virksomhederne i samme koncern en ensartet behandling, og koncernen skulle kun være i dialog med én medarbejder. Det var ikke mere komplekse sager. Ansøgninger fra små virksomheder er ofte sværere at behandle, fordi små virksomheder ikke har lige så godt styr på regnskaber mv. som de store virksomheder.

De havde en sagsbehandler, som samlede op på de ansøgninger, der var indgivet for sent. De første sager blev behandlet af produktionsteamet. Vikaren kunne efterfølgende godkende eller afvise ansøgninger fra virksomheder, der angav samme begrundelse for fristoverskridelsen.



”Team Dyrehold” behandlede ansøgninger fra virksomheder uden for landbruget, herunder ansøgninger fra hundekenneler og rideskoler. En af deres sagsbehandlere var glad for heste, hvorfor hun blev overflyttet til teamet.

Der var undervejs udfordringer med it-systemet – både på sagsbehandlersiden og på ansøgersiden. De systematiserede det sådan, at de fik nogle superbrugere, som undersøgte, om der var tale om brugerfejl eller systemfejl. Systemfejl blev fejlmeldt til it-afdelingen. Der var også vikarer med HK-baggrund i ”Team Tech”.

Erhvervsstyrelsen forventede en større kompleksitet i sagsbehandlingen ved slutaftregningerne. Det viste sig dog, at revisorerne allerede havde håndteret en stor del af kompleksiteten, og at regnskabssystemerne kunne håndtere f.eks. skæve regnskabsperioder. Det var derfor ikke så komplekst, som de havde frygtet.

J har forklaret bl.a., at han er kontorchef i Erhvervsstyrelsen. Han var under covid-19-pandemien tilknyttet kompensationsordningen for bl.a. tab ved aflysning af større arrangementer.

De fire kompensationsordninger var grundlæggende organiseret på samme måde. En vigtig forskel mellem kompensationsordningen for tab ved aflysning af større arrangementer og de tre andre kompensationsordninger var, at ansøgningerne for tab ved aflysning af større arrangementer ikke fik tildelt mærkater af it-systemet. Da der ikke var en maskinunderstøttet sagsbehandling, var der flere kontroller og godkendelsesled. Vikarerne arbejdede sammen to og to, hvorefter afgørelsen kom til godkendelse i produktionsteamet og herefter til godkendelse hos ham. Han godkendte samtlige ansøgninger på kompensationsordningen.

Der var en vejledning og en tjekliste for at sikre, at der var foretaget en fuld sagsbehandling. Hvis der var forhold i sagen, der ikke var omtalt i vejledningen og tjeklisten, skulle vikaren henvende sig til produktionsteamet for at få en afklaring. Det var ikke nødvendigt eller en forudsætning, at vikarerne havde en akademisk uddannelse. Det var ikke akademisk arbejde. Produktionsteamet skulle sikre sig, at tjeklisten var udfyldt, og at sagsbehandlingen levede op til kravene.

Tjeklisten afspejlede alle sagsskridt. Vikarerne kunne dog ikke sagsbehandle udelukkende ud fra tjeklisten. De skulle også anvende sagsbehandlervejledningen og ansøgervejledningen. Det var f.eks. tilfældet, når det skulle afklares, hvilke arrangementer der var omfattet af kompensationsordningen, da dette stod eksemplificeret i bekendtgørelsen og også var skrevet ind i vejledningerne. Hvis arrangementet ikke var anført som et eksempel i vejledningerne, skulle vikaren henvende sig til produktionsteamet. Tjeklisten og vejledningerne reducerede kompleksiteten til simple spørgsmål. Ved tabsopgørelsen skulle ansøgeren selv angive tabet, og skabelonen sammenregnede selv posterne. Sagsbehandlerne skulle forholde sig til, om der var tilstrækkelig dokumentation for tabet. Det var virksomhedernes ansvar at fremsende den nødvendige dokumentation. Ansøgte virksomheden om kompensation på over 500.000 kr., skulle der udarbejdes en erklæring fra en uafhængig revisor på virksomhedens regning.

Når det af tjeklisten fremgår, at vikarerne skulle tage stilling til, om det var sandsynliggjort, at arrangøren havde forpligtet sig aftaleretligt til de indberettede udgifter, betød det, at vikaren skulle vurdere, om kontrakten lignede en standardkontrakt. Efter hans opfattelse var der klare



rammer for skønnet. Vikarerne fik undervisning i, hvordan en standardkontrakt så ud, så de kunne genkende en. Var de i tvivl, skulle de spørge produktionsteamet.

