

Kendelse

i

Faglig voldgift FV2024-165

3F Den Grønne Gruppe

(advokat Lotte Dickow Schmidt)

mod

Sammenslutningen af mindre Arbejdsgiverforeninger

v/Danske Anlægsgartnere

for

OKNygaard A/S

(advokat Karina Lindewald)

Afsagt den 23. maj 2025

1. Tvisten

Sagen vedrører, hvordan en bestemmelse i et vikarprotokollat til Anlægsgartneroverenskomsten skal forstås, herunder om bestemmelsen pålægger brugervirksomheder et bods- og hæftelsesansvar for et vikarbureaus mangelfulde lønbetaling.

Tvisten udspringer af en konkret uoverensstemmelse om to vikarer, der udførte arbejde ved OKNygaard i 2021 og 2022.

2. Påstande

Klager, 3F Den Grønne Gruppe, har nedlagt følgende endelige påstande:

Principal

OKNygaard A/S skal anerkende, at det følger af Protokollat 21, pkt. 6, 2. punktum, i Anlægsgartneroverenskomsten mellem 3F og Danske Anlægsgartnere 2020-2023, at OKNygaard A/S begår overenskomstbrud, når OKNygaard A/S anvender vikarer fra vikarbureauer, der ikke er medlemmer af Danske Anlægsgartnere, og vikarerne ikke som minimum får de vilkår i anlægsgartneroverenskomsten, der følger af vikarlovens § 3, stk. 1 og 2, for det arbejde de udfører inden for anlægsgartneroverenskomstens faglige gyldighedsområde.

Det gælder, selv om OKNygaard A/S har oplyst vikarbureauet om forpligtelserne efter anlægsgartneroverenskomsten, og det overenskomststridige forhold alene beror på vikarbureauets forhold.

OKNygaard A/S skal også anerkende at hæfte for vikarbureauvikarernes tab som følge af overenskomstbruddet.

Subsidiært

OKNygaard A/S skal anerkende, at det følger af Protokollat 21, pkt. 6, 2. punktum, i Anlægsgartneroverenskomsten mellem 3F og Danske Anlægsgartnere 2020-2023, at OKNygaard A/S begår overenskomstbrud, når OKNygaard A/S anvender vikarer fra vikarbureauer, der ikke er medlemmer af Danske Anlægsgartnere, og vikarerne ikke som minimum får de vilkår i anlægsgartneroverenskomsten, der følger af vikarlovens § 3, stk. 1

og 2, for det arbejde de udfører inden for anlægsgartneroverenskomstens faglige gyldighedsområde.

Det gælder, selv om OKNygaard A/S har oplyst vikarbureauet om forpligtelserne efter anlægsgartneroverenskomsten, og det overenskomststridige forhold alene beror på vikarbureauets forhold.

Mere subsidiært

OKNygaard A/S skal anerkende, at det følger af Protokollat 21, pkt. 6, 2. punktum, i Anlægsgartneroverenskomsten mellem 3F og Danske Anlægsgartnere 2020-2023, at OKNygaard A/S begår overenskomstbrud, når OKNygaard A/S anvender vikarer fra vikarbureauer, der ikke er medlemmer af Danske Anlægsgartnere, og vikarerne ikke som minimum får de vilkår i anlægsgartneroverenskomsten, der følger af vikarlovens §3, stk. 1 og 2, for det arbejde de udfører inden for anlægsgartneroverenskomstens faglige gyldighedsområde, og vikarerne ikke på baggrund af ansættelsesaftalerne med vikarbureauet kan forfølge kravene mod vikarbureauet eller hos LG.

Det gælder, selv om OKNygaard A/S har oplyst vikarbureauet om forpligtelserne efter anlægsgartneroverenskomsten, og det overenskomststridige forhold alene beror på vikarbureauets forhold.

