



# Udskrift af Arbejdsrettens dom af 11. december 2023

## I sag nr.: 2022-544

Fagbevægelsens Hovedorganisation

for

Forsikringsforbundet

mod

Finanssektorens Arbejdsgiverforening på egne vegne og  
som mandatar for

SOS International A/S

*Dommere: Peter Breum, Niels Gregers Hansen, Christian Jensen, Henrik Jensen, Jim Jensen, Linda Nordstrøm Nissen og Oliver Talevski (retsformand).*

## 1. Indledning

Sagen angår, om Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og SOS International A/S (SOS) skal betale en bod for brud på Hovedaftalen mellem FA og Forsikringsforbundet og Forsikringsoverenskomsten, fordi SOS, der er medlem af FA og derigennem omfattet af Hovedaftalen og Forsikringsoverenskomsten, lod testarbejde i form af podning for covid-19 og dertil knyttede funktioner udføre af medarbejdere ansat i datterselskabet SOS International DK A/S (også kaldet Dansk Autohjælp), der ikke er omfattet af den nævnte Hovedaftale eller Forsikringsoverenskomsten.

## 2. Parternes påstande

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for Forsikringsforbundet, har nedlagt følgende påstande:

SOS International A/S skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

De indklagede, Finanssektorens Arbejdsgiverforening på egne vegne og som mandatar for SOS International A/S har påstået frifindelse.



### 3. Sagsfremstilling

#### 3.1. SOS International A/S

På SOS' hjemmeside er om virksomheden anført bl.a.:

*”Om os*

...

SOS International er en af de førende assistanceorganisationer i Norden. Fra alarmcentraler i Danmark, Sverige, Norge og Finland yder SOS International akut assistance i verden, nat og dag, hele året rundt.

SOS International tilbyder en bred vifte af løsninger i form af verdensomspændende læge- og rejseassistance, vejhjælp samt sundhedsløsninger.

...

SOS International blev etableret i 1961 og ejes af 13 af de største forsikringsselskaber i Norden. SOS International har en sagsvolumen, der placerer virksomheden som en af de største assistanceorganisationer i Norden.

...

*Leverandør af en bred vifte af sundhedsløsninger*

SOS International er en full service-medarbejdspartner på sundhedsområdet. Vi er leverandør til blandt andet forsikringsselskaber og kommuner, og vi tilbyder en lang række services med fokus på at forebygge, behandle og genoptræne.

...

Et stort internt korps af legitimerede rådgivere og behandlere fokuserer på at yde den rette vejledning og behandling. Via vores store netværk af sundhedspersonale imødekommer vi klientens behov for effektiv sundhedspleje og -støtte, som leveres på vegne af vores kunder.

Vi tilbyder ansigt-til-ansigt konsultationer og -behandlinger såvel som konsultationer og behandlinger på distancen, for eksempel via video og telefoni. Vores services dækker alle trin af processen fra oprettelsen af en sag over koordinering af behandlingsindsatsen til betaling af fakturaer, og selvfølgelig måling af behandlingseffekt og kundetilfredshed.

...

*Vores services*

- Samtalestøtte – Employee Assistance Program (EAP)
- Fysioterapi
- Psykologi
- Rådgivning og formidling af medicinske indsatser

...

*Vores netværk*

- Fysioterapeuter, kiropraktorer, naprapater



- Psykiatere, psykologer
- Speciallæger, sygeplejersker
- Socialrådgivere, sundhedscoaches, hr-specialister, jurister, økonomer osv.”

SOS’ formål er i CVR angivet således:

”Selskabets formål er at drive servicevirksomhed, herunder med formidling af assistance, nationalt som internationalt, og service-, bistands- og administrationsydelser til forsikringselskaber og andre virksomheder, samt at drive anden virksomhed, der har forbindelse hermed, dog ikke forsikringsvirksomhed.”

### 3.2. Dansk Autohjælp

Dansk Autohjælp er datterselskab til SOS og har base i Aarhus. Dansk Autohjælp har sit eget forretningsområde og sin egen bestyrelse. Selskabets formål er i CVR angivet således:

”Selskabets formål er at udføre og formidle udførelse af organiseret redningshjælp samt organiseret sygetransport, helikoptertjeneste, akut ambulancekørsel, patientbefordring og patientbehandling til offentlige myndigheder og erhvervs- og privatabonnementer i Dansk Autohjælp og SOS, drive alarmvirksomhed, vægterservice, skadeservice, skadebehandling og kontrolcentral samt andre efter bestyrelsens skøn hermed beslægtet virksomhed. Selskabet kan herunder tillige drive handel med redningsmateriale, papirvarer o.lign., ligesom selskabet kan eje domicilejendomme.”

### 3.3. Hovedaftalen

I Hovedaftalen mellem FA og Forsikringsforbundet hedder det bl.a.:

”§ 1. Inden for parternes forhandlingsområde har denne hovedaftale virkning for FA’s medlemselskaber inden for forsikringsområdet samt for medlemmer af Forsikringsforbundet.

...

§ 5. Stk. 1. Kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår kan alene afsluttes mellem på den ene side FA og FA’s medlemselskaber og på den anden side Forsikringsforbundet eller en lokal personalesammenslutning, som er tilsluttet forsikringsforbundet.

Stk. 2. Da stk. 1 er en organisationseksklusivbestemmelse, kan der alene indgås kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår med Forsikringsforbundet. Der kan dog indgås kollektive overenskomster med de lokale personalesammenslutninger, der repræsenterer én eller flere personalekategorier i et af FA’s medlemselskaber. Disse kollektive overenskomster skal dog senest være indgået første gang den 29. oktober 1986.”

Af en bemærkning til § 1 fremgår, at der ved FA’s forhandlingsområde forstås enhver virksomhed med tilknytning til finanssektoren, herunder også udenlandske virksomheders datterselska-



ber, filialer, agenturer eller repræsentationskontorer i Danmark. Ved Forsikringsforbundets forhandlingsområde forstås funktionærer, medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår og elever beskæftiget i et forsikringselskab eller forsikringsagenter og hertil knyttede virksomheder (bortset fra assurandører).

### 3.4. Forsikringsoverenskomsten 2020-2023

I Forsikringsoverenskomstens afsnit 2, Overenskomst om løn, arbejdstid samt særlige forhold for medarbejdere i charge til og med fuldmægtige og dermed ligestillede, hedder det bl.a.:

#### ”§ 1. Dækningsområde

Stk. 1. Overenskomsten omfatter medarbejdere i charge til og med fuldmægtig og dermed ligestillede.

Stk. 2. Uden for overenskomsten er:

- a. medarbejdere, der er ansat som assurandører
- b. medarbejdere med ugentlig arbejdstid på 8 timer eller derunder
- c. medarbejdere, der er midlertidigt eller tidsbegrænset ansat for 1 måned eller mindre.”

