



Udskrift af Arbejdsrettens dom af 29. september 2026

I sag nr.: 2025-430

Fagbevægelsens Hovedorganisation
for
Fagligt Fælles Forbund
(advokat Lotte Dickow Schmidth)
mod
Dansk Arbejdsgiverforening
for
Dansk Erhverv Arbejdsgiver
for
Instaservice ApS
(advokat Thomas Nielsen)

*Dommere: Anne Trolle, Dorrit Brandt, Henrik Dahl, Jørgen Steen Sørensen (næstformand og
retsformand), Mads Bendix Skelbæk-Knudsen, Signe Færch og Thomas Meyer Stage.*

Indledning

Sagen angår, om A har krav på efterbetaling fra Instaservice ApS i forbindelse med sin udsendelse som vikar i Newrest Danmark A/S i en periode i 2023-2024. Spørgsmålet er navnlig, om Instaservice efter vikarloven, sammenholdt med kollektivarbejdsretlige principper, skulle have aflønnet ham efter Lageroverenskomst 2023/2025 mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen.

Parternes påstande

Fagbevægelsens Hovedorganisation har påstået, at Instaservice ApS skal efterbetale 76.876 kr. til Fagligt Fælles Forbund med procesrente fra hver ydelses forfaldstid.

Dansk Arbejdsgiverforening har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

A var fra 22. november 2023 til 8. april 2024 udsendt af Instaservice som vikar i Newrest. Han udførte cateringarbejde, primært som opvasker, og blev aflønnet i overensstemmelse med



Kantineoverenskomst mellem DI Overenskomst II (SBA) og 3F Privat Service, Hotel og Restauration (Kantineoverenskomsten).

Det fremgår af A's ansættelseskontrakt, at udsendelsen er omfattet af Landsoverenskomst for vikarer indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transport.

Sagen angår som anført navnlig, om Instaservice efter vikarloven, sammenholdt med kollektivarbejdsretlige principper, i stedet skulle have aflønnet A efter Lageroverenskomsten. Til brug for denne vurdering har parterne fremlagt en række bilag.

Af protokollat af 5. januar 2001 mellem bl.a. SiD Transport og Inflight Media Danmark ApS (nu Newrest) fremgår bl.a.:

”Ved en forhandling d.d. mellem nedstående parter drøftedes tilpasning af løn- og arbejdsforhold hos Inflight Media ApS, Kastrup, jvf. Fællesoverenskomstens § 25.

Man enedes om følgende:

1. Fællesoverenskomsten mellem AHTS og SiD er gældende fra 8. januar 2001.
2. Fællesoverenskomsten dækker alt arbejde med avishåndtering i Kastrup Lufthavn, med undtagelse af arbejdsleder- og administrationsarbejde.
3. ...”

I 2018 overtog Inflight Logistics Danmark A/S (tidligere Inflight Media Danmark ApS og A/S, nu Newrest) et antal cateringmedarbejdere fra LSG. I den forbindelse forhandlede parterne om medarbejdernes vilkår. Af et protokollat af 9. februar 2018 fremgår bl.a.:

”I sagen mellem 3F – på vegne af de medarbejdere der tidligere har været ansat hos LSG (herefter ”medarbejderne”) og som nu har fået ansættelse hos Inflight Logistics (herefter ”virksomheden”)- og Dansk Erhverv, ved begæring af 10. januar 2018, er der dags dato afholdt mæglingsmøde hos Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Der kunne ikke opnås enighed om hvorvidt der var sket virksomhedsoverdragelse eller ej for medarbejderne i Billund og Kastrup, hvorfor parterne enedes om at afslutte sagen på følgende vilkår:



Virksomheden har indvilliget i at sikre de omfattede medarbejdere de lønvilkår som de havde ved deres ansættelse hos LSG – herunder pension, ferietillæg samt en ekstra feriedag. Virksomheden regulerer medarbejderne med tilbagevirkende kraft fra ansættelsens start. Reguleringen vil finde stede med udgangen af februar 2018. Hvad angår pensionen er det aftalt at arbejdsgiver indbetaler arbejdsgiverandelen på 8 %. C vender tilbage vedrørende medarbejderandelen på 4 %.

Virksomheden indplacerer medarbejderne på deres egen lønskala, ud fra den lønancienitet de havde oppebåret ved LSG, men varsler med udgangen af februar medarbejderne over på de vilkår der i øvrigt gælder for de øvrige ansatte hos virksomheden – herunder eksempelvis pension, ferietillæg og der ekstra feriedag.