Indklagede, Sammenslutningen af mindre Arbejdsgiverforeninger v/Danske Anlægsgartnere for OKNygaard A/S, har påstået sig frifundet for de nedlagte påstande.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 7. maj 2025 af en voldgiftsret bestående af forhandlingssekretær Morten Fischer-Nielsen og forhandlingssekretær Tina Petersen (udpeget af klager), arbejdsrets- og erstatningschef Jesper Hollegaard og arbejdsretschef Thomas Nielsen (udpeget af indklagede) samt professor, dr. jur. Jens Kristiansen som opmand.

Under sagen blev der afgivet forklaringer af følgende: Stilling 1 A, Stilling 2 B, Stilling 3 C, Stilling 4 D og Stilling 5 E.

Da der efter votering ikke var flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten, skal opmanden træffe afgørelse ved kendelse. Parterne var enige om,

at kendelsen kan udformes uden en fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af forklaringer og procedure.

4. Overenskomstgrundlaget

Overenskomst om anlægsgartnerarbejde (2020-23) indeholder i protokollat nr. 21 bl.a. følgende regler om vikararbejde:

”Vikarbureauet er ikke medlem Danske Anlægsgartnere:

3. Parterne er enige om, at overenskomsterne mellem de berørte organisationer er områdeoverenskomster.

4. Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde, er omfattet af overenskomsterne, hvis det udføres af en ansat eller af en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en medarbejder, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.

5. Danske Anlægsgartnere tilkendegiver, at overenskomsterne i sin fulde ordlyd finder anvendelse for de medarbejdere, der udsendes af et vikarbureau til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, vikararbejdet strækker sig over.

6. Dette gælder dog ikke, såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via medlemskabet af en anden DA-organisation eller som har overenskomst med 3F, er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gælder for det omhandlede arbejde. Dog skal det sikres at vikaren som minimum sikres de bestemmelser der fremgår af vikarlovens § 3, stk. 1 og 2.

7. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at vikarbureauet har det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold.”

Protokollatet kom ind i overenskomsten i forbindelse med en gennemskrivning af overenskomsten som optakt til overenskomstfornyelsen i 2017. Det skete på initiativ af 3F, der også havde udarbejdet forslaget til tekst. I forslaget er en del af teksten til pkt. 6 markeret med rødt (her markeret med fed skrift):

”6. Dette gælder dog ikke, såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via medlemskabet af en anden DA-organisation eller som har overenskomst med 3F, er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gælder for det omhandlede arbejde. Dog skal det sikres at vikaren som minimum sikres de bestemmelser der fremgår af vikarlovens § 3 stk. 1 og 2.”

Den sammenskrevne overenskomsttekst med en række tilhørende protokollater, herunder vikarprotokollatet, blev fremsendt af A på vegne af 3F ved en mail af 4. november 2016 til de øvrige medlemmer af den arbejdsgruppe, der havde stået for sammenskrivningen, herunder F og G fra Danske Anlægsgartnere. I mailen er bl.a. anført følgende:

” Kære alle!

Herved fremsendes til endelig godkendelse den tilrettede tekst for anlægsgartneroverenskomsten.

(...)

Afslutningsvis vil jeg gerne takke for godt og konstruktivt samarbejde i processen med omskrivning af overenskomsterne.”

Protokollatet indgik ikke som en del af de protokollater, der var opregnet i forhandlingsresultatet af 15. marts 2017 om en 3-årig fornyelse af Anlægsgartneroverenskomsten.

Protokollatet optræder i Anlægsgartneroverenskomsten for 2020-23 som protokollat nr. 21 med et uændret indhold.

5. Baggrunden for tvisten

Tvisten mellem parterne er opstået som følge af en uoverensstemmelse om aflønningen af to vikarer, der blev udsendt fra vikarbureauet ”Work4All” til OKNygaard. Vikarerne udførte arbejde for virksomheden i 2021 og 2022.

Der var i en samarbejdsaftale af 19. maj 2021 mellem OKNygaard og vikarbureauet aftalt bl.a. følgende:

”Overenskomst

For så vidt angår løn- og almindelige arbejdsforhold følger alle ansættelser Anlægsgartneroverenskomsten samt lokalaftaler indgået mellem 3F og OKNygaard.

