



# Udskrift af Arbejdsrettens dom af 19. august 2025

I sag nr.: 2023-171

Fagbevægelsens Hovedorganisation  
for  
Fagligt Fælles Forbund  
(advokat Mina Bernardini)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening  
for  
DI Overenskomst II  
for  
SGL Fulfillment & Distribution A/S  
(advokat Thomas Nielsen)

*Dommere: Anja C. Jensen, Anne Trolle, Cecilia Ricard, Hanne Schmidt (næstformand), Henrik Dahl, Jørgen Steen Sørensen (næstformand), Lars Hjortnæs (næstformand og retsformand), Linda Nordstrøm Nissen og Signe Færch.*

## Indledning

Sagen angår i første række, om en vikar ansat hos et vikarbureau efter flere successive udsendelser til en brugervirksomhed ikke var udsendt midlertidigt, og om ansættelsen hos vikarbureauet som følge heraf ikke var omfattet af vikarloven. Hvis ansættelsesforholdet ikke var omfattet af vikarloven, skal der desuden tages stilling til, om vikaren skal stilles, som hvis hun var ansat direkte af brugervirksomheden.

## Parternes påstande

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt påstand om, at SGL Fulfillment & Distribution A/S tilpligtes at anerkende, at A ikke var omfattet af vikarloven, og at A som konsekvens heraf skal stilles, som hvis hun var ansat direkte af SGL Fulfillment & Distribution A/S.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst II for SGL Fulfillment & Distribution A/S, har nedlagt påstand om frifindelse.

## Sagsfremstilling

SGL Fulfillment & Distribution A/S (herefter SGL) driver lagerlogistik- og transportvirksomhed med registreret binavn SGL E-Commerce A/S.

SGL er som medlem af DI Overenskomst II omfattet af Fællesoverenskomsten indgået mellem DI Overenskomst II og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen.



SGL anvender vikarer på virksomhedens distributionscentre i Danmark. På disse centre udfører SGL efter det oplyste såkaldt tredjeparts-logistik for en række kunder, hvilket efter det oplyste bl.a. består i modtagelse, plukning, pakning og udsendelse af varer for kunderne. Virksomhedens kunder sælger varer af forskellig art, herunder inden for ”high fashion”.

Moment A/S er et landsdækkende vikar- og rekrutteringsbureau. Moment er omfattet af Landsoverenskomsten for vikarer indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen.

Den 10. januar 2019 indgik A og Moment A/S en aftale om et vikariat hos IC Group A/S. Af aftalen fremgik bl.a.:

”Arbudssted: IC Group A/S, Priorparken 412, Adelgade 12D, 1304 Kbh. K, 2605 Brøndby

...

Jobtitel: Lagermedarbejder

...

Denne aftale er omfattet af Landsoverenskomst for Vikarer mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fagligt Fælles Forbund.

Såfremt brugervirksomheden har dækkende overenskomst og/eller lokalaf tale regulerer denne løn, tillæg og arbejdstid.”

Den 21. marts 2019 blev vikariatet forlænget for perioden 1. april til 1. november 2019.

I sommeren 2022 blev brugervirksomhedens lager i Brøndby virksomhedsoverdraget fra IC Group til SGL.

Den 9. oktober 2019 indgik A og Moment A/S aftale om vikariat hos SGL E-Commerce for perioden 1. november 2019 til 1. april 2020. Af aftalen fremgik bl.a.:

”Arbudssted: SGL E-Commerce, Priorparken 412, 2605 Brøndby

...

Jobtitel: Lagermedarbejder

...

Denne aftale er omfattet af Landsoverenskomst for Vikarer mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fagligt Fælles Forbund. For så vidt angår løn og arbejdstid følges den i SGL E-commerce gældende Fællesoverenskomst mellem Dansk Industri & 3F samt de til enhver tid gældende lokalaf taler, jf. Landsoverenskomst for vikarer § 3.”

As vikariat blev forlænget ved aftale af 27. marts 2020 for perioden 1. april til 14. april 2020, ved aftale af 15. april 2020 for perioden 14. april til 15. maj 2020 og ved aftale af 15. maj 2020 for perioden 15. maj 2020 til 1. november 2020. Vikariatet blev endvidere forlænget ved aftale af 29. september 2020. I denne aftale var der ikke angivet en slutdato.