Stk. 3. For studerende, hvorved forstås medarbejdere, der er tilmeldt et studium, gælder følgende:

- a. studerende, der ansættes til et studierelevant job, er ikke omfattet af overenskomsten
- b. andre studerende er omfattet af overenskomsten, hvis de har en gennemsnitlig arbejdstid på 15 timer om ugen, beregnet over de seneste 13 uger.  
...”

I bemærkning til § 1, stk. 1, hedder det:

”Kontormæssigt arbejde omfattet af denne overenskomst udføres normalt fra selskabets kontorer. Der kan dog træffes aftale mellem selskabet og personaleforeningen om undtagelse fra denne regel, jf. rammeaftale om distancearbejde.”

I Forsikringsoverenskomsten §§ 8, 13, 24 og 33 hedder det bl.a.:

#### ”§ 8. Lønklasse 9

Stk. 1. Lønklassen er en minimallønklasse, jf. § 3, stk. 5.

Lønklassen omfatter medarbejdere beskæftiget med manuelle eller teknisk betonedede arbejdsopgaver af ikke-forsikringsmæssig art.

Der stilles ikke nødvendigvis krav om speciel uddannelse.

Stk. 2. Typiske arbejdsområder kan være:



Vagt-, sikrings- og transportfunktioner. Reproduktionsfunktioner, tekniske funktioner og køkken-/kantinefunktion.

...

### *§ 13. Arbejdstid*

...

#### Stk. 2. Årlig arbejdstid

Den årlige effektive arbejdstid udgør 1865,5 timer – eventuelt 1924 timer – ekskl. frokostpauser og anden eventuel frihed.

...

Placeringen af den årlige arbejdstid aftales lokalt.

...

#### Stk. 4. Daglig arbejdstid

Selskabet placerer arbejdstiden i tidsrummet mandag-fredag kl. 07.00-18.00.

...

Længden af den daglige arbejdstid fastlægges ved aftale mellem selskabet og medarbejderen. Arbejdstiden skal udgøre mindst 5 og højst 10 timer ekskl. frokostpause på 30 minutter, der placeres efter selskabets anvisning.

Personaleforeningen skal have sådanne aftaler forelagt til godkendelse. En manglende godkendelse kan af selskabet indbringes for overenskomstens parter.

Hvis der ikke kan opnås enighed mellem selskabet og medarbejderen udgør den daglige arbejdstid mindst 7 og højst 8 timer.

...

### *§ 24. Arbejde i forskudt tid*

Stk. 1. Den fastlagte daglige arbejdstid, jf. § 13, kan af selskabet midlertidigt forskydes, hvis særlige tidsbegrænsede, arbejdsmæssige forhold tilsiger dette.

En sådan forskydning kan efterfølgende af medarbejderne forelægges personaleforeningen.

Hvis personaleforeningen er af den opfattelse, at ovennævnte forudsætning ikke er til stede, kan sagen – hvis lokal enighed ikke kan opnås – forelægges overenskomstens parter.

Stk. 2. For de stillinger, hvor varetagelsen af det daglige arbejde nødvendiggør en forskydning af den daglige arbejdstid, jf. § 13, kan der arbejdes i fast forskudt tid.

Ved arbejde i fast forskudt tid skal mindst 50% af arbejdstiden placeres efter § 13 (dvs. inden for tidsrummet 07.00-18.00).

Arbejde i fast forskudt tid skal aftales med personaleforeningen. En manglende aftale kan indbringes for overenskomstens parter.

...



### § 33. Bestemmelser om pension

Stk. 1. Medarbejdere, der er fyldt 18 år, og som har 3 måneders anciennitet i forsikringsbranchen inden for de sidste 10 år, er fra den 1. i måneden efter, at disse betingelser er opfyldt, omfattet af en pensionsmæssig ordning efter særlig aftale mellem FA og Forsikringsforbundet.”

Tilsvarende regler som anført under § 1 og en tilsvarende bemærkning som til § 1 er fastsat i Forsikringsoverenskomstens afsnit for IT-medarbejdere (Overenskomst om løn, arbejdstid samt særlige forhold for IT-medarbejdere).

### 3.5. Funktionæroverenskomst for Handel, Viden og Service 2020-2023

I Funktionæroverenskomstens §§ 1, 2 og 5 og hedder det bl.a.:

#### ”§ 1. Arbejdstid

1. Den normale ugentlige effektive arbejdstid udgør indtil 37 timer.
2. Arbejdstiden fastlægges lokalt på den enkelte virksomhed under hensyn til medarbejderens og virksomhedens tarv.
3. Arbejdstiden kan for såvel fuldtids- som deltidsansatte tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 26 uger.

...

#### § 2. Fast deltidsansættelse

1. Deltidsansatte medarbejdere indplaceres efter samme regler som fuldtidsansatte, og lønnen beregnes efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.

...

3. Ved ansættelse af deltidsansatte aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden (længden og placering). Ændring af denne normalarbejdstid kan kun ske med funktionærlovens varsel, dog for ikke-funktionærer med varsel, jf. § 9, stk. 2. Det kan dog undtagelsesvis aftales, at deltidsansatte deltager i mer- og overarbejde.

...

#### § 5. Pension og sundhedsordning

...

#### 3. Betingelser for at have ret til pension

Alle medarbejdere skal have en pensionsordning, når følgende betingelser er opfyldt:

Ordningen omfatter medarbejdere, der er fyldt 18 år.

Alderskravet for elever er dog 20 år.



Medarbejderen skal uden afbrydelse have været i ansættelse i 3 måneder hos én eller flere virksomheder omfattet af overenskomsten. Der ses bort fra dette anciennitetskrav i tilfælde, hvor medarbejderen ved ansættelsen i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkeds-pensionsordning, som er baseret på en kollektiv aftale.”

### 3.6. Den konkrete sag

Den 27. marts 2020 udsendte SOS en pressemeddelelse, hvoraf fremgår bl.a.:

”SOS International har fredag måtte sige farvel til 65 medarbejdere på kontoret i København. Derudover sendes 200 medarbejdere midlertidigt hjem. Det sker på baggrund af Corona-krisen, som allerede nu har stor effekt på antallet af sager specielt inden for rejseassistance.”

Den 29. september 2020 udsendte SOS en pressemeddelelse om åbning af et Covid-19 testcenter i virksomhedens lokaler på Nitivej på Frederiksberg i København. Af meddelelsen fremgår bl.a.:

”Borgere i og omkring hovedstadsområdet kan fra i dag booke en tid på SOS Internationals nye testklinik. Medicinsk personale på klinikken udfører en kviktest, der på 15 minutter giver svar på, om man har COVID-19.

...

Udover testklinikken har SOS International også lavet tilbud rettet mod virksomheder med behov for at få testet et større antal medarbejdere.

