

Udskrift
af
Arbejdsrettens dom af 11. januar 2006

i sag nr. A2004.229:

Landsorganisationen i Danmark

for

Dansk El-Forbund

(advokat Ane K. Lorentzen)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

TEKNIQ Installatørernes Organisation

på egne vegne og for

El-firmaet Kaj Jensen A/S, Køge

(advokat Thomas Rønnow)

sag nr. A2004.865:

Landsorganisationen i Danmark

for

Dansk El-Forbund

(advokat Ane K. Lorentzen)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

TEKNIQ Installatørernes Organisation

på egne vegne og for

Kemp & Lauritzen A/S, Albertslund

(advokat Thomas Rønnow)

Dommere: Jens Bollerup-Jensen, Børge Dahl (retsformand), Børge Elgaard, Annette Elmer, Børge Frederiksen, Poul Flemming Hansen, Poul Monggaard, Poul Søgaard (næstformand) og Poul Sørensen (næstformand).

Uoverensstemmelsen angår anvendeligheden af Elektrikeroverenskomsten på vikarbureauvikarer og konsekvenserne heraf.

Påstande

Sag 2004.229:

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Dansk El-Forbund, har nedlagt påstand om, at indklagede El-firmaet Kaj Jensen A/S (i det følgende Kaj Jensen) har begået brud på Elektrikeroverenskomsten i forbindelse med, at Kaj Jensen har beskæftiget et antal vikarer. Kaj Jensen skal til Dansk El-Forbund foretage efterbetaling fra den 15. september 2003 for de af Kaj Jensen beskæftigede vikarer samt betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Klager har endvidere nedlagt påstand om, at indklagede TEKNIQ Installatørernes Organisation (i det følgende TEKNIQ) skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til Dansk El-Forbund.

Indklagede Kaj Jensen har påstået frifindelse, subsidiært mod betaling af det tab, vikarerne har lidt ved aflønning efter Industriens Overenskomst i stedet for Elektrikeroverenskomsten, mere subsidiært bortfald af bod og mest subsidiært en efter Arbejdsrettens skøn fastsat mild bod.

Indklagede TEKNIQ har påstået frifindelse.

Sag 2004.865:

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Dansk El-Forbund, har nedlagt påstand om, at indklagede Kemp & Lauritzen A/S (i det følgende Kemp & Lauritzen) har begået brud på Elektrikeroverenskomsten i forbindelse med, at Kemp & Lauritzen har beskæftiget et antal vikarer. Kemp & Lauritzen skal til Dansk El-Forbund foretage

efterbetaling fra den 1. september 2003 for de af Kemp & Lauritzen beskæftigede vikarer samt betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Klager har endvidere nedlagt påstand om, at indklagede TEKNIQ skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til Dansk El-Forbund.

Indklagede Kemp & Lauritzen har påstået frifindelse, subsidiært mod betaling af det tab, vikarerne har lidt ved aflønning efter Industriens Overenskomst i stedet for Elektrikeroverenskomsten, mere subsidiært bortfald af bod og mest subsidiært en efter Arbejdsrettens skøn fastsat mild bod.

Indklagede TEKNIQ har påstået frifindelse.

Sagernes nærmere omstændigheder

Kaj Jensen og Kemp & Lauritzen er medlemmer af TEKNIQ og dermed omfattet af Elektrikeroverenskomsten, hvori det bl.a. hedder:

”§ 7 Den normale arbejdstid

...

Forskudttidstillæg

9.

Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 6 og kl.18.

Forskydes arbejdstiden således, at den slutter efter kl. 18 eller påbegyndes inden kl. 6, betales tillæg pr. time

...

§ 13 Overarbejde

1.

Når en elektriker tilsiges til at udføre overarbejde, betales dette med følgende tillæg pr. overtime:

...

Fra og med 1. marts 2002 betales tillæg pr. overtime:

Første og anden klokke­time efter normal arbejdstid kr. 62,10
Alle overtimer derudover kr. 93,15

...