Den 15. februar 2022 indsendte A en indberetning til SGL's eksterne whistleblowerordning. I indberetningen var anført bl.a.:

*"Beskrivelse*

Min henvendelse drejer sig om forskelsbehandling af vikarer hos SGL. Efter min bedste overbevisning er der tale om en evt. overtrædelse af vikarloven/ligebehandlingsprincippet.

Vikarerne (ansat gennem Moment A/S) bliver forskelsbehandlet på række områder, selvom de har præcis samme arbejdsopgaver og samme stilling som de fastansatte. Vikarerne bidrager på lige fod og har samme "target" som de fastansatte. Flere vikarer har arbejdet fuld tid på SGL's lager i Brøndby i op til mere end 3 år, uden at blive fastansat og har ifølge SGL stadig Ikke ret til samme vilkår og personalegoder. Det drejer sig om følgende:

...

Jeg får den tanke, at SGL spekulerer i at hyre vikarer på fuld tid i op til flere år, uden at give dem samme arbejdsvilkår og rettigheder som deres egne ansatte. Så vidt jeg ved, drejer det sig omkring 40 fuldtidsvikarer samt en del deltidsvikarer som pt arbejder på lageret.

Overordnet set, mener jeg at forskelsbehandlingen er uretfærdig, amoralsk og skaber splid på arbejdspladsen. Desuden er det mit indtryk, at det er på kant med loven, da ligebehandlingsprincippet ikke synes opfyldt, specielt angående bonus/gratiale, da jeg kan læse mig frem til at "aflønning" i vikarloven dækker alle løn-elementer."

Den 2. maj 2022 blev A opsagt af Moment A/S med sidste arbejdsdag den 13. maj 2022. Hun rettede herefter henvendelse til sin fagforening.

Den 1. september 2022 blev der efter anmodning fra Fagligt Fælles Forbund afholdt mæglingssmøde mellem DI Overenskomst II v/ DI og 3F Transportgruppen, Af referatet fra mødet fremgår bl.a.:

"Sagen blev drøftet.

Arbejdsgiverside bestred, at eventuelle krav vedrørende vikarernes ansættelsesforhold kan rettes imod brugervirksomhed, jf. Fællesoverenskomstens § 30, andet afsnit. Dertil blev det bestridt, at eventuelle krav vedrørende brugervirksomhedens forpligtelser i Vikarlovens §§ 5-7 skal behandles fagretligt."

Der blev efter anmodning fra Fagligt Fælles Forbund afholdt fællesmøde den 5. januar 2023, uden at parterne kunne nå til enighed. Af referatet fra mødet fremgår bl.a.:

"Sagen forhandlede.

Fra arbejdstagerside fastholdt man klagen, idet man var af den opfattelse, at SGL Fulfillment & Distribution A/S, CVR 40428224, overfor forbundets medlem A har "... misbrugt vikaransættelsesformen til at bryde egen overenskomst - Fælles-



*overenskomsten indgået mellem DIO II og 3F Transportgruppen for lagermedarbejdere, chauffører og havnearbejdere – vedrørende*

- *Deltidsansættelser, overenskomstens bilag 2, stk. 6*
- *Aflysning af vagter uden lønkompensation, overenskomstens § 3, stk. 4 (en medarbejder skal kende sin arbejdstid og have løn for den tid, som man er til-sagt)*
- *Og manglende betaling af fratrædelsesgodtgørelse, 5.000 kr. jf. overenskomstens §18 efter mere end tre års ansættelse.*

*Herudover er der sket overtrædelse af vikarlovens § 6, da A og de øvrige vikarsatte på virksomheden ikke er tildelt de samme personalegoder som de fastansatte".* Man gjorde gældende, at A reelt havde været fastansat i virksomheden, og af den grund havde et krav mod virksomheden jf. ovenfor. Man stillede krav om bod.