OK Nygaard er pligtig at informere Work4All om gældende lokalaftaler senest ved vikarens tiltræden.

Work4All er bekendt med og pligtig at oplyse vikarerne, at OKNygaard, i.h.t. overenskomsten med 3F, benytter fleksibel arbejdstid med arbejdstider fastlagt inden for tidsrummet 06.00-17.00 med en maximal ugentlig arbejdstid på 42 timer.

For så vidt angår opsigelsesvarsler følger tilknytningen vikarloven, hvilket indebærer, at en vikar inden for de første 12 måneder kan opsiges med øjeblikkeligt varsel, dog tidligst efter 4 timers tilknytning.”

Ved mail af 20. juli 2021 fremsendte E på vegne OKNygaard forskelligt materiale til vikarbureauet. Der er bl.a. anført følgende herom i mailen:

”Med henvisning til behagelig telefonsamtale i går fremsendes hermed vores overenskomst samt de lokalaftaler som der fremover skal ligge til grund for lønnen til de vikarer OKNygaard bruger.”

Ved mail af 13. januar 2022 fremsendte vikarbureauets Stilling 6, H, en opgørelse, der viste hvordan den samlede pris for en times vikarydelse var beregnet. Det fremgår bl.a. af opgørelsen, at beregningen er baseret på en timeløn på 162,50 kr. for faglærte og 152,75 kr. for ufaglærte. Hertil kom nogle tillæg og sociale omkostninger, der gav en samlet ”timeløn” på henholdsvis 238,77 kr. og 225,09 kr. Det er ubestridt under sagen, at beregningen viser en korrekt opgørelse efter de dagældende satser i Anlægsgartneroverenskomsten.

Den 14. januar 2022 blev samarbejdsaftalen afløst af en ny samarbejdsaftale. Aftalen videreførte bestemmelsen om overenskomstgrundlaget med et uændret indhold.

Ved breve af 27. juni og 11. juli 2023 begærede 3F mæglingsmøde i anledning af, at to medlemmer efter forbundets opfattelse ikke var blevet aflønnet korrekt efter Anlægsgartneroverenskomsten i forbindelse med udsendelse som vikarer fra Work4All til OKNygaard. Ifølge fremlagte opgørelser fra 3F havde det ene medlem (I) været udsendt i perioden 21. juni 2021 til 30. januar 2022 og fået 23.056,02 kr. for lidt i løn. Det andet medlem (J) havde været udsendt i perioden 9. maj 2022 til 9. oktober 2022 og fået 20.560,77 kr. for lidt i løn. OKNygaard har ikke bestridt de fremlagte opgørelser.

6. Forklaringer

A har forklaret, at han blev ansat som forhandlingssekretær i 3F's Grønne Gruppe i 2016 og har været beskæftiget der frem til 2023, hvor han blev valgt til at være Stilling 1 i FH. Han har været ansvarlig for de fleste overenskomstfornyelser siden sin ansættelse, og det var ham der tog initiativ til en generel gennemskrivning af Anlægsgartneroverenskomsten