Sagerne kunne godt trække ud. Stødte vikarerne på noget, som de ikke umiddelbart kunne håndtere inden for sagsbehandlervejledningen, skulle de efterspørge yderligere dokumentation. Hvis vikarerne var i tvivl om, hvorvidt en kontrakt var udfyldt og underskrevet korrekt, skulle sagen lægges til produktionsteamet. Ansøgningerne var ikke ens.

Det var et krav, at vikarerne var strukturerede og i stand til at læse, forstå og følge en vejledning. Erhvervsstyrelsen ansatte efterfølgende nogle af vikarerne, og han kunne dér konstatere, at nogle af dem var HK'ere. På kompensationsordningen for tab ved aflysning af større arrangementer var ca. 15-20 % af vikarerne ikke-akademikere, mens 80-85 % af vikarerne var akademikere. HK'erne udførte jobbet på lige fod med akademikerne og løste de samme opgaver. Det er ikke hans indtryk, at HK'erne lavede flere fejl end akademikerne. Han kendte dog ikke vikarernes uddannelsesmæssige baggrund, da han godkendte sagerne, men han kunne konstatere, at der stort set var den samme effektivitet mellem alle sagsbehandlere.

Erhvervsstyrelsen gennemførte en medarbejdertilfredsundersøgelse blandt vikarerne. Det var her tydeligt, at der var frustration hos vikarerne, fordi de gerne ville udføre andre opgaver end almindelig sagsbehandling. Navnlig ville de gerne udføre de opgaver, som lå i produktionsteamet. At produktionsteamet skulle afklare tvivlsspørgsmål medførte, at vikarerne ikke kunne arbejde videre med sagen, før der lå en afklaring.

K har forklaret bl.a., at han er chefkonsulent i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Der er ikke en håndfast regel om, at akademikere skal være omfattet af AC-overenskomsten. Det er en uddannelsesoverenskomst, hvilket betyder, at arbejdstageren skal have en af de uddannelser, som er opført i uddannelsesbilaget. Det er dog herudover et krav, at arbejdstageren udfører arbejde, der er omfattet af overenskomsten. Hvis en akademiker udfører HK-arbejde, er akademikeren omfattet af en HK-overenskomst.

C, A, D og B ville efter hans opfattelse ikke have været omfattet af AC-overenskomsten. Erhvervsstyrelsen skulle inden for kort tid behandle et meget stort antal sager, og styrelsen havde tilrettelagt en detailstyret proces. Der var meget lidt rum for en selvstændig udførelse af arbejdet.

En akademikerstilling er karakteriseret ved, at arbejdstageren kan komme med et selvstændigt skøn, tilrettelægge arbejdet på en hensigtsmæssig måde, evner at prioritere sin tid, arbejder analytisk, vurderer sagen og kommer med relevante løsningsforslag. Akademikere har typisk mere end blot én sagstype. Arbejdet adskiller sig fra de fleste HK-stillinger.

Formodningsreglen referer til én specifik voldgiftsavgørelse og er efter hans opfattelse ikke af så generel og universel betydning, som Akademikerne tillægger den.

AC-overenskomstens § 8, stk. 3, fastslår, at ansættelsesmyndigheden kan forhøje lønancienniteten, selv om ansættelsesmyndigheden ikke betragter den hidtidige beskæftigelse som akademisk arbejde. Erhvervsstyrelsen havde således ved ansættelsen i styrelsen hjemmel til at medregne den tid, hvor vikarerne havde arbejdet som vikarer, selv om styrelsen ikke betragtede vikararbejdet som akademisk arbejde.



L har forklaret bl.a., at hun er kontorchef i Overenskomstkontoret i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Hun har kendskab til tilfælde, hvor en akademiker bliver ansat på andre overenskomster end AC-overenskomster. Det kan f.eks. være en uddannet biolog, der bliver ansat som it-medarbejder. Hvis arbejdet forudsætter, at medarbejderen bruger sin akademiske færdigheder, skal den pågældende ansættes på AC-overenskomsten. Det er arbejdets art, der er afgørende.

Der er et vis overlap mellem HK-overenskomsten og AC-overenskomsten, fordi HK-overenskomsten dækker over flere forskellige niveauer. Hun kender til akademikere, der er ansat på HK-overenskomsten. Samarbejds- og grænseaftalen fra 1997 mellem Akademikerne og LO er ikke tiltrådt af arbejdsgivere i staten og er derfor ikke bindende for dem.

Det er hendes opfattelse, at Cs, As, Ds og Bs arbejde var omfattet af HK-overenskomsten. Udgangspunktet i overenskomsten er, at man placeres i løngruppe 1. Løngruppe 2 vedrører ansatte med en erhvervsuddannelse, mens løngruppe 3 vedrører medarbejdere, der har oparbejdet en stor specialviden. C, A, D og B skulle ud fra det, der er forklaret om deres arbejdsopgaver, være indplaceret i løngruppe 1.