Vi kan komme ud med medicinsk personale og foretage test på medarbejdere.

...”

Den 26. oktober 2020 sendte ledelsen i SOS en mail til medarbejdere med orientering om arbejdet i Covid-19 testcentret på Frederiksberg. Af mailen fremgår bl.a.:

”Vi er nu igennem de første uge med Covid-19 testcentret som et nyt forretningsben i SOS.

Som i ved, var det en unik mulighed der pludselig opstod, og som vi straks kastede os ind i i et forsøg på at skaffe ny forretning til SOS – og for på den måde at forsøge at sikre arbejdspladser og aktivitet i organisationen i en tid, hvor rejserestriktioner og en fortsat Corona-pandemi desværre påvirker store dele af vores drift og indtægtsgrundlag.

I har som de første mærket på egen krop, hvordan det er at kaste sig ind i et nyt og hidtil uprøvet forretningsområde uden meget forudgående viden om, hvilke muligheder og



udfordringer der venter. Vi har gjort det godt... vi GØR det godt – takket være en solid fælles indsats. Og vi lærer fortsat.

...

Endelig vil vi gerne understrege, at vi ved, at I udviser stor fleksibilitet i forhold til frivillige vagtændringer. Der skal på intet tidspunkt herske tvivl om, at det ikke ville være muligt for os at opbygge dette forretningsgrundlag, hvis ikke vi som ledelse havde den mulighed. Derfor har vi i samarbejde med PF formand Helene Christiansen aftalt, at alle faste medarbejdere tilknyttet testcentret pr. 1. oktober 2020 modtager et tillæg på kr. 1.500,- pr. måned i den periode, hvor de har udført arbejde for testcentret. Beløbet udbetales som en samlet kompensation for de frivillige vagtændringer og kontakter udenfor arbejdstid, og udbetales med tilbagevirkende kraft fra 1. oktober 2020. Såfremt I pålægges en vagtændring, altså en ikke frivillig vagtændring, betales vagtændringsgebyr som normalt.”

Den 9. december 2020 sendte Helene Christiansen, Forsikringsforbundets lokalformand i SOS, en mail til ledelsen i virksomheden vedrørende arbejdet i testcentret. Af mailen fremgår bl.a.:

”Jeg har talt med advokat i Forbundet vedrørende AC [alarmcentralens] medarbejdere i Test Centret.

Så længe det er frivillighedens vej er det ok. Men ledelsen kan ikke skemalægge eller beordre medarbejdere til det, eftersom arbejdet i test centret indebærer arbejde med potentielle syge patienter. Samtidig er det meget langt væk fra det forsikringstekniske område, som de er ansat til på AC.

Vi i PF bakker stadigvæk op om frivillighedens vej.”

Den 18. december 2020 indgik SOS en lokalaftale om honorering af medarbejdere. Af lokalaf-talen fremgår bl.a.:

”Det er aftalt, at medarbejdere fra andre afdelinger, der på frivillig basis ønsker af assistere i testcentret – udover deres almindelige arbejde hos SOS, aflønnes som følger:

- Den erlagte arbejdstid aflønnes som merarbejde (dvs. almindelig timeløn).
- Derudover kommer evt. genetidstillæg, jf. satserne i Virksomhedsoverenskomsten (dvs. samme % tillæg som på AC).
- Som udgangspunkt kommer merarbejdet til udbetaling som løn. Hvor det er driftsmæssigt muligt kan medarbejderen i særlige tilfælde anmode om afspadsering.
- Merarbejdet skal placeres, så det ikke er til gene for medarbejdernes udførelse af sit egentlige arbejde og i overensstemmelse med gældende arbejdstidsregler.

...”





Den 19. januar 2021 udsendte SOS en pressemeddelelse, hvoraf det fremgår, at SOS havde vundet et udbud om levering af Covid-19 hurtigttest til fire ud af fem regioner med start 1. februar 2021 og levering frem til tidligst maj 2021.

Den 22. januar 2021 sendte FA en orienteringsmail til Forsikringsforbundet om det udbud, SOS havde vundet. Af mailen fremgår bl.a.:

”Til orientering har SOS vundet udbuddet om at levere hurtigttest i 4 ud af 5 regioner.  
...

Det kræver naturligvis, at SOS sikrer, at der er tilstrækkeligt med arbejdskraft, der kan udføre denne opgave. SOS kommer til at gøre som følger:

De eksisterende medarbejdere på Nitovej i København (omfattet af Forsikringsoverenskomsten) vil få mulighed for frivilligt at byde ind på vagter, sådan som det hidtil også har været tilfældet. De honoreres i så fald efter de eksisterende aftaler, uagtet at arbejdet ikke berettiger hertil lønmæssigt.

Dette dækker dog langt fra behovet. Eftersom der er tale om et nyt opstået behov, som skal afdækkes hurtigt og midlertidigt, har SOS valgt en løsning, hvorefter de medarbejdere, der skal udføre denne opgave, ansættes på tidsbegrænsede vilkår i et særskilt selskab etableret til dette formål. De ansættes således ikke i SOS International A/S og vil forventeligt blive honoreret efter vilkår svarende til overenskomsten mellem HK Privat og Dansk Erhverv.

Derudover vil SOS fortsat bruge eksisterende konsulenter og/eller eksterne vikarer alt efter behov.

Ved at tilrettelægge arbejdet på denne måde håber SOS at kunne generere en indtægt, som kan være med til at sikre selskabets fortsatte eksistens, idet det almindelige forretningsomfang som bekendt fortsat er meget begrænset på grund af situationen.

SOS har orienteret PF/SU om ovenstående.”

Der er fremlagt et eksempel på en ansættelseskontrakt mellem Dansk Autohjælp og en medarbejder, der skulle udføre testarbejde (podning). Dansk Autohjælp underskrev ansættelseskontrakten den 27. januar 2021, og af ansættelseskontrakten fremgår bl.a.:

*”§ 1. Stillingsbeskrivelse*

1.1. Medarbejderen er ansat som Test Assistent ved mobilt Testcenter hos SOS International DK A/S.

Medarbejderens primære opgave vil være medhjælp i forbindelse med Covid-19 testing (podning) samt diverse opgaver forbundet hermed, herunder blandt andet administrative opgaver som borgerkontakt og journalføring. Virksomheden er berettiget til



på ethvert tidspunkt at pålægge medarbejderen yderligere opgaver inden for dennes arbejdsområde.

...

### *§ 3. Ansættelsesforholdets starttidspunkt*

Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og påbegyndes den 1. februar 2021 og ophører uden yderligere varsel den 30/4 2021, hvor opgaven ved mobile testcentre forventes af bortfalde, medmindre andet aftales inden da.