§ 14 *Rejse- og udearbejde*

...

Over 7 km til og med 40 km

6.

Når afstanden fra virksomhedens hjemsted er mere end 7 km i luftlinie, betaler virksomheden elektrikerens rejsetid og transportudgifter.

Afstanden regnes altid fra virksomhedens adresse til arbejdsstedet og ad den for virksomheden billigste rute, uanset elektrikerens bopæl.

...

Ansættelse på arbejdspladsen

11.

Ansættelse af nye elektrikere direkte på arbejdspladsen – uden betaling af kostpenge – kan finde sted når afstanden fra virksomhed til arbejdsplads er mere end 40 km i luftlinie.

Ved eventuel flytning af direkte ansatte elektrikere til andre arbejdspladser uden for samme område eller hjem til virksomheden betales efter denne §'s stk. 12.

Flytning af elektrikere

12.

...

§ 15 *Søgne­hellig­dags­betaling og ferie­fridage*

1.

Elektrikerne betales for søgne­hellig­dage, ...

Ferie­fridage betales og indføres gradvis...

Betaling for ferie­fridage sker ved, at søgne­hellig­dags­optjeningen forhøjes...

Fra 2. maj 2002 forhøjes henlæggelsen med 0,75% til i alt 5,75%.

...

Elektrikerens har straks fra ansættelsens start ret til søgne­hellig­dags­/ferie­fridags­betaling.

...

4.

Den enkelte elektrikers konto for søgnehellig- /feriefridage opgøres og udbetales hvert år i forbindelse med afslutningen af lønningsregnskabet for 52. lønningsuge, eller i forbindelse med fratræden ved førstkommande lønudbetaling.”

Elektrikeroverenskomsten indeholder ikke bestemmelser om vikarer. Uenigheden mellem Dansk El-Forbund og TEKNIQ om Elektrikeroverenskomstens anvendelighed på vikarbureauvikarer beskæftiget med arbejde i virksomheder bundet af denne overenskomst førte i 2003 til, at parterne enedes om at lade en prøvesag afgøre ved faglig voldgift. I brev af 15. april 2003 fra TEKNIQ til højesteretsdommer Mogens Hornslet hedder det således bl.a.:

”Faglig voldgift

I forbindelse med en uoverensstemmelse mellem Dansk El-Forbund og TEKNIQ Installatørernes Organisation om fortolkning af Elektrikeroverenskomsten, er der opnået enighed om at lade en prøvesag afgøre ved faglig voldgift. Idet vi vedlægger kopi af et fællesmødeprotokollat i den pågældende sag...”

I det vedlagte fællesmødeprotokollat hedder det bl.a.:

”I forbindelse med behandling af verserende sager om indleje af elektrikere fra vikarbureauer, har Dansk El-Forbund indbragt en række af ELFO’s medlemsvirksomheder til fællesmøde med påstand om brud på Elektrikeroverenskomsten. I den forbindelse er der mellem Dansk El-Forbund og ELFO v/TEKNIQ indgået følgende aftale:

1. Der skal snarest muligt nedsættes en faglig voldgift til afgørelse af Elektrikeroverenskomstens rækkevidde i forbindelse med indleje af elektrikere, som er omfattet af en anden overenskomst.
2. Der er enighed om, at sagen vedrørende Bravida (tidl. Semco) Danmark A/S udtages som prøvesag, og at afgørelsen heri vil være retningsgivende for tilsvarende sager om indleje.
3. De verserende sager vedr. ... stilles i bero.
4. Såfremt der rejses yderligere sager om indlejede elektrikere, er der enighed om, at disse stilles i bero indtil prøvesagen er afgjort. TEKNIQ og Dansk El-Forbund skriver til de berørte parter herom.”