M har forklaret bl.a., at hun er vicedirektør i Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Funktionæroverenskomsten dækker mange typer af kontorarbejde fra simpel sagsbehandling til specialiseret kontorarbejde. Det er arbejdets art, der er afgørende for, om man er omfattet af overenskomsten. Akademikere kan godt være omfattet af funktionæroverenskomsten.

Efter hendes opfattelse har C, A, D og B udført arbejde omfattet af HK-funktionæroverenskomsten. Hun lægger navnlig vægt på den måde, som Erhvervsstyrelsen tilrettelagde arbejdet på, og på den omstændighed, at vikarerne ikke selv måtte udfordre vejledningerne og tjeklisterne. Der var tale om ”fabriksarbejde”. Hun lægger også vægt på de egenskaber, som Erhvervsstyrelsen efterspurgte; at vikarerne skulle kunne arbejde struktureret, følge en vejledning og affinde sig med gentagelser i arbejdet.

Deres medlemsvirksomheder har gennem mange år sendt vikarer omfattet af funktionæroverenskomsten til det offentlige uden indvendinger fra HK Stat. De bruger samme overenskomst, når de sender vikarer til private virksomheder. HK Privat er en repræsentativ part efter vikarlovens § 3, stk. 5. Man ville med formuleringen i vikarlovens § 3, stk. 5, undgå, at små udenlandske fagforeninger kunne repræsentere udenlandske arbejdstagere til lave lønsatser. Mailen af 15. maj 2013 fra Dansk Arbejdsgiverforening til Beskæftigelsesministeriet blev sendt for at imødegå den situation, som de nu sidder i.

Hun har i starten af 2021 deltaget i et møde med deltagelse af bl.a. Erhvervsstyrelsen, Djøf, Magistraten, Moment, HK Stat og HK Privat om denne sag. Akademikerne slog på, at vikarernes uddannelse var afgørende, hvorimod HK Stat mente, at arbejdets art var det afgørende. Dansk Erhverv Arbejdsgiver var enige med HK Stat.

Parternes argumentation



Klagerne har anført navnlig, at det er sandsynliggjort, at vikarerne under deres udsendelse til Erhvervsstyrelsen udførte arbejde, som ville have været omfattet af AC-overenskomsten, hvis de havde været ansat direkte hos Erhvervsstyrelsen. Styrelsen forventede, at vikarerne brugte deres akademiske egenskaber til at løse arbejdsopgaverne. Vikarerne skulle således gennemgå og analysere bekendtgørelser, ansøgninger og den medfølgende dokumentation, herunder regnskaber, juridiske aftaler samt revisorpåtegninger, og på baggrund heraf træffe afgørelser om, hvorvidt der kunne ydes kompensation. Endvidere blev flere af vikarerne bedt om at bistå med at udarbejde vejledninger og tjeklister.

At der var tale om arbejde, som ville have været omfattet af AC-overenskomsten, understøttes af jobopslaget af 27. april 2020, hvor Moment søgte akademiske medarbejdere til akademisk arbejde i Erhvervsstyrelsen. Kategoriseringen af arbejdet i aftalerne mellem Moment og Erhvervsstyrelsen kan ikke tillægges vægt, da det alene var en standardiseret angivelse, der ikke havde nogen sammenhæng med det arbejde, som vikarerne rent faktisk blev ansat til at udføre. Desuden blev vikarerne efterfølgende ansat – og for Cs vedkommende tilbudt ansættelse – i lignende stillinger i Erhvervsstyrelsen i henhold til AC-overenskomsten, ligesom de fik deres lønanciennitet som vikar hos Erhvervsstyrelsen med.

Også ”formodningsreglen” tilsiger, at AC-overenskomsten skal anvendes som sammenligningsgrundlag som følge af vikarernes akademiske uddannelsesbaggrund.

HK-Funktionæroverenskomsten, som vikarerne var ansat i henhold til hos Moment, opfylder ikke betingelserne i vikarlovens § 3, stk. 5, idet overenskomsten ikke er en overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative parter for så vidt angår det pågældende arbejde. Det skyldes, at lønmodtagersiden i overenskomsten (HK Privat og HK Handel) ikke er at betragte som repræsentativ i vikarlovens forstand. HK-Funktionæroverenskomsten tildeler herudover ikke kompenserende fordele, som gør det muligt at udligne den forskelsbehandling, der er mellem AC-overenskomsten og HK-Funktionæroverenskomsten. Da HK-Funktionæroverenskomsten ikke sikrer den generelle beskyttelse af de vikarer, som blev udsendt til Erhvervsstyrelsen, har vikarerne ret til efterbetaling vedrørende de vilkår, som vikarerne ikke blev sikret under deres respektive udsendelser.