...

Denne aftale er uden præjudice for andre sager.”

Af et protokollat af 17. august 2018 mellem de samme parter fremgår bl.a.:

”På møde d. 17. august 2018 mellem Inflight Logistics Danmark og 3F Kastrup (herunder også TR, [C]) er der enighed om følgende:

- H fremsender udkast til ansættelseskontrakter for både timelønsansatte og fast månedslønsansat.
 - Timelønnede medarbejdere optjener 6,75 % i SH opsparing på nuværende tidspunkt, jf. overenskomstens bestemmelser herom. 3F rejser økonomisk krav såfremt der er timelønnede der ikke tidligere har fået dette.
 - TR; [C] og [G] udarbejder i fællesskab en lokalaftale for timelønnede medarbejdere.
- ...”

I maj 2023 udarbejdede 3F Kastrup en lønoversigt for Newrest. Af oversigten fremgår, at den vedrører ”Lager – Produktion – Warehouse – opvask”, og at den er udarbejdet på baggrund af Lageroverenskomsten.

3F henvendte sig ved mail af 10. januar 2024 til Newrest vedrørende et forslag fra Dansk Erhverv om, at en del af Newrests arbejde ”skulle omfattes af overenskomsten for Gastronom



og/medhjælper køkken arbejde.” I mailen anføres det, at ”[d]enne type arbejde har siden 2018 været udført under DE/3F Lageroverenskomsten, som aftalt på møde med DE og 3F 9. februar 2018.”

Den 30. januar 2024 udsendte 3F Kastrup et nyhedsbrev til medlemmerne i Newrest. Det fremgår, at Newrest ”ønsker at flytte produktionsområdet (PROD, DSW og CLE) over på en anden overenskomst end den de arbejder på nu”, og at ”Det mener 3F ikke de kan, da vi alle siden 2018 har arbejdet på samme overenskomst.”

Af en mail samme dag fra Newrest til tillidsrepræsentanter i virksomheden fremgår bl.a.:

”Endelig skal jeg informere om, at vi har besluttet os for ikke at flytte medarbejderne i PROD, DSW og CLE over på Hoteloverenskomsten, som vores overvejelser ellers har gået på. Vi står snart over for en højsæson og vi ønsker ikke at løbe en risiko for, at vores evne til at honorere vores forpligtelser overfor kunden kommer i fare, derfor beslutningen. Vi kommer således ikke til at foretage os yderligere i denne runde.”

I 2025 overgik Newrest fra medlemskab af Dansk Erhverv til DI. I den forbindelse er der fremlagt referat af tilpasningsforhandlinger den 25. november og 16. december 2024.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af B, C, D, E og F.

B har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær i 3F Kastrup. Han har arbejdet i 3F siden 1995 og haft dialogen med Newrest fra starten. Newrest hed i 2001 Inflight Media Danmark ApS og arbejdede med avishåndtering til flyene i lufthavnen. Flyene modtog store mængder af aviser. I løbet af 00'erne kom der flere støttefunktioner til, f.eks. opladning af terminaler, der anvendes til køb i flyet. Det havde oprindeligt været en del af GateGourmets cateringaftaler, som Inflight Media overtog med medarbejdere. De indgik i 2001 aftale med AHTS om Fællesoverenskomsten, der var den toneangivende overenskomst for transportområdet. I 2007 overgik Inflight Media fra Fællesoverenskomsten til Dansk Erhverv Arbejdsgivers Lageroverenskomst, der er en tvillingeoverenskomst til Fællesoverenskomsten.



I 2017 overtog Inflight Logistics Danmark A/S, det tidligere Inflight Media, første gang cateringansatte. Det skete, da LSG Sky Chefs mistede deres kontrakt med SAS, hvorfor de lukkede i Norden. Inflight Logistics overtog i den forbindelse ca. 10-12 ansatte fra LSG, der var beskæftiget med catering. Catering var herefter Inflight Logistics' primære arbejdsområde.

Protokollatet af 9. februar 2018 kom til på 3F's initiativ på grund af opgaveoverdragelsen til Inflight Logistics. 3F mente, at overdragelsen indebar en virksomhedsoverdragelse. De havde et ønske om at sikre alle ansatte i Inflight Logistics samme vilkår. De aftalte derfor, at alle medarbejderne skulle have de allerede gældende vilkår for Inflight Logistics, dvs. Lageroverenskomsten. Ordlyden i protokollatets fjerde afsnit om "deres egen lønskala" henviste til Inflight Logistics' lønskala under Lageroverenskomsten. Der var ikke herefter ikke tvivl om, at cateringmedarbejderne i Inflight Logistics arbejdede under Lageroverenskomstens vilkår.