Prøvesagen blev behandlet ved faglig voldgift den 27. august 2003, og i opmandens protokollat (i det følgende: Bravida-afgørelsen) hedder det bl.a.:

”Mellem Dansk El-Forbund og TEKNIQ Installatørernes Organisation/Elinstallatørernes Landsforening ELFO for Bravida Danmark A/S (tidligere Semco Danmark A/S), er der opstået uenighed om, hvorvidt Bravida Danmark A/S, der via medlemskab af TEKNIQ er omfattet af **elektrikeroverenskomsten** indgået mellem Dansk El-Forbund og El-installatørernes Landsforening ELFO (nu TEKNIQ) er forpligtet til at efterleve elektrikeroverenskomsten også for **vikarer** fra et vikarbureau – Your Partner ApS – der er medlem af Dansk Smedemesterforening og dermed ikke omfattet af elektrikeroverenskomsten.

Da uoverensstemmelsen ikke har kunnet løses ved forhandling, er parterne enedes om at indbringe sagen for en faglig voldgiftsret med undertegnede højesteretsdommer Mogens Hornslet som opmand.

Klager, Dansk El-Forbund, har herunder nedlagt følgende **påstande**:

Indklagede Bravida Danmark A/S har begået brud på Elektrikeroverenskomstens §§ 7 og 13 i forbindelse med, at indklagede har beskæftiget et antal vikarer.

Indklagede Bravida Danmark A/S skal efterleve Elektrikeroverenskomsten i forhold til beskæftigede vikarer i virksomheden under Elektrikeroverenskomstens faglige gyldighedsområde.

Indklagede Bravida Danmark A/S tilpligtes til Dansk El-Forbund at foretage efterbetaling for de af indklagede beskæftigede vikarer fra den 6. maj 2002.

Indklagede, TEKNIQ for Bravida Danmark A/S, har påstået **frifindelse**.

De nævnte bestemmelser i Elektrikeroverenskomsten omhandler dels den normale arbejdstid (§ 7) dels overarbejde (§ 13). Overenskomsten indeholder ikke bestemmelser om vikarer.

...

Efter procedure og votering udtalte **opmanden**, at det kan lægges til grund, at Elektrikeroverenskomsten er en områdeoverenskomst, der som udgangspunkt omfatter alt arbejde, der udføres for en medlemsvirksomhed indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. Det er endvidere ubestridt, at overenskomsten gælder for Bravida Danmark A/S, og at overenskomsten omfatter arbejde af den karakter, som vikarerne fra Your Partner udførte for Bravida på denne virksomheds arbejdsplads. Der er således enighed om, at Elektrikeroverenskomstens bestemmelser om arbejdstid og betaling for overarbejde skulle respekteres, hvis arbejdet var udført af Bravidas egne ansatte.

Spørgsmålet er herefter, om der gælder noget andet for det arbejde, som på grund af mandskabsmangel blev udført ved vikarer, som Bravida havde lejet af Your Partner. Det er opmandens opfattelse, at dette ikke er tilfældet. Det er utvivlsomt, at vikarerne under arbejdet for Bravida – selvom de var ansat hos vikarbureauet – udførte arbejdet under ledelse og instruktion af Bravida-ansatte (akkordholder Ole Bjørklund og/eller projektleder Lars Søndergaard) i modsætning til arbejdere, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret, og det må i denne situation – også af hensyn til omgængelsesrisikoen – være uden betydning, at der ikke bestod noget egentligt ”ansættelsesforhold” mellem vikarerne og Bravida. Det måtte derfor påhvile Bravida at sikre sig, at vikarbureauet var fuldt bekendt med, at virksomheden er omfattet af Elektrikeyoverenskomsten, og at de vikarer, der blev anvist til at udføre arbejde for Bravida, blev omfattet af reglerne i denne overenskomst om arbejdstid og overarbejde. Det er ubestridt, at dette ikke er sket, og at man end ikke har tænkt på, at dette kunne være nødvendigt. Det er under den mundtlige forhandling ikke reelt bestridt, at Elektrikeyoverenskomstens §§ 7 og 13 er tilsidesat for de pågældende vikarer, hvis de antages at være omfattet af overenskomsten.