Såfremt Arbejdsretten måtte komme til, at det arbejde, som vikarerne udførte, ikke ville have været omfattet af AC-overenskomsten, hvis de havde været ansat direkte hos Erhvervsstyrelsen, gøres det gældende, at vikarerne ville have været omfattet af den dagældende HK Stat-overenskomst.

Hvis HK Stat-overenskomsten skal anvendes som sammenligningsgrundlag, er der ikke grundlag for at indplacere arbejdet i løngruppe 2, sats I eller sats II, således som indklagede har anført. Vikarernes arbejde ville i denne situation have været omfattet af HK Stat-overenskomstens løngruppe 3, sats II, der bl.a. omfatter sagsbehandling på større områder og selvstændig kompetence i afgørelsessager. Denne sammenligning medfører, at vikarerne – bortset fra C – har krav på efterbetaling.

Vikarernes krav på efterbetaling er ikke bortfaldet hverken for så vidt angår tiden forud for Arbejdsrettens dom af 3. november 2025 i sag 2025-150 (Randstad) eller EU-Domstolens afgørelse af 15. december 2022 i sag C-311/21 (TimePartner). Dette fremgår også af Arbejdsrettens dom i Randstad-sagen.



Forfaldsdagen for de løbende lønudbetalinger var fastsat i forvejen, hvorfor efterbetalingskravene i henhold til rentelovens § 3, stk. 1, skal forrentes løbende fra de tidspunkter, hvor vikarerne ville have modtaget deres løn hver måned. Der er ikke grundlag for at bringe rentelovens § 3, stk. 5, i anvendelse.

Da vikarernes rettigheder i henhold til vikarlovens § 3, stk. 1, er krænkede, tilkommer der dem hver især en godtgørelse i henhold til vikarlovens § 8, stk. 3. Godtgørelserne kan passende fastsættes til 15.000 kr. til hver, jf. herved UfR 2016.3736 H. Kravet skal forrentes fra sagens anlæg.

Indklagede har anført navnlig, at HK-Funktionæroverenskomsten kan finde anvendelse, når arbejdet foregår på det offentlige område. Vikarloven sonderer ikke mellem overenskomstdækket vikararbejde, der udføres af vikarbureauer på enten det offentlige område eller på det private område, jf. også Arbejdsrettens dom af 3. november 2025 i sag 2025-150 (Randstad), hvor vikarbureauet var omfattet af HK-Funktionæroverenskomsten, og hvor brugervirksomheden var en offentlig arbejdsgiver.

Klagerne har ikke løftet bevisbyrden for, at HK-Funktionæroverenskomsten ikke kan dække det udførte arbejde. Efter HK-Funktionæroverenskomsten er det arbejdets art, der er afgørende for, om overenskomsten finder anvendelse, og ikke medarbejdernes uddannelsesmæssige baggrund. Det er derfor uden betydning for sagen, at vikarerne havde en akademisk baggrund, så længe det udførte arbejde må anses for omfattet af HK-Funktionæroverenskomstens faglige dækningsområde.

Moment har sandsynliggjort, at det udførte arbejde kan dækkes af HK-Funktionæroverenskomsten. Vikarernes arbejde hos Erhvervsstyrelsen forudsatte ikke anvendelse af akademiske kompetencer. Vikarernes arbejde bestod i standardiserede og lettere sagsbehandlingsopgaver, som typisk kunne udføres på sekretærniveau, og foregik i nøje overensstemmelse med på forhånd udarbejdede vejledninger og tjeklister, mens alle juridiske og økonomiske spørgsmål blev afklaret og godkendt af Erhvervsstyrelsens egne medarbejdere i de oprettede produktionsteams og den relevante chef for området. At der var tale om arbejde, der er omfattet af HK-Funktionæroverenskomsten, understøttes af jobopslagene fra Moment samt jobbetræftelserne.

Ved tvivl om HK-Funktionæroverenskomstens dækningsområde tilkommer der arbejdsgiveren et fortolkningsfortrin. Det er herefter op til arbejdsgiveren at afgøre, hvordan dækningsområdet i HK-Funktionæroverenskomsten skal forstås, indtil noget andet måtte blive fastslået ved faglig voldgift. Grænseaftaler mellem forskellige forbund er indgået af forbundene og har derfor ikke nogen retlig betydning for arbejdsgiversiden som overenskomstpart, hvilket Arbejdsretten i sin faste praksis også har lagt til grund.