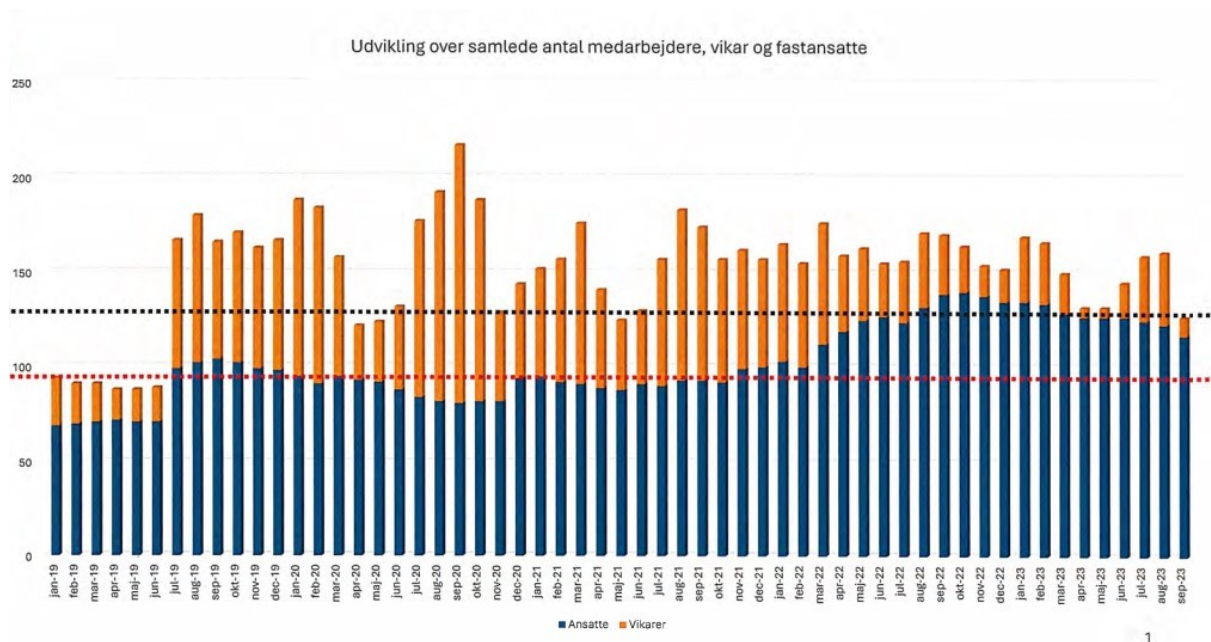
Fra arbejdsgiverside præciserede man indledningsvis, at SGL Fulfillment & Distribution A/S er den virksomhed, hvortil forbundets medlem A var udsendt som vikar. A var ansat i vikarbureauet Moment A/S jf. også de med fællesmødebegæringen fremlagte ansættelseskontrakter. SGL Fulfillment & Distribution A/S var således brugervirksomhed. Man afviste, at A reelt havde været fastansat i virksomheden. Man henviste til mæglingsmødereferat af 1. september 2022, og anførte, som under mæglingsmødet, at Fællesoverenskomsten ikke indeholder en hæftelsesregel, og at eventuelle krav vedrørende vikarers ansættelsesforhold derfor ikke kan rettes imod en brugervirksomhed, jf. også Fællesoverenskomstens § 30, 2. afsnit, hvori det hedder, at "*Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauet er ansvarligt for vikarernes ansættelsesforhold. Brugervirksomheden kan ikke drages til ansvar for vikarbureauets eventuelle overtrædelser af disse*". Hertil kommer, at de forpligtelser, der i henhold til Vikarlovens §§ 5-7 påhviler en brugervirksomhed, ikke er implementeret i Fællesoverenskomsten. Som følge heraf kan spørgsmål om en brugervirksomheds eventuelle overtrædelse af Vikarlovens §§ 5-7 ikke behandles fagretligt, men skal derimod behandles ved de almindelige domstole.

Fra arbejdstagerside erklærede man sig uenig i arbejdsgiversidens opfattelse, og man tog forbehold for at videreføre sagen ved Arbejdsretten."

Klageskrift blev indgivet til Arbejdsretten den 21. februar 2023.

Parterne har anmodet Arbejdsretten om at udskyde behandlingen af spørgsmålet om eventuel bod.

For Arbejdsretten er fremlagt oversigter over antal vikarer og fastansatte lagerarbejdere på SGL's lagre i Danmark, herunder lageret i Brøndby, i perioden fra januar 2019 til september 2023. Bl.a. er fremlagt følgende graf udarbejdet af Fagbevægelsens Hovedorganisation til brug for sagen den 1. november 2024:



Endvidere er fremlagt regnskabstal til belysning af SGL's aktivitet på lageret i Brøndby i perioden 2019 – 2024 samt uddrag af to samarbejdsaftaler indgået mellem henholdsvis IC Group og Moment samt SGL og Moment med angivelse af bl.a. timepriser.