Hvis opgaven måtte bortfalde tidligere, vil ansættelsen kunne opsiges, jf. gældende overenskomstvarsler.

### *§ 4. Kollektive overenskomster*

Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service regulerer ansættelsesforholdet. Kopi af overenskomst er elektronisk tilgængelig på arbejdspladsen.

### *§ 5. Arbejdstid*

Medarbejderens ugentlige arbejdstid forventes at udgøre 8 timer. Medarbejderen er indforstået med, at en del af arbejdstiden kan ligge udenfor almindelig kontortid. Arbejdstiden er ekskl. en eventuel ½ times spisepause hver dag.

### *§ 6. Løn.*

6.1. Lønnen er ved tiltrædelsen aftalt til kr. 170 pr. time.

...”

Den 28. januar 2021 sendte Forsikringsforbundet følgende svar på FA's mail af 22. januar 2021:

”Tak for din e-mail af 22 ds., som jeg må indrømme vækker nogen undren i Forsikringsforbundet.

Det arbejde som SOS har vundet udbuddet på, har jo de facto tidligere været udført i mindre skala af SOS International, dels udfra Nitovej, dels udkørende til virksomheder mv.

Arbejdet har været underlagt vor fælles overenskomst og udført af medarbejdere, der har været frigjort fra andre opgaver i SOS, t.eks. på alarmcentralen.

Efter vor opfattelse kan SOS derfor ikke overføre aktiviteten til et koncernforbundet selskab, med den virkning af arbejdsvilkårene kan fastsættes uden iagttagelse af overenskomsten.

At Forsikringsforbundet alene orienteres på bagkant, i stedet for forlods for en drøftelse efterlader også en vis skuffelse.

Det er min opfattelse, at Forsikringsforbundet har udvist stor forståelse for situationen i SOS og de særlige vilkår selskabets aktiviteter drives under, men en uhjemlet udhuling af overenskomstdækningen og ikke mindst en flytning af de arbejdsmiljømæssige problemer ud af vor fælles sfære, kan vi ikke stiltiende være vidne til.



At FA har ønsket at gøre sig medansvarlig for det heri liggende hovedaftalebrud, finder vi beklageligt.

Må jeg derfor opfordre til, at FA inviterer til en drøftelse, da vi har en fælles interesse i at finde en god løsning inden for kendte rammer.”

Den 7. februar 2021 udsendte Region Hovedstaden en pressemeddelelse om, at de fire regioner, der havde indgået hurtigtest-kontrakter med SOS, havde opsagt kontrakterne. Det fremgår, at opsigelsen skyldtes, regionerne ikke længere havde tillid til, at SOS med underleverandøren Medical Nordic A/S kunne opfylde ”kontrakt- og sundhedsfaglige retningslinjer”.

Der er i sagen fremlagt oversigter udarbejdet af de indklagede over forskellen mellem de to overenskomsters timeløn, genetillæg og pension. Heraf fremgår, at timelønnen for medarbejdere ved testcentre, der var ansat hos Dansk Autohjælp og omfattet af Funktionæroverenskomsten, var 170 kr., mens timelønnen for medarbejdere omfattet af Forsikringsoverenskomsten var 162,76 kr. Genebetalingen var højere efter Forsikringsoverenskomsten end efter Funktionæroverenskomsten. Pensionsbidraget efter Forsikringsoverenskomsten udgjorde 14%, mens det efter Funktionæroverenskomsten udgjorde 8%. Efter Forsikringsoverenskomsten kunne der dog først opnås ret til pensionsbidrag efter 3 måneders anciennitet i forsikringsbranchen inden for de sidste 10 år, mens der efter Funktionæroverenskomsten kunne opnås ret til pensionsbidrag allerede fra ansættelsen, hvis medarbejderen i forvejen var omfattet af en arbejdsmarkeds-pensionsordning, som var baseret på en kollektiv aftale.

#### **4. Forklaringer**

Der er afgivet forklaring af Anne Sejersen, Helene Christiansen, Karin Tranbjerg, Rikke Waltersdorff og Claus Ryde.

Anne Sejersen har forklaret bl.a., at hun er sekretariatschef i Forsikringsforbundet, hvor hun har været i 6 år. Hendes arbejde består bl.a. i at være leder ved overenskomstforhandlinger.

Forsikringsoverenskomsten anses for at være en såkaldt industriforbundsoverenskomst. Det betyder, at den dækker alle medarbejdere fra gulv til loft, herunder kantinemedarbejdere og jurister. Det betyder også, at man som fagforbund har en stor forhandlingsstyrke. Enkelte grupper falder uden for dækningsområdet. Det gælder bl.a. assurandører, ansatte, der arbejder under 8 timer om ugen, studentermedhjælpere og ledere.



Eksklusivbestemmelsen i hovedaftalens § 5 indebærer, at organisationerne har ”forlovet sig” og derfor kun forhandler med hinanden. Det har begge parter en interesse i. Sådan har det været i mange år. Hvis Forsikringsforbundet taber denne sag, vil det betyde, at man udhuler den forhandlingsstyrke, som hovedaftalens § 5 skal sikre.

Hovedparten af dem, der er omfattet af Forsikringsoverenskomsten, er forsikringsuddannede, akademikere og administrative medarbejdere. Overenskomsten omfatter dog også vagter, rengøringspersonale, taksatorer og håndværkere. Derudover er nogle af de læger og sygeplejersker, der anvendes som rådgivere, omfattet af overenskomsten. De ikke-typiske arbejdsgrupper er kommet med i overenskomsten i særlige kapitler/afsnit og placeres ofte i lønklasse 9.

Det er ikke alt arbejde, som er omfattet af overenskomsten, der overvejende udføres på en virksomheds lokation. F.eks. udfører taksatorer arbejde i hele landet.

Efter hendes opfattelse vil Forsikringsoverenskomsten kunne tage højde for bl.a. varierende arbejdstid og timetal på samme måde som Funktionæroverenskomsten. Det ville kunne aftales nærmere lokalt. Det er dog rigtigt, at Forsikringsoverenskomsten generelt er baseret på månedsløn og ikke timeløn. Medarbejdere hos SOS er vant til at arbejde fleksibelt under Forsikringsoverenskomsten. Dette er en forudsætning for, at en alarmcentral, der har åbent 24/7 og 365 dage om året, kan fungere.

Helene Christiansen har forklaret bl.a., at hun er formand for Forsikringsforbundets afdeling i SOS. Hun blev ansat hos SOS i foråret i 2017 og blev senere valgt til tillidsrepræsentant. I januar 2020 blev hun valgt som formand for lokalafdelingen.