Sammenligning af lønnen i HK-Funktionæroverenskomsten skal i givet fald ske i forhold til den for staten gældende HK Stat-overenskomst. Det må tilkomme Moment – ud fra princippet om arbejdsgivers fortolkningsfortrin – at vælge den relevante overenskomst, som lønvilkårene skal udledes fra, så længe Moment har sandsynliggjort, at overenskomsten kan dække arbejdet, jf. også Arbejdsrettens dom af 14. september 2023 (Vitanova). Hvis HK Stat-overenskomsten skal anvendes som sammenligningsgrundlag, må vikarernes arbejde indplaceres i løngruppe 2, sats I, subsidiært i løngruppe 2, sats II, og kravene må opgøres i overensstemmelse med indklagedes opgørelser.



”Formodningsreglen” fører ikke til, at AC-overenskomsten skal anvendes som sammenligningsgrundlag. Der er ikke en håndfast regel om, at akademikere skal være omfattet af AC-overenskomsten. En akademiker kan således sagtens være omfattet af HK Stat-overenskomsten, da det afgørende herfor er arbejdets art.

Såfremt Arbejdsretten måtte komme til, at der som udgangspunkt skal ske efterbetaling som følge af TimePartner-afgørelsen, kan efterbetalingskravet først gøres gældende for perioden efter Arbejdsrettens dom af 3. november 2025 i sag 2025-150 (Randstad), subsidiært kan eventuelle efterbetalingskrav først gøres gældende for perioden efter EU-Domstolens afgørelse af 15. december 2022 i sag C-311/21 (TimePartner). Moment fulgte lovgivningen i vikarloven og indrettede sig i god tro på den retstilstand i lovens § 3, stk. 5, som fremgik af lovens forarbejder.

Et eventuelt efterbetalingskrav bør ikke forrentes forud for Randstad-dommen, jf. rentelovens § 3, stk. 5.

Der er ikke grundlag for godtgørelse, da den eventuelle krænkelse af ligebehandlingsprincippet ligger tidsmæssigt før den 3. november 2025, jf. også Randstad-dommen.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagens baggrund og problemstilling

A og B, der begge er cand.mag. i tværkulturelle studier, C, der er cand.scient. i geografi og geoinformatik, og D, der er cand. merc.it., var alle i perioder i 2021 og 2022 ansat af vikarbureauet Moment A/S og udsendt for at arbejde som vikarer i Erhvervsstyrelsen i forbindelse med styrelsens varetagelse af arbejdet med støtteordninger under covid-19-pandemien.

De fire vikarer var alle ansat i Moment på grundlag af Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat og HK Handel (HK-Funktionæroverenskomsten) og blev aflønnet på grundlag af denne overenskomst.

Sagen angår, om Moment har tilsidesat de fire vikarers rettigheder efter vikarloven, således at de har krav på efterbetaling og godtgørelse.

I første række er spørgsmålet, om der er grundlag for at anvende undtagelsesbestemmelsen i vikarlovens § 3, stk. 5, til ligebehandlingsreglen i lovens § 3, stk. 1, idet klager har anført, at HK-Funktionæroverenskomsten på lønmodtagersiden ikke opfylder betingelsen i § 3, stk. 5, hvorefter overenskomsten skal være indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark.

Hvis vikarlovens § 3, stk. 5, finder anvendelse, er spørgsmålet, om Moment efter denne bestemmelse sammenholdt med EU-Domstolens dom af 15. december 2022 i sag C-311/21 (TimePartner) kun var berettiget til at anvende HK-Funktionæroverenskomsten, såfremt virksomheden samtidig tildelte vikarerne fordele, der kompenserede for, at de ikke havde ansættelsesvilkår efter Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og en række akademikerorganisationer (AC-overenskomsten), subsidiært efter Organisationsaftale af 27.



maj 2019 for kontorfunktionærer, laboranter og It-medarbejdere (HK) (HK Stat-overenskomsten).

Hvis vikarerne efter denne vurdering har krav på efterbetaling, er der tillige spørgsmål om, hvorvidt kravene kan gøres gældende, selv om de vedrører perioder, der ligger forud for Arbejdsrettens dom af 3. november 2025 i sag 2025-150 (Randstad) og EU-Domstolens dom af 15. december 2022 i sag C-311/21 (TimePartner). Der er endvidere spørgsmål om forrentning.

Endelig er der spørgsmål om, hvorvidt vikarerne har krav på godtgørelse efter vikarlovens § 8, stk. 3.