Det anførte betyder, at klager ved en kendelse i sagen i det hele ville få medhold i de nedlagte påstande. På opmandens forslag frafaldt klager imidlertid den selvstændige efterbetalingspåstand og tilkendegav samtidig, at man er indstillet på – når det principielle standpunkt nu er fastslået under denne sag – at trække de tilsvarende sager, der er indbragt for Arbejdsretten, og som afventer udfaldet af den faglige voldgift.

I overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse **forligtes sagen** herefter således, at indklagede Bravida Danmark A/S anerkender at have begået brud på Elektrikeyoverenskomstens §§ 7 og 13 i forbindelse med, at virksomheden har beskæftiget et antal vikarer, ligesom virksomheden anerkender, at den skal efterleve Elektrikeyoverenskomsten i forhold til beskæftigede vikarer i virksomheden under Elektrikeyoverenskomstens faglige gyldighedsområde.”

På baggrund af Bravida-afgørelsen udsendte Elinstallatørernes Landsforening ELFO den 5. september 2003 følgende medlemsudsendelse:

”Elektrikeyoverenskomsten gælder også vikarer

Dansk El-forbund har i en række sager indbragt ELFOs medlemsvirksomhed for Arbejdsretten for brud på Elektrikeyoverenskomsten i forbindelse med indleje af vikarer. Én af disse sager er nu som ”prøvesag” blevet afgjort ved en Faglig Voldgift med fhv. højesteretsdommer Mogens Hornslet som opmand.

Resultatet af voldgiften blev, at ELFOs medlemsvirksomheder skal anerkende, at man også for vikarer skal efterleve Elektrikeyoverenskomsten for alt arbejde under overenskomsten faglige gyldighedsområde (dvs. elektrikerarbejde i generel forstand), som udføres under medlemsvirksomhedens instruktion og autorisation.

Den faglige voldgift vedrørte konkret spørgsmålet om, hvorvidt der var begået brud på Elektrikeroverenskomsten, når en medlemsvirksomhed har indlejet vikarer fra et vikarbureau, som var organiseret under Dansk Smedemesterforening (DS) og dermed omfattet af DS' overenskomst med bl.a. Dansk El-Forbund. De pågældende vikarer overholdt ikke Elektrikeroverenskomsten og arbejdede ifølge de af Dansk El-Forbund fremlagte eksempler på ansættelseskontrakter og lønsedler 40-50 timer om ugen uden overtidsbetaling, men med udbetaling af skattefri rejsegodtgørelse.

ELFOs medlemsvirksomhed var ikke bekendt med vikarernes overenskomst- og ansættelsesvilkår, men betalte i henhold til deres kontrakt med vikarbureauet en fast sats pr. udført time – uanset om der var tale om normal- eller overarbejdstimer. TEKNIQ fastholdt under sagen, at Elektrikeroverenskomsten – selv om den er en såkaldt områdeoverenskomst – kun gjaldt i forholdet mellem medlemsvirksomheden og dennes ansatte, mens Dansk El-Forbund fastholdt, at den omfattede alt arbejde på pladsen udført for medlemsvirksomheden.

Opmanden gav som nævnt Dansk El-Forbund medhold i, at Elektrikeroverenskomsten omfatter alt elektrikerarbejde, der udføres for ELFOs medlemsvirksomheder, og at man derfor skal efterleve Elektrikeroverenskomsten – også for indlejede vikarer. På denne baggrund enedes parterne om at forlige sagen, således at TEKNIQ anerkender dette, mod at Dansk El-Forbund til gengæld frafalder alle øvrige sager og frafalder kravet om efterbetaling og bod i den konkrete sag.

Konsekvensen af afgørelsen er, at ELFOs medlemsvirksomheder skal pålægge vikarbureauerne at følge Elektrikeroverenskomsten, når de indleder vikarer til at udføre elektrikerarbejde for dem. Det er med afgørelsen ikke afklaret i hvilket omfang man skal føre kontrol med, at overenskomsten overholdes, men det spørgsmål vil snarest muligt blive drøftet med Dansk El-Forbund på et organisationsmøde.