SOS er ikke et forsikringsselskab, men et assistanceselskab, der yder hjælp til rejsende i hele verden. Bortset fra ledere er facility-personale, kontorphonale, andre medarbejder i alarmcentralen, læger og sygeplejersker omfattet af Forsikringsoverenskomsten. Nogle opgaver varetages dog af eksterne konsulenter. En læge eller sygeplejerske kan rejse ud til patienter og bistå med hjemtransporten. Formålet hermed er ikke at yde egentlig behandling.

I slutningen af september 2020, da testcenteret på Frederiksberg åbnede, udførte SOS udkørende opgaver med tests på bl.a. plejehjem. Flere og flere medarbejdere blev involveret i



arbejdet med tests. Hun fik henvendelser fra både medlemmer og ikke-medlemmer, der fortalte, at de ofte blev kontaktet af virksomheden uden for arbejdstid. Det førte til aftalen med ledelsen om, at medarbejdere fik 1.500 kr. i kompensation. Hun husker ikke samtaler med ledelsen eller andre om, at arbejdet i forbindelse med hurtigtests ikke var omfattet af overenskomsten.

I december 2020 lavede de en lokalaftale om honorering af arbejde i testcentret. Baggrunden for aftalen var, at virksomheden i den periode fik meget travlt, da hurtigtests var blevet anerkendt af myndighederne som testmetode. I aftalen henvises til Virksomhedsoverenskomsten, der vedrører bl.a. genetillæg. Hierarkisk svarer Virksomhedsoverenskomsten til en lokalaftale under Forsikringsoverenskomsten. I december 2020 var ca. 60 medarbejdere beskæftiget med testarbejdet. Testcentret var blevet en hovedaktivitet for virksomheden, da kun få kolleger passede alarmcentralen.

Det anførte om frivillighed i hendes mail af 9. december 2020 til ledelsen havde til formål at tydeliggøre, at ansatte i alarmcentralen var ansat til at udføre et helt andet arbejde end det, som blev udført i testcentret.

Hun kan ikke huske, om hun er blevet orienteret om det, som er anført i FA's mail af 22. januar 2021 til Forsikringsforbundet. Men hun vil ikke bestride, at hun er blevet orienteret.

Karin Tranbjerg har forklaret bl.a., at hun er Executive Vice President hos SOS, hvor hun har været i ca. 8 år. Hun havde samme stilling i 2020.

Hun husker foråret 2020 som først at være en meget travl periode, da en masse mennesker skulle rejse hjem samtidig i forbindelse med nedlukninger rundt om i verden. Meget hurtigt efter faldt aktiviteten dog drastisk. Man blev i ledelsen hurtigt klar over, at man blev nødt til at gøre noget, hvilket i første omgang førte til afskedigelser i slutningen af marts 2020. SOS er ejet af forsikringselskaber. Selskaberne betaler for services pr. sag, som SOS håndterer. Da rejseaktiviteten stoppede, var der ingen sager, og derfor heller ingen indtægt.

For at få et indtægtsgrundlag begyndte SOS at udføre hurtigtests. Til at starte med var det tests til virksomheder, f.eks. slagterier, så de hurtigt kunne få testet medarbejdere og holde driften kørende. SOS havde været i gang med det udkørende testarbejde i et par måneder, da selskabet i slutningen af september 2021 åbnede testcentret på Frederiksberg i egne lokaler. Her testede



SOS ca. 500-700 personer pr. dag. Det var medarbejdere fra hele huset, der hjalp til i testcentret. Ca. 60 medarbejdere deltog. Det har hele tiden været frivilligt for medarbejderne at deltage.

SOS var under et stort pres i forbindelse med udbuddet. Udbudsmaterialet blev udsendt 1. januar 2021. Det indeholdt hårde krav til levering og fleksibilitet. Man skulle bl.a. kunne levere pop-up testcentre med få timers varsel. SOS lavede en business case og vurderede, at der ikke var tilstrækkelig fleksibilitet i Forsikringsoverenskomsten og lokalaftalerne til at udføre det påkrævede testarbejde. Det var en overordnet ledelsesbeslutning at lægge aktiviteten med tests ned i Dansk Autohjælp. Det ansås for mest hensigtsmæssigt ud fra navnlig hensynet til fleksibilitet. Derudover var der nogle geografiske fordele. Det talte hun med Helene Christiansen om, og de indgik en mundtlig aftale om, at det var ok at ansætte poderne i Dansk Autohjælp, der var dækket af Funktionæroverenskomsten. Til gengæld skulle SOS ikke overføre medarbejdere fra alarmcentralen til Funktionæroverenskomsten. Det er med andre ord korrekt, når det i mailen af 22. januar 2021 til Forsikringsforbundet er anført, at Personaleforeningen var orienteret.

At vinde udbuddet i fire ud af fem regioner viste sig at blive en katastrofe. Det var ekstremt store volumener, der skulle håndteres, selv om karakteren af arbejdet (podning) var den samme. Fra at skulle udføre 1.000 tests om dagen skulle der nu udføres flere hundrede tusinder tests om dagen. Tingene ændrede sig hele tiden, herunder åbningstider. En væsentlig del af arbejdet bestod i at levere udkørende testarbejde til bl.a. plejehjem. SOS indså hurtigt, at selskabet ikke kunne leve op til opgaven, og regionerne opsagde kontrakterne. Man nåede derfor kun at være i gang med arbejdet i 1-2 måneder. SOS sparede ikke penge ved at udføre testarbejdet i datterselskabet, og SOS tjente i det hele taget ikke særligt mange penge på at have vundet udbuddet.

Rikke Waltersdorff har forklaret bl.a., at hun er People Business Partner hos SOS. Hun har arbejdet i virksomheden i 11 år og havde samme stilling i 2020. Hendes arbejde består primært i HR-opgaver.

Hendes opgaver ændrede sig meget, da covid-19 brød ud. Hun arbejdede meget med implementering af retningslinjer fra myndighederne. Derudover var der en del opgaver i forbindelse med afskedigelser. Inden pandemien brød ud, havde SOS i København ca. 200 medarbejdere. I starten havde medarbejderne meget travlt, men kort efter var der ikke noget at lave. Det var i den forbindelse, at selskabet påbegyndte de private testaktiviteter. Først var der tale om udkørende testaktiviteter; i slutningen af september 2021 åbnede testcentret på Frederiksberg. Det



var ikke alle medarbejdere i alarmcentralen, som ønskede at udføre testarbejde, og ingen blev pålagt at gøre det. De medarbejder, som sagde ja, blev fortsat aflønnet efter Forsikringsoverenskomsten og eventuelle lokalaftaler. Det var ca. 50-60 personer fra alarmcentralen, der deltog i testarbejdet.