### Retsgrundlag

Vikarlovens § 1, stk. 1, § 3, stk. 1, 4 og 5, og § 8, stk. 2-4, lyder således:

”§ 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.

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

...

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

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.

§ 8. ...



Stk. 2. Et vikarbureau, der forsætligt eller groft uagtsomt overtræder § 3, stk. 1-4, straffes med bøde.

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.

Stk. 4. For vikarer, der er omfattet af en overenskomst som nævnt i § 3, stk. 5, § 5, stk. 2, eller § 6, stk. 2, kan sager om krænkelse af rettighederne efter en sådan overenskomst, herunder om en godtgørelse svarende til den i stk. 3 nævnte, som ikke bliver behandlet ad fagretlig vej, afgøres ved de civile domstole.”

Ved dom af 17. marts 2022 i sagen C-232/20 (Daimler [AG, Mercedes-Benz Werk, Berlin]) tog EU-Domstolen stilling til, om direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde skulle fortolkes således, at fornyelsen af successive udsendelser til den samme stilling hos en brugervirksomhed i en periode på 55 måneder udgjorde et misbrug af sådanne udsendelser af en vikaransat. Domstolen udtalte bl.a.:

”60. Forudsat at successive udsendelser af en og samme vikaransatte til en og samme brugervirksomhed fører til en tjenesteperiode hos denne virksomhed, der er længere, end hvad der med rimelighed kan anses for ”midlertidigt” under hensyntagen til alle relevante omstændigheder, der navnlig omfatter sektorens særlige forhold, kan dette tyde på, at der er tale om misbrug af successive udsendelser som omhandlet i artikel 5, stk. 5, første punktum, i direktiv 2008/104 (jf. i denne retning dom af 14.10.2020, KG (Successive udsendelser i forbindelse med vikaransættelse), C-681/18, EU:C:2020:823, præmis 69).

61. På samme måde omgår successive udsendelser af en og samme vikaransatte til en og samme brugervirksomhed selve kernen i bestemmelserne i direktiv 2008/104 og udgør misbrug af denne ansættelsesform, for så vidt som de påvirker den ligevægt, der med dette direktiv er opnået mellem fleksibilitet for arbejdsgiverne og sikkerhed for arbejdstagerne, ved at undergrave sidstnævnte (dom af 14.10.2020, KG (Successive udsendelser i forbindelse med vikaransættelse), C-681/18, EU:C:2020:823, præmis 70).

62. Endelig skal det bemærkes, at når der i et konkret tilfælde ikke er givet nogen objektiv forklaring på, hvorfor den berørte brugervirksomhed tyer til flere på hinanden følgende kontrakter om vikararbejde, tilkommer det den nationale ret – inden for de nationale retlige rammer og under hensyntagen til omstændighederne i hver enkelt sag – at tage stilling til, om en af bestemmelserne i direktiv 2008/104 er omgået, og så meget desto mere, når det er en og samme vikaransatte, som er udsendt til brugervirksomheden på baggrund af det pågældende sæt kontrakter (dom af 14.10.2020, KG (Successive udsendelser i forbindelse med vikaransættelse), C-681/18, EU:C:2020:823, præmis 71).

63. Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det andet spørgsmål besvares med, at artikel 1, stk. 1, og artikel 5, stk. 5, i direktiv 2008/104 skal fortolkes således, at fornyelsen af successive udsendelser til den samme stilling hos en brugervirksomhed i en periode på 55 måneder udgør et misbrug af sådanne udsendelser af en vikaransat, såfremt de successive udsendelser af en og samme vikaran-



satte til en og samme brugervirksomhed fører til en tjenesteperiode hos denne virksomhed, der er længere, end hvad der med rimelighed kan anses for ”midlertidigt” under hensyntagen til alle relevante omstændigheder, der navnlig omfatter sektorens særlige forhold, og – inden for de nationale retlige rammer – såfremt der ikke er givet nogen objektiv forklaring på, hvorfor den berørte brugervirksomhed tyer til flere på hinanden følgende kontrakter om vikararbejde, hvilket det tilkommer den nationale ret at afgøre.”