i 2016. Gennemskrivningen blev afsluttet forud for selve overenskomstfornyelsen i foråret 2017 og var ikke en del af forhandlingerne der. Som led i gennemskrivningen udarbejdede han et forslag til et nyt vikarprotokollat, da vikarreglerne var uklare. Det nye protokollat havde det dobbelte formål både at følge vikarloven og kunne gøre brugervirksomheder ansvarlige for vikarbureauers manglende overholdelse af Anlægsgartneroverenskomsten. Det var derfor vigtigt for ham, at brugervirksomheder kunne ifalde et bods- og hæftelsesansvar for vikarbureauers mangelfulde efterlevelse af overenskomsten. Han tog udgangspunkt i vikarprotokollatet fra Bygge- og Anlægsoverenskomsten, men var dog ikke tryk ved bestemmelsen om, at overenskomsten ikke omfatter vikarer, hvis vikarbureauet selv har en overenskomst via en DA-organisation. Bygge- og Anlægsoverenskomsten omfatter anlægsgartnerarbejde og har en noget lavere mindsteløn end Anlægsgartneroverenskomsten. Han indsatte derfor en supplerende bestemmelse i pkt. 6, 2. pkt., som pålægger brugervirksomheden at sikre, at vikarer som minimum får den løn som følger af vikarlovens § 3, stk. 1 og 2. Det er hans klare opfattelse, at de to jurister fra Danske Anlægsgartnere, der deltog i arbejdet, var enige i, at brugervirksomheden skulle sikre, at Anlægsgartneroverenskomsten blev fulgt. Det er også hans opfattelse, at de ikke havde nogen grund til at tro, at der kun var tale om en oplysningspligt for brugervirksomheden, da en sådan pligt allerede fulgte af pkt. 7. Han overvejede ikke, om bestemmelsen i pkt. 6 kunne udformes på en anden måde, herunder om et hæftelsesansvar burde nævnes.

B har forklaret, at han har været ansat i OKNygaard siden 2006 og har fungeret som Stilling 2 i 9 år. Virksomheden har afdelinger i hele landet, der samlet beskæftiger omkring 600 ansatte med anlægsgartnerarbejde. Arbejdet er sæsonbetonet, og der er meget travlt i nogle perioder, f.eks. når der skal klippes hække i foråret. Her vil virksomheden ofte benytte vikarer fra forskellige vikarbureauer. Der har været en stigende anvendelse af vikarer inden for de seneste år, og han forventer, at udviklingen vil fortsætte som følge af bl.a. det mere ekstreme vejr. Løn er den klart største udgiftspost inden for branchen, så lønnens størrelse kan klart være et konkurrenceparameter for vikarbureauerne.

C har forklaret, at hun blev uddannet som væksthushavsgartner i 2002 og har arbejdet i et havecenter knapt 20 år. Hun arbejder nu i 3F inden for det grønne område og har siden 2023 været Stilling 3 i Den Grønne Gruppe. Vikarer vil fremover komme til at spille en stigende rolle på det danske arbejdsmarked, da der skal anlægges flere grønne områder og plantes mange flere træer. Det er meget vigtigt at kunne rejse krav direkte over for

brugervirksomheden for vikarbureauers manglende efterlevelse af Anlægsgartneroverenskomsten. Både bodsansvar og hæftelsesansvar for brugervirksomheden spiller en stor praktisk rolle. Det gælder også selvom vikarbureauet selv er forpligtet af en overenskomst. Lønnen er normalt lavere, som tilfældet f.eks. er for Bygge- og Anlægsoverenskomsten for de ufaglærte medarbejdere, der udfører anlægsgartnerarbejde. Der har hende bekendt ikke tidligere været rejst krav efter Anlægsgartneroverenskomsten over for brugervirksomheder for manglende efterlevelse af overenskomsten i vikarbureauer. De to nye sager har ikke været rejst over for vikarbureauet eller anmeldt til LG efter vikarbureauet gik konkurs, da det ikke har været muligt.

D har forklaret, at han blev ansat i Danske Anlægsgartnere i 2006 og har været Stilling 4 siden 2014. En overenskomstfornyelse skal godkendes af bestyrelsen. Han deltog selv i en baggrundsgruppe sammen med bestyrelsen ved overenskomstfornyelsen i 2017. Der blev ikke ved den lejlighed forhandlet eller aftalt noget vikarprotokollat, og protokollatet er heller ikke med i opregningen af protokollater i det samlede forhandlingsresultat. Der står heller ikke noget om et vikarprotokollat i den meddelelse om forhandlingsresultatet, der blev sendt ud til medlemsvirksomhederne. Op til overenskomstfornyelsen var der et gennemskrivningsarbejde som juristerne tog sig af uden noget særskilt mandat fra bestyrelsen. Han så ikke selv teksten til vikarprotokollatet og har heller ikke talt med bestyrelsen om det. Juristerne har ikke mandat til selv at aftale indholdsmæssige ændringer af overenskomsten. Han er enig i, at vikarprotokollatet gælder mellem parterne, men kan ikke huske, at vikarbureauer skulle være blevet drøftet som en udfordring for branchen.