Vikarloven

Ifølge vikarlovens § 3, stk. 5, finder lovens § 3, stk. 1, om ligebehandling af vikarer med hensyn til bl.a. arbejdstid og aflønning ikke anvendelse, hvis vikarbureauet omfattes af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område, hvorved den generelle beskyttelse af vikarer respekteres.

Arbejdsretten har ved dom af 3. november 2025 i sag 2025-150 (Randstad) udtalt, at vikarlovens § 3, stk. 5, må fortolkes i overensstemmelse med vikardirektivets artikel 5, stk. 3, sammenholdt med EU-Domstolens dom i TimePartner-sagen. Dette indebærer, at fravigelse efter vikarlovens § 3, stk. 5, af ligebehandlingsprincippet i § 3, stk. 1, kun kan ske, såfremt den pågældende overenskomst er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og gælder på hele det danske område, og der herudover tildeles kompenserende fordele efter de principper, der fremgår af TimePartner-dommen.

Betingelsen i § 3, stk. 5, om, at undtagelsesreglen kun gælder, hvis vikarbureauet har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, er efter Arbejdsrettens opfattelse opfyldt i den foreliggende sag. Moment har således tiltrådt HK-Funktionæroverenskomsten, som er en landsdækkende overenskomst, og som er indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat og HK Handel, der må anses for at være blandt de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark. Det kan ikke føre til en anden vurdering, at HK-Funktionæroverenskomsten er indgået mellem parter på det private område, og at vikarerne blev udsendt til at arbejde i staten.

Arbejdsretten finder på denne baggrund, at Moments udsendelse af vikarer til Erhvervsstyrelsen må vurderes efter vikarlovens § 3, stk. 5.

Vikarernes arbejdsopgaver hos Erhvervsstyrelsen

Spørgsmålet er herefter, om vikarerne, hvis de havde været ansat direkte i Erhvervsstyrelsen til udførelse af samme arbejde, som de udførte som vikarer, ville have været ansat på grundlag af AC-overenskomsten eller på grundlag af HK Stat-overenskomsten, og dermed hvilken af de to overenskomster der skal danne grundlag for vurderingen af, om vikarerne er tildelt kompenserende fordele.

AC-overenskomsten omfatter ifølge overenskomstens § 1, stk. 1, akademikere i staten med de uddannelser, der er nævnt i bilag A, og som ansættes i stillinger, der forudsætter anvendelse af



en af de uddannelser, der er nævnt i dette bilag. De fire vikarer havde alle uddannelser, der er omfattet af det nævnte bilag til overenskomsten.

HK Stat-overenskomsten omfatter kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere ansat i staten, jf. nærmere angivelser i bilag 1 til overenskomsten, og herunder ansatte, der udfører arbejde som angivet i overenskomstens § 11 om ansatte uden erhvervsuddannelse, § 12 om ansatte med erhvervsuddannelse og § 13 om specialister og ledere.

Indledningsvis bemærkes, at der som følge af covid-19-pandemien forelå en helt særlig situation, hvor Erhvervsstyrelsen meget hurtigt skulle opbygge en organisation og antage medarbejdere, der kunne administrere støtteordningerne og behandle et stort antal ansøgninger fra virksomheder om støtte. Om omfanget af dette arbejde er det oplyst, at Erhvervsstyrelsen i forbindelse med pandemien behandlede ca. 450.000 ansøgninger om kompensation, og at Moment til styrelsen udsendte ca. 450 vikarer til arbejdet hermed.

Moments ansættelse af vikarer til arbejdet i Erhvervsstyrelsen skete efter en aftale med Erhvervsstyrelsen, hvor styrelsen efter de afgivne forklaringer ikke stillede krav om, at vikarerne skulle have en akademisk uddannelse. Vikarerne blev ansat efter stillingsopslag, hvor Moment søgte medarbejdere med flair for administrativt arbejde, gerne fra en videregående uddannelse eller fra tidligere erhvervserfaring, og hvoraf det fremgik, at ansættelsen ville ske på HK-overenskomst. I et stillingsopslag af 27. april 2020 søgte Moment dog administrative akademikere – gerne fra en samfundsfaglig uddannelse eller lignende. Om dette opslag er det imidlertid oplyst, at der var tale om en fejl, som hurtigt blev rettet.

Det lægges herefter til grund, at hverken Moment eller Erhvervsstyrelsen stillede krav om, at vikarerne havde en akademisk uddannelse.

Der blev for hver af de fire støtteordninger oprettet et produktionsteam bestående af fastansatte medarbejdere fra styrelsen samt udsendte medarbejdere fra Justitsministeriet. Disse medarbejdere fastsatte retningslinjer for vikarernes arbejde bl.a. i form af sagsbehandlervejledninger og tjeklister for de enkelte skridt i sagsbehandlingen, og de skulle også tage stilling til tvivlsspørgsmål i de konkrete sager, som vikarerne behandlede.