### **Forklaringer**

A har forklaret bl.a., at hun har arbejdet som lagerarbejder i en årrække. Hun søgte en stilling som vikar hos Moment, fordi hun stod uden arbejde, og det blev aftalt, at hun skulle starte som lagerarbejder på et lager i Brøndby.

På lageret varetog hun helt de samme opgaver som de fastansatte i virksomheden. Virksomheden oplærte hende i at bruge udstyret på lageret, først i ”pluk og pak”-afdelingen og senere i afdelingen for returvarer. Oplæringen var let og gik hurtigt. Opgaverne var de samme, uanset hvem virksomhedens kunde var.

SGL havde mange vikarer på lageret i Brøndby. Vikarerne var reelt flere hænder til de samme opgaver. Teamlederne i virksomheden bookede navngivne vikarer gennem Moment. De sendte hver uge en liste med navne på de vikarer, som de gerne ville se igen. Nogle gange bad virksomheden om en specifik medarbejder til en bestemt opgave. Det var således ikke Moment, der valgte vikarerne.

Hendes vikariat blev forlænget flere gange. Moment skrev til vikarerne, at de skulle gøre Moment opmærksom på det, hvis de ikke ønskede forlængelse af deres vikariat. Der var ikke angivet en slutdato for vikariatet i den sidste aftale om forlængelse. Da hun så det, tænkte hun, at virksomheden nok ville beholde hende som en evighedsvikar.

SGL bad vikarerne om at oplyse, om de ønskede at blive fastansat, så de kunne blive skrevet på en liste over kandidater. Hun ville gerne have været fastansat i virksomheden. Det havde hun også sagt til sin chef. Hun fik ikke nogen egentlig forklaring på, hvorfor hun ikke blev fastansat.

I foråret 2022 foretog hun en indberetning via SGL’s whistleblowerordning, fordi hun havde opdaget, at de fastansatte i virksomheden fik et stort gratiale, som hun fornemmede, at virksomheden prøvede at tysse ned i forhold til vikarerne. Hun spurgte sine fastansatte kolleger på lageret, om de fik nogle personalegoder, som vikarerne ikke fik, og der var nok noget med bl.a. kantinen.

Det gik hende på, at SGL forventede, at vikarerne ydede den samme indsats som de fastansatte uden at få de samme personalegoder.

Efter at hun havde sendt denne indberetning, blev hun opsagt af Moment, som oplyste, at opsigelsen skete som følge af arbejdsmangel i SGL.

Moment slog kort efter flere vikarstillinger op til et lager i Brøndby. Hun ved ikke, om det var det samme lager, men det går hun ud fra.



B har forklaret bl.a., at han er direktør for SGL's lager- og logistikdel.

Virksomheden modtager og opbevarer kundernes varer, og derefter pakker og udsender man varerne efter kundens instruktioner.

SGL har kunder inden for forskellige brancher. Som udgangspunkt betjener virksomheden alle kundetyper, men SGL har særligt mange kunder inden for tekstilvarer. Det er karakteristisk, at det er kundernes aktivitetsniveau, som afgør, hvor travlt SGL har, og som styrer SGL's arbejde. SGL har kun kort tid til at tømme paller mv. for varer. Nogle gange modtager SGL flere varer eller modtager varerne på en anden måde, end de havde forestillet sig. Der er forskelle fra kunde til kunde.

SGL er kontraktmæssigt i forhold til kunderne bundet af nogle snævre tidsmæssige rammer – f.eks. skal containere, der ankommer, typisk tømmes inden for 48 timer.

Der er store udsving i aktivitetsniveauet, som også afhænger af fragsituationen, udsving i valutakurser og mængden af sæsonprægede varer. Black Friday indebærer f.eks., at SGL sender ca. 70.000 pakker ud i verden, og heraf kommer mindst 30-40 % retur fra forbrugere, som fortryder. SGL er her underlagt snævre tidsmæssige betingelser for håndteringen.

SGL er i kontakt med vikarbureauet ugentligt og nogle gange dagligt ved uforudsete tilspidsede situationer.