Senere i 2018 havde de endnu et møde, fordi det ikke gik så godt med at få vilkårene på plads for medarbejderne. De fik derfor klarhed i protokollatet fra 17. august 2018 om vilkårene for SH for timelønnede og overarbejde. Herefter var alle ansatte på ens vilkår. De endte med at rejse en sag ved Arbejdsretten, hvor de indgik et forlig. Virksomheden måtte efterbetale 436.000 kr. til både tidligere og nye medarbejdere. Virksomheden betalte derudover en bod på 270.000 kr. for brud på overenskomsten. Sagen handlede alene om cateringmedarbejdere.

Inflight Logistics blev i 2022 købt af Newrest og skiftede navn. Newrest er en transnational cateringvirksomhed med base i Frankrig. De arbejder kun med catering. De kom til Danmark, fordi de fik en stor kontrakt med SAS. Efter denne overdragelse udgjorde catering hele arbejdsområdet for Newrest. 3F udarbejdede i maj 2023 lønoversigter til Newrest i overensstemmelse med Lageroverenskomsten.

I januar 2024 havde de hørt, at Newrest overvejede at rykke de ansatte i produktionen til Hoteloverenskomsten. De skrev et nyhedsbrev til medlemmerne om betydningen af et sådant skifte. Newrest reagerede straks med en mail til tillidsrepræsentanterne, hvor Newrest oplyste, at virksomheden ikke ville skifte overenskomst. Der var ingen indsigelser fra Newrest om 3F's bemærkning i nyhedsbrevet om, at alle medarbejderne i catering på daværende tidspunkt arbejdede på Lageroverenskomsten. Newrest besluttede senere at overgå fra Lageroverenskomsten til Industriens Overenskomst. De indledte derfor tilpasningsforhandlinger, da over-



enskomstskiftet skete i en overenskomstperiode. Det var efter, at A var stoppet i Newrest. Newrest har nok omkring 300-400 ansatte i dag.

C har forklaret bl.a., at hun har været ansat i Inflight Logistics som tillidsrepræsentant. Hun var tidligere ansat i LSG, der var en cateringvirksomhed under Lufthansa. Hun blev ansat i LSG ved en overflytning fra CateGourmet i 2000. I 2017 overtog Inflight Logistics medarbejderne fra LSG. Medarbejderne var kokke, smørrebrødsjomfruer og chauffører. De hjalp hinanden på tværs af medarbejdergrupper. Hun oplevede ingen forskel i sine arbejdsopgaver ved skiftet. Hun lavede mad, men hjalp også med opvask og pakning. Hun deltog i mødet bag protokollatet af 9. februar 2018. De blev enige om, at alle medarbejdere i Inflight Logistics skulle behandles ens. De kom derfor alle på Lageroverenskomsten. Hun deltog også i mødet i august 2018. Vilkårene i protokollatet var for alle de ansatte i Inflight Logistics. Lokalaftalen for timeansatte blev efterfølgende udarbejdet på baggrund af Lageroverenskomsten.

D har forklaret bl.a., at han er direktør for og medstifter af Instaservice. De har vikarer primært i servicebranchen, dvs. navnlig kantiner og køkkener. De har typisk mellem 130 og 175 vikarer ude, heraf mellem 10 og 20 hos Newrest. Deres vikarer arbejder primært med catering hos Newrest. Han har ikke før denne sag hørt om Lageroverenskomsten. De har en vikaroverenskomst gennem Dansk Erhverv. De er medlem af flere arbejdsgiverorganisationer for at dække forskellige medarbejdertyper. De har også tegnet HORESTA-vikaroverenskomsten, men den blev ikke anvendt hos Newrest, da vikaroverenskomsten siger, at man skal anvende Kantineoverenskomsten, hvis brugervirksomheden har tiltrådt denne overenskomst. De startede arbejdet hos Newrest i maj 2023. De havde en dialog om overenskomst med E fra Newrest. De fik at vide, at de skulle bruge Kantineoverenskomsten. Overenskomsten dækker fint cateringarbejde, så der var intet usædvanligt heri. Kantineoverenskomsten er den primære overenskomst, de anvender hos deres kunder. De talte på intet tidspunkt om Lageroverenskomsten. Han har efterfølgende været til flere møder hos Newrest om samarbejdet. Det har på mødet været drøftet, hvordan de aflønner deres vikarer efter Kantineoverenskomsten. Han har givet Newrest en fast pris baseret på aflønning efter Kantineoverenskomsten.