Vikarernes arbejde bestod i at vurdere de enkelte ansøgninger om støtte på grundlag af vejledningerne om sagsbehandlingen og tjeklisterne. Vikarernes sagsbehandling var tildels understøttet af it-systemer, der f.eks. kunne markere, hvilke oplysninger sagsbehandleren skulle være opmærksom på. Vikarerne kunne efter det oplyste på nogle områder selv træffe afgørelse i sagerne, hvis der ikke forelå tvivlsspørgsmål.

Vikararbejdet må på baggrund af disse oplysninger anses for at have været af en ensartet og standardiseret karakter, som i de enkelte sager ikke forudsatte en selvstændig skønmæssig vurdering af sagsbehandlerne, men kunne udføres af ikke-akademiske medarbejdere på grundlag af vejledningerne og tjeklisterne og med bistand bl.a. fra medarbejderne i produktionsteamet.

Det må da også lægges til grund, at de vikarer, der var HK'ere, udførte samme sagsbehandling som de vikarer, der havde en akademisk uddannelse, og at HK'erne udgjorde en ikke uvæsentlig andel af de udsendte vikarer.



Arbejdsretten finder efter en samlet vurdering på grundlag af det anførte, at de arbejdsopgaver, som blev varetaget af de fire vikarer under udsendelsen til Erhvervsstyrelsen, ikke kan anses for at have forudsat anvendelse af deres akademiske uddannelse og dermed ikke kan anses for at være omfattet af AC-overenskomsten.

Det kan ikke føre til en anden vurdering, at de fire vikarer efterfølgende blev tilbudt tidsbegrænset ansættelse direkte i Erhvervsstyrelsen, og at A og B, der begge blev ansat i styrelsen som fuldmægtige, og D, der blev ansat som specialkonsulent, alle tre blev ansat på AC-overenskomsten og fik godskrevet deres anciennitet fra vikararbejdet.

Arbejdsretten lægger herved vægt på, at ansættelserne i styrelsen skete med henblik på behandling af bl.a. slutfregninger til virksomhederne, som styrelsen anså for et mere kompliceret arbejde end vikararbejdet. Endvidere lægges der vægt på, at ansættelsesmyndigheden efter AC-overenskomstens § 8, stk. 3, jf. stk. 2, kan forhøje lønancienniteten, selv om den hidtidige beskæftigelse ikke har været betinget af uddannelsen, og at baggrunden for, at vikarerne ved ansættelsen i styrelsen fik medregnet ancienniteten fra vikartiden, efter det oplyste var, at de kendte systemet i støtteordningerne.

Efterbetaling

Vikarernes krav på efterbetaling må herefter vurderes efter en sammenligning af vilkårene for deres ansættelse på grundlag af HK-Funktionæroverenskomsten med de vilkår, der ville have været gældende, hvis de havde været ansat direkte i Erhvervsstyrelsen på grundlag af HK Stat-overenskomsten. Det er i den forbindelse afgørende, hvilken løngruppe efter HK Stat-overenskomsten der skal anvendes ved sammenligningen.

Arbejdsretten finder, at vikarerne ikke kan anses for at have udført arbejde, der er omfattet af løngruppe 3, sats II, jf. overenskomstens § 13 om ”Specialister og ledere”, idet de ikke varetog selvstændig sagsbehandling på et område, der krævede stor specialviden, og heller ikke varetog andre af de funktioner, der er nævnt i § 13, stk. 4. Heller ikke løngruppe 2, sats I, jf. overenskomstens § 12 om ”Ansatte med erhvervsuddannelse”, kan efter Arbejdsrettens opfattelse anses for anvendelig som sammenligningsgrundlag, idet denne løngruppe i § 12, stk. 5, er bestemt efter de ansattes uddannelse.

Arbejdsretten finder, at vikarernes arbejde mest nærliggende må henføres under løngruppe 2, sats II. Denne løngruppe omfatter efter overenskomstens § 12, stk. 6, ansatte, der er ansat til enten varetagelse af selvstændig sagsbehandling, der kræver specialviden (litra a), eller varetagelse af kvalificeret arbejde, der forudsætter relevant uddannelse og erfaring (litra b).

Ved anvendelse af løngruppe 2, sats II, har A og D efter indklagedes opgørelse, som Arbejdsretten lægger til grund, krav på efterbetaling, mens dette ikke gælder B og C. Parterne er enige om, at efterbetalingsbeløbene skal tillægges feriegodtgørelse på 12,5 % af den del af kravene, der udgør løn, men ikke af den del af kravene, der udgør pension.