Efter beslutningen om at lægge aktiviteten ned i datterselskabet bistod hun datterselskabet med stillingsopslag, rekruttering og administration. Der blev ansat podere, der arbejdede under 8 timer. Den primære grund til at lægge arbejdet med tests ned i Dansk Autohjælp var at sikre fleksibilitet. Dansk Autohjælp var som selskab vant til at håndtere store udsving i deres arbejdsbyrde, og selskabet var vant til timelønnede medarbejdere og sæsonarbejde. Der er ikke samme muligheder for timelønnede medarbejdere under Forsikringsoverenskomsten. Dansk Autohjælp brugte Planday som planlægningsværktøj for vagtplaner. I systemet kan man udbyde vagter, som medarbejderen kan byde ind på. Hun vil gætte på, at man planlagde for ca. en uge ad gangen. Man havde ikke samme system hos SOS i København. Under arbejdet for regionerne nåede man i hele perioden op på at bruge ca. 700 podere, hvilket viste sig ikke at være tilstrækkeligt.

Claus Ryde har forklaret bl.a., at han er chefforhandler i FA, hvor han været ansat siden 2009. Han er udannet jurist. Han har været med til de seneste fire forhandlinger af Forsikringsoverenskomsten.

Forsikringsoverenskomsten omfatter alle medlemsvirksomheder, der er meldt ind i FA. Nogle medarbejdergrupper falder uden for overenskomsten. Det gælder bl.a. assurandører og medarbejdere, der arbejder under 8 timer om ugen. Man ansætter medarbejdere på månedsløn. Der er ingen regler i overenskomsten om timeløn.

## **5. Parternes argumenter**

Klager har anført navnlig, at Forsikringsoverenskomsten og den hertil knyttede Hovedaftale medfører, at virksomheder ikke kan udtage og overlade opgaver til et datterselskab, som ikke følger Forsikringsoverenskomsten, når sådanne opgaver før, under og efter overladelsen udføres i den overenskomstforpligtede virksomhed.

Når det var muligt at lade arbejdet udføre under Forsikringsoverenskomsten, og når henses til dennes særlige karakter af en ”industriforbundsoverenskomst”, der dækker alt arbejde, der



udføres i de pågældende virksomheder, må der kræves stærke grunde for at udtage opgaven og overføre den til en anden virksomhed. I modsat fald kan det udhule den bestemmelse om organisationseksklusivitet, som parterne udtrykkeligt har aftalt i Hovedaftalens § 5. Denne bestemmelse skærper grænserne for, hvornår man kan henlægge aktiviteter til datterselskaber omfattet af en anden overenskomst.

Der er ingen grund til at have en aftale om organisationseksklusivitet, hvis en opgave, der ubestridt vil kunne udføres i selskabet, efter løse overvejelser over hensigtsmæssigheden kan overføres til en enhed, der ikke omfattes af denne eksklusivitetsbestemmelse, men af en anden overenskomst.

Det kan lægges til grund, at det har været parternes fælles forudsætning, som man klart og tydeligt har tilkendegivet, at Forsikringsoverenskomsten kunne dække meget bredt for så vidt angår personale ansat af en virksomhed under FA. Der henvises til Arbejdsrettens afgørelse i ”Trygsagen” (A2006.456), hvor FA og Forsikringsforbundet samstemmende gav udtryk for, at Forsikringsoverenskomsten dækkede deltidsansatte kystlivreddere. Så meget desto mere må den kunne dække medarbejdere beskæftiget med Covid-19 test, navnlig når dette allerede udføres af et selskab, der bl.a. leverer sundhedsydelser, og hvor medarbejderne allerede deltog i sådant testarbejde. Arbejdsretssagen fik et andet udfald, fordi et fagforbund, som dengang var medlem af en anden hovedorganisation, tillige ansås for at kunne overenskomstdække arbejdet og derfor havde ret til at fremsætte overenskomstkra v bakket op med konfliktvarsel. Dette ændrer dog ikke på, at der – inter partes – mellem FA og Forsikringsforbundet indtil den foreliggende sag gjaldt en fælles opfattelse af Forsikringsoverenskomstens meget brede anvendelsesområde, hvorfor denne opfattelse bør lægges til grund i en sag, der alene omfatter disse to organisationer.

Det kan endvidere lægges til grund, at det netop var overvejelser over de to overenskomsters rammer omkring arbejdstid mv., som var bestemmende for, at SOS valgte at lade den vundne opgave overføre til Dansk Autohjælp. Der var endvidere visse økonomiske fordele ved at vælge placering i Dansk Autohjælp og den her gældende overenskomst fremfor placering i SOS under Forsikringsoverenskomsten.





Klager har ikke hørt noget om en mundtlig aftale mellem Karin Tranbjerg og Helene Christensen før i dag. Den pågældende aftale har heller ikke været præsenteret i processkrifterne. Den kan under alle omstændigheder ikke anses for dokumenteret.

Henset til at SOS ubestridt beskæftiger en lang række medarbejdere døgnet rundt alle dage om året med forskellig uddannelsesmæssig og faglig baggrund, og som bl.a. udfører sundhedsmæssige opgaver for private og kommuner, var det både muligt og hensigtsmæssigt at lade opgaverne udføre under SOS' egen overenskomst. SOS havde op mod 6 måneders erfaring med testcentre og udkørende assistance med tests, da man bød på udbuddet med regionerne. Testarbejdet var på det tidspunkt allerede en væsentlig aktivitet hos SOS.

På intet tidspunkt sagde SOS noget om, at det pågældende testarbejde faldt uden for virksomhedens kerneområde eller Forsikringsoverenskomsten. Lokalaftalen, som selskabet indgik den 18. december 2020, understreger, at selskabet anså arbejdet for omfattet af overenskomsten. Det kan godt være, at volumen på arbejdet ændrede sig efter udbuddet, men der skete ingen ændring i selve karakteren af det arbejde, som SOS tidligere havde udført i privat regi.

Der kan ikke lægges vægt på, at Forsikringsoverenskomsten angiver, at den kun gælder for ansættelse for mere end 8 timer, da denne grænse sigter på den reelle og forventede arbejdstid og ikke den nominelle arbejdstid. Det bemærkes i den forbindelse, at FA har undladt at efterkomme opfordringen om at fremlægge lønsedler mv. til belysning af testmedarbejdernes arbejdstid i Dansk Autohjælp. Det må lægges til grund, at testmedarbejderne i overvejende grad arbejdede mere 8 timer om ugen.

Der var sammenfattende ikke reelle driftsmæssige eller praktiske hensyn, der nødvendiggjorde, at SOS henlagde opgaven til Dansk Autohjælp. Sagen adskiller sig herved fra andre fagretlige sager om overladelse af opgaver til underentreprenører, som fx AR 2005.559 (overladelse af bud-opgaver til underentreprenører). Her lagde Arbejdsretten vægt på, at der alene havde ligget rent driftsmæssige grunde bag, at opgaver blev overladt til underentreprenører. De driftsmæssige grunde var, at det var vanskeligt at skaffe medarbejdere til den overenskomstforpligtede virksomhed i de områder, hvor opgaverne var blevet overladt. I den foreliggende sag findes der ingen driftsmæssige besværligheder af lignende karakter,



tværtimod. Der er herefter sket et brud på Hovedaftalen og Forsikringsoverenskomsten, og bod er derfor forskyldt.