E har forklaret, at hun har været ansat som Stilling 5 i OKNygaard siden 2019. Hun har også inden dette tidspunkt arbejdet med overenskomster. Virksomheden er den største inden for branchen. Virksomheden foretrækker fastansat personale og anvender navnlig vikarer i spidsbelastningssituationer. De indgår aftaler med forskellige vikarbureauer, og aftalerne er altid inde over hendes bord. De foretrækker store og professionelle vikarbureauer som har styr på sagerne. Vikarbureauet Work4All fremtrådte også professionelt, herunder var de medlem af Dansk Industri. De gør altid opmærksom på i aftalerne, at vikarbureauet skal følge Anlægsgartneroverenskomsten. Hun har forstået bestemmelsen i vikarprotokollatets pkt. 6 således, at de skal oplyse vikarbureauet om deres overenskomst, så vikarbureauet kan efterleve reglerne heri. Hun har aldrig hørt, at virksomheden skulle hæfte for vikarbureauets manglende betaling af korrekt løn. I aftalen med Work4All var det aftalt, at vikarbureauet skulle følge Anlægsgartneroverenskomsten, og

hun fremsendte efterfølgende både overenskomsten og relevante lokalaftaler til bureauets Stilling 6. I forbindelse med drøftelserne om en ny samarbejdsaftale blev hun usikker på, hvordan vikarbureauet beregnede sin samlede pris. Hun bad derfor om en nærmere specifikation, som viste, at vikarbureauet beregnede lønnen korrekt efter Anlægsgartneroverenskomsten. Hun har ikke været bekendt med eller næret mistanke om, at vikarbureauet på trods af de indgåede aftaler undlod at betale vikarerne den korrekte løn. Vikarerne gjorde heller ikke selv opmærksom på det, heller ikke efter, at de blev fastansat af virksomheden. Virksomheden sparer ingenting ved at benytte vikarer, da vikarbureauet skal aflønne i overensstemmelse med Anlægsgartneroverenskomsten, men de opnår en vis fleksibilitet.

7. Parternes argumenter

Klager har navnlig anført, at Anlægsgartneroverenskomstens hovedregel er, at overenskomsten finder anvendelse på det arbejde, som brugervirksomheden får udført af vikarer, der er udsendt af et vikarbureau. Bestemmelsen i vikarprotokollatets pkt. 6 er en undtagelse fra denne hovedregel, da den undtager vikarbureauer med en overenskomst via en DA-organisation eller med 3F fra de forudgående regler i pkt. 3-5. Der er dog ikke tale om en fuld undtagelse, da bestemmelsen i pkt. 6, 2. pkt., pålægger brugervirksomheden at sikre vikarer de rettigheder, der følger af vikarlovens § 3, stk. 1 og 2. Bestemmelsen er unik i forhold til andre overenskomster og formålet var efter As forklaring at sikre overenskomstens effektive virkning, som forudsætter en håndhævelsesmulighed over for brugervirksomheden. Bestemmelsen i pkt. 6, 2. pkt., betyder, at Anlægsgartneroverenskomsten omfatter vikarer i forhold til de rettigheder, der følger af vikarlovens § 3, stk. 1 og 2, selv om vikarbureauet har en overenskomst via en DA-organisation. Konsekvensen af, at brugervirksomheden ikke har sikret vikaren disse rettigheder må være, at virksomheden selv er ansvarlig og hæfter for den manglende opfyldelse. Der kan ikke stilles særlige krav til hjemlen for et hæftelsesansvar. Arbejdsrettens praksis om vikarbureauets manglende evne og vilje til at betale har heller ikke betydning, da der i vikarprotokollatets pkt. 6, 2. pkt. er en særlig bestemmelse. Bestemmelsen indeholder ikke kun en oplysningspligt for brugervirksomheden, sådan som tilfældet er for pkt. 7. Det stemmer også med forklaringen fra A, og arbejdsgiverforeningens forhandlere kan ikke have været i tvivl herom. Den konkrete sag vedrører to vikarer, der var udsendt fra et vikarbureau, som var medlem