Den tidsmæssige virkning og forrentning

Indklagede har anført, at efterbetalingskrav mod Moment ikke kan gøres gældende for perioden før Arbejdsrettens dom af 3. november 2025 i Randstad-sagen, subsidært for perioden før EU-Domstolens afgørelse af 15. december 2022 i TimePartner-sagen, idet det først fra de nævnte tidspunkter stod Moment klart, at retsstillingen efter vikarloven var en anden end angivet i forarbejderne til loven. Indklagede har endvidere anført, at der ikke er



grundlag for at forrente kravene forud for Arbejdsrettens dom af 3. november 2025, jf. rentelovens § 3, stk. 5.

EU-Domstolens dom i TimePartner-sagen om fortolkning af vikardirektivet er en belysning og præcisering af vikardirektivets bestemmelse i artikel 5, stk. 3, om medlemsstaternes adgang til ved overenskomster at indføre ordninger vedrørende vikaransattes arbejds- og ansættelsesvilkår, der afviger fra dem, der er fastsat i direktivets artikel 3, stk. 1, om ligebehandling af vikarer med de ansatte, der er ansat i brugervirksomheden til udførelse af samme arbejdsopgave. Som det fremgår ovenfor, indebærer Arbejdsrettens dom i Randstad-sagen, at vikarlovens § 3, stk. 5, må forstås i overensstemmelse med vikardirektivets artikel 5, stk. 3, sammenholdt med EU-Domstolens dom i TimePartner-sagen.

EU-Domstolen har ikke begrænset den tidsmæssige virkning af dommen i TimePartner-sagen. Arbejdsretten finder herefter, at bestemmelsen i den danske vikarlov § 3, stk. 5, skal forstås og anvendes i overensstemmelse med EU-retten også for så vidt angår retsforhold, der ligger forud for tidspunktet for EU-Domstolens dom, medmindre nationale bestemmelser f.eks. om forældelse afskærer sådanne krav.

Der er derfor ikke grundlag for at give indklagede medhold i, at kravene på efterbetaling ikke kan gøres gældende.

Arbejdsretten finder endvidere, at der ikke er grundlag for at begrænse klagers krav på rente af efterbetalingskravene, idet der ikke i denne sag kan anses at foreligge sådanne særlige forhold, at bestemmelsen i rentelovens § 3, stk. 5, kan bringes i anvendelse.

Godtgørelse

Efter vikarlovens § 8, stk. 3, kan en vikar, hvis rettigheder er krænket, tilkendes en godtgørelse. Det fremgår af lovens forarbejder, at det vil kunne udløse godtgørelse, hvis lovens ligebehandlingsprincip ikke er overholdt.

Arbejdsretten fandt i Randstad-dommen, at der ikke var grundlag for at tilkende en vikar, hvis rettigheder var krænket under en udsendelse som vikar fra oktober 2022 til august 2023, en godtgørelse. Arbejdsretten henviste til, at vikarbureauet i denne sag havde stillet vikaren i overensstemmelse med vikarlovens § 3, stk. 5, således som denne bestemmelse efter vikarlovens forarbejder skulle forstås, og at krænkelsen var en konsekvens af den forståelse af vikardirektivet og dermed vikarlovens § 3, stk. 5, som EU-Domstolen har anlagt i TimePartner-sagen, og som der ikke havde været fulgt op på fra lovgivningsmagten eller arbejdsmarkedets parter.

Arbejdsretten finder af de samme grunde, som er anført i Randstad-dommen, at der ikke er grundlag for at pålægge Moment at betale en godtgørelse til A og D, der var udsendt som vikarer i 2021 og 2022.

Konklusion

Arbejdsretten tager klagers påstande delvist til følge, således at Moment til A skal betale 430,17 kr. med tillæg af feriegodtgørelse 12,5 % af den del af dette beløb, der udgør løn, og til D skal betale 1.010,03 kr. med tillæg af feriegodtgørelse 12,5 % af den del af dette beløb, der udgør løn, begge beløb med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.



I øvrigt frifindes indklagede.

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

Moment A/S skal inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom til A betale 430,17 kr. med tillæg af 12,5 % i feriegodtgørelse af den del af beløbet, der udgør løn, og med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Moment A/S skal inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom til D betale 1.010,03 kr. med tillæg af 12,5 % i feriegodtgørelse af den del af beløbet, der udgør løn, og med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

I øvrigt frifindes indklagede.

Hver part skal inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.500 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

Kristian Korfits Nielsen

Hanne Schmidt

Jørgen Steen Sørensen