I forhold til bodsudmålingen gøres det for det første gældende, at boden skal udmåles efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder, herunder at det burde stå klart for såvel SOS som FA, at hovedaftalens regel om, at overenskomster kun kan indgås med Forsikringsforbundet, også sætter snævre grænser for, at et overenskomstforpligtet selskab henlægger egne opgaver, der allerede udføres under Forsikringsoverenskomsten, til en virksomhed, der ikke er forpligtet til at efterleve Forsikringsoverenskomsten. For det andet gøres det gældende, at det stod klart for FA, at Forsikringsforbundet efter orienteringen var uenig i, at arbejdet ikke skulle udføres på Forsikringsoverenskomsten.

FA har som hovedorganisation et grundigt kendskab til den omhandlede Hovedaftale. FA havde derfor særlig anledning til at retlede virksomheden og pålægge virksomheden at lade opgaven udføre under Forsikringsoverenskomsten. Bodden kan passende fastsættes i niveauet 50.000-100.000 kr. til hver af de indklagede.

De indklagede har anført navnlig, at der skal ske frifindelse, da SOS ikke har begået brud på Hovedaftalen eller Forsikringsoverenskomsten.

Det fremgår af § 1 i Hovedaftalen mellem FA og Forsikringsforbundet, at aftalen har virkning for FA's medlemsselskaber inden for forsikringsområdet samt for medlemmer af Forsikringsforbundet. Det er herefter ikke i strid med Hovedaftalen, at podearbejdet blev omfattet af HK's Funktionæroverenskomst, da arbejdet blev udført af medarbejdere ansat af SOS' datterselskab (Dansk Autohjælp), som ikke er medlem af FA. Bestemmelserne i Hovedaftalen er således ikke til hinder for, at en FA medlemsvirksomhed har et datterselskab, som er forpligtet af andre overenskomster.

De, der efter udbuddet blev ansat til at udføre testarbejde, blev ansat direkte i datterselskabet. Det skete af saglige, driftsmæssige grunde, da podearbejdet bedre kunne rummes inden for HK's Funktionæroverenskomst – både for så vidt angår dækningsområde og arbejdstidsregler.

Det bemærkes i den forbindelse, at en beslutning om at flytte aktiviteter til et datterselskab ud fra driftsmæssige grunde er en naturlig del af ledelsesretten. Det må derfor kræve særdeles



tungtvejende grunde, jf. FV 2021-305 og FV 2018.0026, for at tilsidesætte SOS's beslutning om, at arbejdet omfattet af udbuddet skulle udføres af Dansk Autohjælp. Det er klager bevisbyrde, og den er ikke blevet løftet.

Hertil kommer at arbejdet omfattet af udbuddet ikke faldt inden for Forsikringsoverenskomstens naturlige dækningsområde. Det skyldes i særdeleshed, at podearbejde ikke har noget med forsikringsområdet at gøre. Derudover ville de podere, der maksimalt arbejdede 8 timer ugentligt, ikke være omfattet af Forsikringsoverenskomsten, jf. overenskomstens 2. afsnit, § 1, stk. 2, litra b.

Forsikringsoverenskomsten harmonerede derudover meget dårligt med rammerne for udbuddet for så vidt angår arbejdstidsreglerne, hvor SOS skulle have et stort antal podere klar nærmest døgnet rundt og dermed i et omfang, der rakte langt udover mandag-fredag kl. 7-18. Der var derfor en betydelig og reel risiko for, at en række af medarbejdernes ansættelsesforhold ikke kunne rummes inden for Forsikringsoverenskomstens arbejdstidsregler. Derudover var de pågældende medarbejdere hos Dansk Autohjælp aldrig blevet stillet i udsigt, at de skulle være omfattet af Forsikringsoverenskomsten.

Selv om parterne muligvis kunne have lavet en lokalaftale under Forsikringsoverenskomsten, ændrer det ikke på, at Funktionæroverenskomsten var bedre gearret til at dække det konkrete arbejde. Det bør også tillægges vægt, at Karin Tranbjerg har forklaret, at Helene Christiansen nikkede til, at aktiviteten blev flyttet til datterselskabet.

Besparelsen ved at lægge arbejdet i datterselskabet var minimal og tæt på ikke eksisterende. Det understøttes også af sagens sammenligningsbilag mellem overenskomsterne. Det var således ikke økonomi, der var den bærende årsag bag beslutningen om, at Dansk Autohjælp skulle varetage opgaven.

Der er intet grundlag for at statuere omgåelse eller identifikation mellem de to selskaber, som har forskellige bestyrelser, hovedsæder og arbejdsområder. Arbejdet med testcentre, der blev påbegyndt efter udbuddet, udgjorde en helt ny aktivitet, uanset at man forud herfor havde opnået erfaring med testarbejde i moderselskabet. Det var en helt andet set up, der skulle varetages, hvor man gik fra at skulle foretage 1.000 til over flere hundrede tusinder daglige tests.



Det bestrides, at sagsførelsen i Tryg-sagen (AR.2006.456) skulle udgøre en fagretlig aftale om Forsikringsoverenskomstens anvendelsesområde.

Der er herefter ikke noget grundlag for at tilsidesætte SOS' beslutning om at lade arbejdet udføre af Dansk Autohjælp.

Hvis Arbejdsretten måtte finde, at det pågældende arbejde helt eller delvist skulle have været omfattet af Forsikringsoverenskomsten, gøres det gældende, at det er klager, der har bevisbyrden for, at der er begået bodpådragende overenskomstbrud, og denne bevisbyrde er ikke løftet.

Det bør tillægges væsentlig betydning, at SOS ikke har haft til hensigt at undgå overenskomstdækning, idet arbejdet i Dansk Autohjælp blev udført på vilkår, der fulgte af overenskomsten med HK samt tilhørende lokalaftaler. Det bør i den sammenhæng tillægges vægt, at SOS ikke har opnået en økonomisk gevinst ved at lægge testaktiviteten hos Dansk Autohjælp.

Det bør tillige tillægges vægt, at SOS var under et voldsomt tidspres, da der alene var 9 hverdage fra udbuddet blev vundet, til SOS skulle være klar med et fuldt operationelt set-up. Bodden skal derudover nedsættes eller helt bortfalde, idet Forsikringsforbundet først reagerede 6 dage efter, at FA havde orienteret om situationen. Det omtvistede arbejde blev desuden alene udført i 1-2 måneder.