af Dansk Industri, men som gik konkurs. De to vikarer fik ikke korrekt løn efter Anlægsgartneroverenskomsten, men har ikke selv kunnet forfølge kravet over for vikarbureauet eller LG. Hvis pkt. 6, 2. pkt., kun pålægger brugervirksomheden en oplysningspligt, kan man havne i en situation, hvor ingen kan gøres ansvarlig. Der vil derfor være en betydelig omgåelsesrisiko, som vil udfordre både overenskomsten og den danske model mere generelt.

Indklagede har navnlig anført, at det klart fremgår af vikarprotokollatet, at Anlægsgartneroverenskomsten kun er en områdeoverenskomst, når vikarbureauet ikke har overenskomst via en DA-organisation. Det samme er tilfældet for Bygge- og Anlægsoverenskomstens vikarprotokollat, som har fungeret som forbillede. Bestemmelsen i pkt. 6, 2. pkt., er unik ved at give vikarer vilkår efter både vikarbureauets overenskomst og de dele af brugervirksomhedens overenskomst, der er omfattet af vikarlovens § 3, stk. 1 og 2. De overenskomster, som vikarbureauet vil være forpligtet af via en DA-organisation for anlægsgartnerarbejde, vil være indgået af 3F. Det maner al snak om risiko for misbrug og omgåelse til jorden. Bestemmelsen i pkt. 6, 1. pkt., er helt klar i forhold til, at de forudgående bestemmelser i pkt. 3-5 om områdeoverenskomst ikke gælder i dette tilfælde. Bestemmelsen i pkt. 6, 2. pkt., skal læses i sammenhæng med det forudgående led i pkt. 6, 1. pkt., og i den kontekst, at pkt. 6 er en undtagelse fra pkt. 3-5. Hvis pkt. 6, 2. pkt., skal forstås som hævdet af klager, vil det reelt gøre pkt. 6, 1. pkt., ligegyldig. Det kunne og burde man så i givet fald have skrevet mere tydeligt i bestemmelsen. Det må herved også tillægges vægt, at vikarprotokollatet er et resultat af et redigeringsarbejde, som ikke har været genstand for egentlige forhandlinger mellem parterne. 3F må som koncipist af vikarprotokollatet have bevisbyrden for, at bestemmelsen i pkt. 6, 2. pkt., skulle medføre en så særegen retsvirkning som hævdet af klager. Der er efter indklagedes opfattelse ingen tvivl om, at ansvaret i dette tilfælde ligger hos vikarbureauet, da overenskomsten ikke fungerer som en områdeoverenskomst. Det støttes også af, at bestemmelsen henviser til vikarlovens § 3, der lægger ansvaret på vikarbureauet. Bestemmelsen er en orienteringspligt, og den må læses i sammenhæng med orienteringspligten efter pkt. 7. Hvis voldgiftsretten måtte nå frem til, at der er hæftelsesansvar knyttet til pkt. 6 har virksomheden i givet fald levet op til sine pligter om at informere vikarbureauet, vikarbureauet har forstået sine pligter, og den manglende korrekte aflønning beror derfor udelukkende på en manglende evne eller vilje til at betale.

8. Opmandens begrundelse og resultat

Den principale påstand

Anlægsgartneroverenskomsten (2020-23) indeholder regler om vikararbejde i protokollat nr. 21.

Protokollatet sonderer for det første mellem vikarbureauer, der er medlem henholdsvis ikke medlem af Danske Anlægsgartnere. For de vikarbureauer, der ikke er medlemmer af Danske Anlægsgartnere, sonderer protokollatet mellem dem, der har henholdsvis ikke har en overenskomst via medlemskab af en DA-organisation eller med 3F.