E har forklaret bl.a., at han i 2023 var ansat i tre måneder i Newrest som produktionsmanager. Han havde ansvaret for mellem 100 og 150 medarbejdere i cateringproduktionen. Han har de sidste tre år været ansat i Instaservice. Det var ham, der over for Instaservice pegede på Kantineoverenskomsten, da aftalen kom på plads. Han har aldrig hørt om Lageroverenskomsten.



Ingen i Newrest nævnte den. Det ville være ulogisk for ham. Han har været i servicebranchen i mange år, og han har aldrig set Lageroverenskomsten anvendt på kokke. Han ville have spurgt ind til det, hvis han havde hørt Lageroverenskomsten omtalt i Newrest. Ledelsen i Newrest vidste godt, at aftalen blev indgået under Kantineoverenskomsten.

F har forklaret bl.a., at han er advokat i Dansk Erhverv. Han har tidligere været ansat i AHTS. Inflight Media fik i start 00'erne mulighed for at komme ind på det danske marked med håndtering af aviser i lufthavnen. Han havde den indledende kontakt om opgaver og overenskomst. Han undersøgte med sine kollegaer, hvilket overenskomstgrundlag der var det rette. Han hørte alene om deres avishåndtering, hvorfor protokollatet fra 2001 alene indeholdt henvisning til dette. Catering blev ikke nævnt i 2001. Lageroverenskomsten dækker ikke cateringsarbejde. Det lyder rigtigt, at overdragelsen i 2018 handlede om 8-10 medarbejdere fra LSG til Inflight.

Parternes argumentation

Fagbevægelsens Hovedorganisation har overordnet anført navnlig, at Newrest på tidspunktet for A's udsendelse som vikar i 2023-2024 var kollektivretligt forpligtet til at anvende Lageroverenskomsten på cateringarbejde, og at Instaservice derfor efter vikarlovens § 3, stk. 1, var forpligtet til at aflønne ham i overensstemmelse med denne overenskomst.

Den kollektivretlige forpligtelse blev stiftet ved protokollatet af 9. februar 2018 mellem bl.a. 3F og Inflight Logistics og bekræftet ved det efterfølgende protokollat af 17. august 2018. Newrest indtrådte ved købet i 2022 af Inflight Logistics i denne forpligtelse, og den er senere bekræftet bl.a. i Newrests nyhedsmail af 30. januar 2024 og ved tilpasningsforhandlingerne i 2025 i forbindelse med Newrests skifte fra Dansk Erhverv til DI.

Vikarlovens § 3, stk. 5, fører til samme resultat. A er blevet ringere aflønnet, end han efter Lageroverenskomsten skulle have været, og han er ikke tilkendt kompenserende fordele, jf. Arbejdsrettens dom af 3. november 2025 (Randstad). Også A's individuelle ansættelseskontrakt fører til dette resultat, idet den henviser til Vikaroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transport, som for så vidt angår bl.a. løn henviser til brugervirksomhedens overenskomst, dvs. Lageroverenskomsten.

Dansk Arbejdsgiverforening har overordnet anført navnlig, at Newrest på tidspunktet for A's udsendelse ikke var kollektivretligt forpligtet til at anvende Lageroverenskomsten på cate-



ringarbejde. Det er FH, der har bevisbyrden for, at dette skulle være tilfældet, og bevisbyrden er ikke løftet.

Det er ubestridt, at cateringarbejde, herunder opvask, ikke er omfattet af Lageroverenskomstens dækningsområde, og der er ikke grundlag for, at Newrest skulle have påtaget sig en kollektivretlig forpligtelse til alligevel at anvende overenskomsten. Det har hverken dækning i protokollatet af 9. februar 2018, der angik ganske få medarbejdere i en konkret sag om virksomhedsoverdragelse og ikke nævner Lageroverenskomsten, eller i senere tilkendegivelser, herunder Newrests mail af 30. januar 2024 til tillidsrepræsentanterne.