Hele perioden med håndtering af Covid-19 var i det hele taget en ekstraordinær situation, hvorfor en eventuel bod også af den grund bør bortfalde. Der foreligger således undskyldende og formildende omstændigheder fra de indklagedes side, som gør, at bod ikke bør ikendes. Alternativt skal der alene fastsættes en ren ordensbod.

Subsidiært gøres det gældende, at et eventuelt bodsansvar alene bør påhvile FA som organisation, da SOS agerede på baggrund af FA's rådgivning.

## **6. Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

### *6.1. Problemstilling*



Det fremgår af § 1 i Hovedaftalen mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Forsikringsforbundet, at aftalen inden for parternes forhandlingsområde har virkning for ”FA’s medlemselskaber inden for forsikringsområdet samt for medlemmer af Forsikringsforbundet”.

Af en bemærkning til § 1 følger, at der ved FA’s forhandlingsområde forstås enhver virksomhed med tilknytning til finanssektoren, herunder også udenlandske virksomheders datterselskaber, filialer, agenturer eller repræsentationskontorer i Danmark. Ved Forsikringsforbundets forhandlingsområde forstås funktionærer, medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår og elever beskæftiget i et forsikringsselskab eller forsikringsagentur og hertil knyttede virksomheder (bortset fra assurandører).

I Hovedaftalens § 5, stk. 1, er fastsat, at kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår alene kan afsluttes mellem på den ene side FA eller FA’s medlemselskaber og på anden side Forsikringsforbundet eller en lokal personalesammenslutning, som er tilsluttet Forsikringsforbundet. I Hovedaftalens § 5, stk. 2, er det anført, at da stk. 1 er en organisationseksklusivbestemmelse, kan der alene indgås kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår med Forsikringsforbundet.

Forsikringsoverenskomsten, der er indgået mellem parterne, omfatter bl.a. medarbejdere i charge til og med fuldmægtige og dermed ligestillede, jf. § 1, stk. 1, i afsnittet om løn, arbejdstid samt særlige forhold for medarbejdere i charge til og med fuldmægtige og dermed ligestillede.

Af en bemærkning til § 1, stk. 1, følger, at kontormæssigt arbejdet omfattet af Forsikringsoverenskomsten normalt udføres fra selskabets kontorer. Der kan dog træffes aftale mellem selskabet og personaleforeningen om undtagelse fra denne regel.

Tilsvarende regler og en tilsvarende bemærkning er fastsat i Forsikringsoverenskomsten afsnit for IT-medarbejdere (afsnittet om løn, arbejdstid samt særlige forhold for IT-medarbejdere).

Hovedspørgsmålet i sagen er, om det udgjorde brud *dels* på Hovedaftalen mellem FA og Forsikringsforbundet *dels* på Forsikringsoverenskomsten, at SOS International A/S (fremover SOS), der er medlem af FA og derigennem omfattet af Hovedaftalen og Forsikringsoverenskomsten, lod testarbejde i form af podning for corona og dertil knyttede funktioner udføre af medarbejdere ansat i datterselskabet SOS International DK A/S (fremover Dansk Au-



tohjælp). Dansk Autohjælp var ikke medlem af FA og derigennem omfattet af Hovedaftalen og Forsikringsoverenskomsten. Dansk Autohjælp var derimod medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og derigennem omfattet af Funktionæroverenskomsten (Funktionæroverenskomst for handel, viden og service) indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat og HK Handel.

## 6.2 Vurdering

Der er ikke fastsat regler i Hovedaftalen eller i Forsikringsoverenskomsten, der udtrykkeligt forbød SOS at lade arbejdet med podning for corona og dertil knyttede funktioner udføre i sit datterselskab Dansk Autohjælp. Dette udelukker imidlertid ikke, at der – ud fra arbejdsretlige grundsætninger om omgåelse eller lignende – kan foreligge brud på Hovedaftalen og Forsikringsoverenskomsten, men hertil kræves navnlig, at klager godtgør, at overladelsen af de pågældende aktiviteter til Dansk Autohjælp ikke var begrundet i driftsmæssige hensyn.

SOS beskæftigede sig normalt med at yde akut assistance til rejsende i hele verdenen. Testarbejde i form af podning for corona og dertil knyttede funktioner i fire af landets regioner i henhold til det udbud, som SOS vandt i januar 2021, var således en ny og meget omfattende opgave for SOS. Testarbejdet skulle udføres over hele landet, herunder på forskellige lokationer rundt omkring i Jylland og på Sjælland. Udførelsen af testarbejdet forudsatte ansættelse af flere hundrede medarbejdere (podere) med varierende timetal, og medarbejderne skulle arbejde i weekender og om aftenen. SOS havde ganske vist forinden i en kortere periode bl.a. på Frederiksberg udført testarbejde i form af podning for corona, men dette testarbejde var relativt begrænset, og i det omfang egne ansatte deltog i testarbejdet, skete det på frivillig basis.

Den nye opgave i form af podning for corona og dertil knyttede funktioner faldt ikke inden for Forsikringsoverenskomstens naturlige dækningsområde, som må anses for at være kontorarbejde inden for forsikringsområdet. Arbejdsretten kan endvidere ikke se bort fra de indklagedes synspunkt om, at Funktionæroverenskomstens dækningsområde og regler om arbejdstid mv. gav bedre retlige rammer og mere fleksibilitet end Forsikringsoverenskomsten med hensyn til udførelsen af arbejdet med podning for corona og dertil knyttede funktioner.

I lyset af reglerne om aflønning mv. i henholdsvis Forsikringsoverenskomsten og Funktionæroverenskomsten og efter bevisførelsen må det lægges til grund, at formålet med at lade testarbejdet udføre i Dansk Autohjælp ikke var at undgå de økonomiske forpligtelser, der fulgte af



Forsikringsoverenskomsten. Som de indklagede har vist, var besparelsen ved at lægge testarbejdet i Dansk Autohjælp minimal og tæt på ikke eksisterende.

Arbejdsretten finder på den anførte baggrund, at klager ikke har godtgjort, at der lå usaglige hensyn bag SOS' beslutning om at lade arbejdet i form af podning for corona og dertil knyttede funktioner udføre i Dansk Autohjælp. Det må tværtimod lægges til grund, at der lå saglige, driftsmæssige hensyn bag denne beslutning.

Der er således ikke grundlag for – ud fra arbejdsretlige grundsætninger om omgåelse eller lignende – at fastslå, at SOS handlede i strid med Hovedaftalen og Forsikringsoverenskomsten, og Arbejdsretten tager derfor de indklagedes påstand om frifindelse til følge.

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

De indklagede, Finanssektorens Arbejdsgiverforening på egne vegne og som mandatar for SOS International A/S, frifindes.

I sagsomkostninger skal klager inden 14 dage betale 5.000 kr. til Arbejdsretten.

Oliver Talevski