For vikarbureauer, der ikke har en af de nævnte overenskomster, følger det af protokollatets pkt. 3-5, at udsendte vikarer er omfattet af brugervirksomhedens overenskomst, hvis arbejdet er omfattet af dens faglige område. For vikarbureauer, der har en af de nævnte overenskomster, følger det af pkt. 6, 1. pkt., at udsendte vikarer ikke er omfattet af brugervirksomhedens overenskomster. Dog skal det ifølge pkt. 6, 2. pkt., ”sikres at vikaren som minimum sikres de bestemmelser der fremgår af vikarlovens § 3, stk. 1 og 2”.

Det arbejde, de udsendte vikarer udførte for OKNygaard var efter pkt. 6, 1. pkt., ikke omfattet af virksomhedens overenskomst, da Work4All havde overenskomst for arbejdet via medlemskab af Dansk Industri. Hovedspørgsmålet i sagen er derfor, hvilke pligter bestemmelsen i pkt. 6, 2. pkt., medfører for virksomheden.

Ifølge As forklaring var det ham, der udformede udkastet og hans sigte med bestemmelsen var at gøre det muligt for forbundet at rette bods- og efterbetalingskrav mod en brugervirksomhed for et vikarbureaus manglende efterlevelse af Anlægsgartneroverenskomsten. Opmanden finder det imidlertid efter de afgivne forklaringer fra D og E ikke godtgjort med den fornødne sikkerhed, at Danske Anlægsgartnere delte denne forståelse af bestemmelsen. Opmanden lægger herved også vægt på, at vikarprotokollatet efter de samstemmende forklaringer fra A og D kom ind i overenskomsten som led i en teknisk præget gennemskrivning af overenskomsten, og at protokollatet ikke var genstand for realitetsforhandlinger ved den efterfølgende overenskomstfornyelse i 2017.

Ifølge ordlyden af pkt. 6, 2. pkt., skal en vikar sikres de rettigheder, der følger af vikarlovens § 3, stk. 1 og 2. Vikarbureauet skal således efterleve ligebehandlingsprincippet i vikarlovens § 3, stk. 1 og 2, selv om vikarbureauet har indgået en overenskomst efter

lovens § 3, stk. 5. Bestemmelsen i pkt. 6, 2. pkt., må læses i sammenhæng med det efterfølgende pkt. 7 om virksomhedens informationspligt over for vikarbureauet. Bestemmelsen må derfor i første række indebære, at virksomheden i sin aftale med vikarbureauet skal gøre vikarbureauet opmærksom på Anlægsgartneroverenskomsten, så vikarbureauet har mulighed for at efterleve de krav, der følger af henvisningen til vikarlovens § 3, stk. 1 og 2. Det følger tillige naturligt af, at vikaren skal ”sikres” disse bestemmelser, at Virksomheden må reagere over for vikarbureauet, hvis der er konkret anledning til at tro, at vikarbureauet ikke aflønner korrekt efter overenskomsten.

OKNygaard har i sine samarbejdsaftaler med Work4All aftalt, at alle ansættelser skal følge Anlægsgartneroverenskomsten med relevante lokalaftaler. Virksomheden har tillige fremsendt overenskomsten og relevante lokalaftaler til vikarbureauet og sikret sig, at vikarbureauet anvendte den korrekte lønsats ved prisfastsættelsen, da der på et tidspunkt opstod usikkerhed herom. Virksomheden måtte på dette grundlag forvente, at vikarbureauet ville aflønne de udsendte vikarer i overensstemmelse med Anlægsgartneroverenskomsten.

Det er på denne baggrund opmandens opfattelse, at OKNygaard har efterlevet sine pligter efter pkt. 6, 2. pkt., selv om det viste sig efterfølgende, at vikarbureauet rent faktisk ikke aflønnede udsendte vikarer efter Anlægsgartneroverenskomsten. Virksomheden har derfor ikke begået noget overenskomstbrud over for klager.