SGL kan ikke undvære vikarer. Navnlig er vikarer nødvendige for at undgå at skulle fyre og genansætte folk i det uendelige. Det ville være utåleligt for de ansatte, og få ville søge de ledige stillinger. Vikarer er derimod på forhånd indstillede på netop sådanne vilkår. Når SGL får nye kunder, vil man også gerne indledningsvis have en bufferkapacitet for at sikre en god start.

SGL har ofte opfordret vikarer til at ansøge, når SGL fastansætter nye lagerarbejdere, og der er da også blevet fastansat mange vikarer, som på den måde har ”arbejdet sig op”.

Lageret i Brøndby var særligt kendetegnet ved onlinehandel, som ved overtagelsen i 2019 var noget nyt for SGL. SGL havde brug for mange vikarer i opstartsfasen, hvor der var stor aktivitet, men samtidig stor usikkerhed om det fremtidige behov. Det gjaldt i særlig grad efter Corona-nedlukningen i 2020. Onlinesalg blev her hurtigt mangedoblet med en ændret ordresammensætning og mange returvarer.

Det var meget usikkert, om aktivitetsniveauet ville fortsætte. Der opstod også problemer med forsyningskæderne i perioden. Mange containere var forsinkede, og ingen vidste, hvornår de ville ankomme, men SGL's kunder havde fortsat krav på, at de aftalte tidsfrister for håndtering blev overholdt.

Efterfølgende er antallet af vikarer på lageret i Brøndby blevet reduceret noget, fordi SGL blev mere sikker på situationen, og fordi man fik nogle nye kunder med mere stabile varetilgange. SGL bruger dog stadig en hel del vikarer.

Det er dyrt for SGL at bruge vikarer. Lønæssigt betaler SGL således med en faktor noget over 1 til Moment.



Det var en fordel for SGL, hvis det var de samme vikarer, der kom, men Moment bestemte, hvilke vikarer der blev sendt ud på lageret i Brøndby. SGL har ikke haft indflydelse på beslutningerne om forlængelse af As vikariat eller om tidsbegrænsning.

### **Parternes argumentation**

Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund har til støtte for den principale påstand anført navnlig, at As vikariat ikke var midlertidigt i vikarlovens § 1's forstand. Vikarers ansættelsesforhold er mere usikre end fastansattes, og vikarloven må forstås på en måde, som indebærer, at der skabes en sikkerhed for, at vikaransættelse anvendes som en snæver undtagelse fra fastansættelse. Virksomhederne skal spørge sig selv, om brug af vikarer frem for fastansættelse nu også er nødvendigt. Ved vurderingen heraf skal det spille ind, at der i brugervirksomheders overenskomster normalt er rigelig fleksibilitet med hensyn til korte opsigelsesfrister og saglige opsigelsesgrunde, således at der generelt ikke kan være et stort behov for at bruge vikarer.

As udsendelsesperiode på tre år og fire måneder fordelt på syv perioder skaber i sig selv en formodning for, at vikariatet ikke var af midlertidig karakter. Der var heller ikke anført en slutdato i As sidste kontrakt om forlængelse af vikariatet.

A udførte almindelige faste driftsopgaver på lige fod med de fastansatte lagerarbejdere. Hendes konkrete arbejdsopgaver var ikke tidsbegrænsede efter deres art. Arbejdets karakter understøtter derfor, at vikarloven ikke finder anvendelse på ansættelsesforholdet, og hos SGL var andelen af vikarer langt større i forhold til andelen af fastansatte, end det var nødvendigt.

De fremlagte tal vedrørende SGL viser, at virksomheden havde et overforbrug af vikarer, og det gjaldt særligt på lageret i Brøndby.

SGL's omfattende brug af vikarer var i lyset af det anførte ikke objektivt og sagligt begrundet i virksomhedens forhold. Covid 19-pandemiens virkninger er ikke en tilstrækkelig forklaring.

Vikarlovens § 3, stk. 4, om forbud mod successive forlængelser uden saglig begrundelse er ikke relevant, fordi vikarloven slet ikke finder anvendelse, når udsendelsen til SGL ikke var midlertidig.

Hvis A ikke var omfattet af vikarloven, skal A stilles som, hvis hun var direkte ansat af SGL. Da aftalen mellem SGL og Moment må anses for etableret med det formål at opnå kortere opsigelsesvarsler, er der tale om omgåelse af Fællesoverenskomsten, som SGL var omfattet af.

Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst II for SGL Fulfillment & Distribution A/S har anført navnlig, at vikarlovens kriterium "midlertidigt" må forstås bredt. Efter EU-Domstolens praksis ses skillelinjen at gå mellem "midlertidigt" og "permanent". Der er hverken i vikarloven eller vikardirektivet grundlag for at opstille den begrænsning, at et vikariat ikke må være længerevarende.

Det reelle spørgsmål ved brug af vikarer er i lyset af vikarlovens § 3, stk. 5, om vikarer bruges for at omgå nogle specifikke rettigheder – f.eks. opsigelsesvarsler – som vikaren i så fald kan påberåbe sig. Hvis klager får medhold i den principale påstand, vil vikarer risikere at falde ud af vikarlovens beskyttelsesregler uden nogen sikkerhed for at blive stillet lige så godt.



I denne sag var A udsendt midlertidigt til brugervirksomheden, idet udsendelsen ikke tilsigtede at være permanent.

De successive udsendelser var sagligt og objektivt begrundede i virksomhedens klare driftsmæssige behov, men der gjaldt slet ikke noget forbud mod successive ansættelser uden objektiv begrundelse på grund af Moments overenskomstforhold. Overtrædelse af vikarloven ville i givet fald også skulle sanktioneres med bøde eller godtgørelse, jf. vikarlovens § 8, ikke med, at vikaren ikke er omfattet af vikarloven.

### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

Sagen angår i første række, om As vikariat hos SGL falder uden for vikarlovens anvendelsesområde, fordi vikariatet ikke var “midlertidigt”, jf. lovens § 1, stk. 1. Hvis dette er tilfældet, er spørgsmålet, om A i stedet skal stilles som om, hun var ansat direkte af SGL.

Efter bestemmelsen i § 1, stk. 1, finder loven 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.

Loven har ikke nogen definition af udtrykket “midlertidigt”, og heller ikke lovens forarbejder eller det bagvedliggende direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikarbejde indeholder nærmere bidrag til fastlæggelse af udtrykkets betydning. Bestemmelsens formulering (“for midlertidigt ...”) taler imidlertid for, at der må lægges vægt på, om det i forbindelse med udsendelsen, herunder en eventuel forlængelse af udsendelsen, har været tilsigtet, at arbejdsforholdet skulle være midlertidigt.

Ved forståelsen af udtrykket “midlertidigt” må der herudover lægges vægt på, at et vikarbureau efter lovens § 3, stk. 4, ikke uden saglig begrundelse må anvende successive udsendelser af en vikar, og at overtrædelse af denne bestemmelse efter § 8, stk. 2, straffes med bøde, ligesom der efter stk. 3 kan tilkendes vikaren godtgørelse. Disse bestemmelser forudsætter, at selv usaglige successive udsendelser af en vikar kan være omfattet af loven og altså efter § 1, stk. 1, skal anses for midlertidige.

Dette taler for, at udtrykket “midlertidigt” skal forstås bredt. Til støtte herfor taler også, at det vil være usikkert og formentlig varierende fra sag til sag, hvilke ansættelsesmæssige rettigheder en vikar eventuelt kan påberåbe sig, hvis den pågældendes ansættelse hos vikarbureauet ikke er omfattet af vikarlovens regler, mens vikaren ikke har et ansættelsesforhold til en anden virksomhed. En snæver forståelse af udtrykket vil således kunne indebære en forringelse af vikarens retsbeskyttelse.

Arbejdsretten finder, at en forståelse af vikarloven i overensstemmelse med det anførte er i overensstemmelse med EU-Domstolens praksis på området.

I den konkrete sag finder Arbejdsretten, at det efter bevisførelsen, herunder oplysningerne om SGL's drift og kundesammensætning og betydningen af Corona-nedlukningen i løbet af den periode, hvor A var udsendt til virksomheden, ikke er godtgjort, at A ikke var udsendt for midlertidigt at udføre lagerarbejde hos SGL.



Arbejdsretten tager herefter indklagedes frifindelsespåstand til følge.

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

SGL Fulfillment & Distribution A/S frifindes.

Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund skal inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 5.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

Hanne Schmidt

Lars Hjortnæs

Jørgen Steen Sørensen