Instaservice skulle i den konkrete sag have anvendt HORESTA-vikaroverenskomsten, men det er uden betydning, idet virksomheden – efter at have spurgt Newrest – aflønnede A efter Kantineoverenskomsten, som vikaroverenskomsten henviser til. HORESTA-overenskomsten anvender desuden selvstændige lønsatser, men anvendelsen af Kantineoverenskomsten har stillet A mindst lige så godt. Hans individuelle ansættelseskontrakt fører ikke til andet resultat.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagens baggrund og problemstilling

A var i perioden fra 22. november 2023 til 8. april 2024 som vikar i Instaservice ApS udsendt til Newrest Danmark A/S. Han udførte cateringopgaver, primært som opvasker.

Sagen angår, om A har krav på efterbetaling fra Instaservice. Hovedspørgsmålet er, om Newrest – og dermed Instaservice, jf. vikarlovens § 3 – var kollektivretligt forpligtet til at anvende Lageroverenskomst 2023/2025 på det arbejde, som han udførte.

Kollektivretlig pligt til anvendelse af Lageroverenskomsten

Det er ubestridt, at Lageroverenskomstens dækningsområde ikke omfatter cateringarbejde, herunder det arbejde, som A udførte i Newrest.

Det er også ubestridt, at der ikke foreligger nogen udtrykkelig aftale om, at Newrest skulle anvende Lageroverenskomsten på cateringarbejde, og at Newrest heller ikke på anden måde



udtrykkeligt har anerkendt at være forpligtet af overenskomsten for så vidt angår cateringarbejde.

En kollektivretlig forpligtelse for Newrest til i den tid, hvor A arbejdede i virksomheden, at anvende Lageroverenskomsten på cateringarbejde skal derfor kunne udledes af sagens skriftlige materiale.

Arbejdsretten bemærker, at parterne ikke har tilvejebragt oplysninger fra Newrest om virksomhedens vurdering af spørgsmålet, herunder om virksomhedens praksis i forhold til egne medarbejdere. Arbejdsretten finder, at det påhviler FH som klagende organisation at påvise, at der er grundlag for at udlede den nævnte forpligtelse.

FH's hovedsynspunkt er, at den kollektivretlige forpligtelse blev stiftet ved protokollatet af 9. februar 2018, og at forpligtelsen efterfølgende er bekræftet, senest ved forløbet i 2025 om Newrests skifte af arbejdsgiverorganisation.

Med hensyn til protokollatet af 9. februar 2018 bemærker Arbejdsretten, at det efter sit indhold angår et mæglingsmøde mellem parterne i anledning af en konkret tvist om virksomhedsoverdragelse af medarbejdere, der tidligere havde været ansat i LSG. Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at tvisten angik ganske få medarbejdere, og der er hverken i protokollatet – der ikke omtaler Lageroverenskomsten – eller efter bevisførelsen i øvrigt grundlag for at fastslå, at protokollatet skulle indebære en generel forpligtelse for Newrest til at anvende overenskomsten på cateringarbejde.

Heller ikke de efterfølgende tilkendegivelser fra Newrest, som FH har henvist til, godtgør efter Arbejdsrettens opfattelse en forpligtelse af den nævnte karakter. Arbejdsretten bemærker, at protokollatet af 17. august 2018 efter det oplyste angår den samme sag som protokollatet af 9. februar 2018, at Newrests mail af 30. januar 2024 efter sin ordlyd ikke kan forstås som udtryk for en forpligtelse til at anvende Lageroverenskomsten på cateringarbejde, og at en sådan forpligtelse heller ikke kan udledes af referatet af tilpasningsforhandlingerne den 25. november og 16. december 2024.

Det kan herefter ikke lægges til grund, at Newrest, hvis A havde været ansat i virksomheden, ville have været forpligtet til at aflønne ham efter Lageroverenskomsten.



Vikarlovens § 3 og den individuelle ansættelseskontrakt

Det følger af det, der er anført ovenfor, at Instaservice ikke efter vikarlovens § 3, stk. 1 eller 5, var forpligtet til at aflønne A efter Lageroverenskomsten.

En sådan forpligtelse følger heller ikke af hans ansættelseskontrakt. Kontrakten henviser til Dansk Erhverv-vikaroverenskomsten, der i § 3 for så vidt angår løn og arbejdstid bestemmer, at den overenskomst, der gælder i virksomheden, skal følges. Det kan som anført ikke lægges til grund, at denne overenskomst er Lageroverenskomsten.

Konklusion

Arbejdsretten tager herefter Dansk Arbejdsgiverforenings påstand om frifindelse til følge.

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

Dansk Arbejdsgiverforening frifindes.

I sagsomkostninger skal Fagbevægelsens Hovedorganisation inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 5.000 kr. til Arbejdsretten.

Jørgen Steen Sørensen