For så vidt angår det påberåbte hæftelsesansvar for OKNygaard følger det af bestemmelsen i pkt. 6, 1. pkt., at overenskomsten ikke finder anvendelse på vikararbejdet, hvis vikarbureauet selv har overenskomst for arbejdet via en DA-organisation. Et hæftelsesansvar må forudsætte, at arbejdet er omfattet af brugervirksomhedens overenskomst, dvs. at overenskomsten fungerer som en områdeoverenskomst for det udførte vikararbejde. Hæftelsesansvaret efter Arbejdsrettens domme af 11. januar 2006 i sag 2004.229 og af 21. april 2015 i sag 2014.0103 var på linje hermed knyttet til en situation, hvor brugervirksomhedens overenskomst fandt anvendelse på udsendte vikarer.

Bestemmelsen i pkt. 6, 2. pkt., må forstås i lyset af, at det følger af det forudgående 1. pkt., at overenskomsten ikke finder anvendelse i det foreliggende tilfælde. Det 2. pkt. ændrer efter ordlyden ikke herved, da vikarer efter bestemmelsen skal sikres ”de bestemmelser, der fremgår af vikarlovens § 3, stk. 1 og 2”. Det er vikarbureauet, der skal efter-

leve disse bestemmelser, og der knytter sig ikke et hæftelsesansvar for brugervirksomheden til vikarbureauets manglende efterlevelse af bestemmelserne. At vikaren skal ”sikres” de bestemmelser, der følger af bestemmelserne, kan i lyset heraf og det klare udgangspunkt efter 1. pkt. ikke medføre, at brugervirksomheden må hæfte for vikarbureauets mangelfulde opfyldelse af bestemmelserne, herunder pligten til at aflønne på niveau med Anlægsgartneroverenskomsten.

Det er på denne baggrund opmandens opfattelse, at der ikke knytter sig et hæftelsesansvar for OKNygaard til Work4All’s manglende efterlevelse af bestemmelsen i pkt. 6, 2. pkt., i forhold til de to udsendte vikarer.

Sammenfattende må virksomheden derfor frifindes for klagers principale påstand.

Den subsidiære påstand

Klagers subsidiære påstand adskiller sig alene fra den principale påstand ved, at det kun er gjort gældende, at OKNygaard skal anerkende at have begået overenskomstbrud, mens der ikke er gjort et hæftelsesansvar gældende. Som anført under den principale påstand har virksomheden ikke begået noget overenskomstbrud og må derfor også frifindes for klagers subsidiære påstand.

Den mere subsidiære påstand

Klagers mere subsidiære påstand svarer til den subsidiære påstand med den afsluttende tilføjelse, at ”vikarerne ikke på baggrund af ansættelsesaftalerne med vikarbureauet kan forfølge kravene mod vikarbureauet eller hos LG”.

Klager har oplyst, at de to udsendte vikarer ikke modtog ansættelseskontrakter fra vikarbureauet i forbindelse med deres ansættelser, og at de derfor har været afskåret fra at forfølge deres krav på aflønning efter Anlægsgartneroverenskomsten over for såvel vikarbureauet som Lønmodtagernes Garantifond. Det forhold, at vikarerne måtte være afskåret fra at forfølge deres lønkrav efter Anlægsgartneroverenskomsten på grund af vikarbureauets forhold ændrer ikke ved, at OKNygaard har opfyldt sine pligter efter pkt. 6, 2. pkt. Som anført under den principale påstand havde virksomheden i aftalen med vikar-

bureauet sikret sig, at vikarbureauet var bekendt med sin forpligtelse til at aflønne udsendte vikarer efter Anlægsgartneroverenskomsten, og virksomheden havde ikke konkret anledning til at betvivle, at vikarbureauet ville aflønne vikarerne i strid med det aftalte.

Indklagede må derfor frifindes for klagers mere subsidiære påstand.

Thi bestemmes:

Indklagede, Sammenslutningen af mindre Arbejdsgiverforeninger v/Danske Anlægsgartnere for OKNygaard, frifindes for de nedlagte påstande.

Hver part skal bære egne omkostninger ved sagens behandling og betale halvdelen af opmandens honorar.

Jens Kristiansen