Det er TEKNIQs opfattelse, at medlemsvirksomhederne blot skal sørge for i kontrakten at pålægge vikarbureauet at overholde Elektrikeroverenskomsten. Det er herefter vikarbureauet, der skal sørge for at overenskomsten overholdes og således også hæfter for eventuelle brud.”

Efter Bravida-afgørelsen var der en mailkorrespondance mellem vikarbureauet JKS A/S, Ringkøbing (i det følgende JKS) og Bravida Danmark A/S. I en e-mail fra afdelingsleder Peter Graugaard, JKS, af 5. september 2003 til Bravida Danmark A/S hedder det bl.a.:

”Med henvisning til behagelig telefonsamtale vedrørende overenskomstforhold for indlejede medarbejdere fra JKS a/s, skal vi hermed bekræfte, at disse er omfattet af elektrikeroverenskomsten.

Ved samme lejlighed må vi desværre varsle en mindre prisstigning, således at timepriserne fremover vil være som nedenstående:

Hverdage, vest for Storebælt	Kr. 249,00
Hverdage, øst for Storebælt	Kr. 259,00

Disse priser er enhedspriser for op til 9½ time dagligt svarende til 47½ timer ugentligt.”

JKS er som medlem af Dansk Industri omfattet af Industriens Overenskomst, hvori det bl.a. hedder:

”Protokollat

Vikarbureauer (med ændringer fra overenskomstforhandlingerne 2000)

Vikarbureauer der ikke er medlem af Dansk Industri:

1. Industriens overenskomst er en områdeoverenskomst, alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde, er derfor omfattet af overenskomsten under forudsætning af, at det udføres af en ansat eller en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.
2. Dansk Industri tilkendegiver derfor, at Industriens Overenskomst er gældende for de medarbejdere, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for IO's faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, som vikararbejdet strækker sig over.

...

Vikarbureauer medlem af Dansk Industri:

1. Dansk Industri optager som medlem virksomheder, der er vikarbureauer. Et vikarbureau vil kunne være medlem af forskellige arbejdsgiverorganisationer. Et medlemskab af Dansk Industri kan derfor være begrænset til kun at omfatte de af vikarbureauets kontrakter, der indgås inden for Dansk Industris overenskomstområder.

2. Når vikarbureauet er medlem af Dansk Industri, vil selve ansættelsesaftalen mellem vikaren og vikarbureauet være omfattet af Industriens Overenskomst. Dette gælder selvfølgelig kun ansættelsesforhold inden for medlemsforholdets område. Foregår vikarbejdet på en virksomhed, der er omfattet af Industriens Overenskomst, omfatter dette også de for arbejdsfunktionen bestående lokalaftaler og kutymmer.”

Efter Bravida-afgørelsen beskæftigede Kaj Jensen og Kemp & Lauritzen et antal vikarer fra vikarbureauet JKS med henblik på udførelse af elektrikerarbejde. De omhandlede vikarer blev aflønnet af JKS i henhold til Industriens Overenskomst og en lokalaftale mellem JKS og bl.a. Dansk El-Forbund, Kreds 9, Holstebro, mens de hos Kaj Jensen og hos Kemp & Lauritzen fastansatte elektrikere med arbejde på samme arbejdspladser var aflønnet i henhold til Elektrikeroverenskomsten samt for så vidt angår Kemp & Lauritzen tillige i henhold til en lokal lønaftale gældende for Albertslund, Lufthavnen, City og Bella Center med bestemmelser om mindstetimeløn på 147 kr. og resultatlønstillæg på 1,50 kr. pr. produktiv time.

Det er klagers opfattelse, at vikarerne skulle være aflønnet efter Elektrikeroverenskomsten, og at deres faktiske aflønning er sket efter bl.a. væsentligt lavere overarbejds satser og under tilsidesættelse af Elektrikeroverenskomstens § 7 om forskudttidstillæg, § 13 om overarbejde, § 14 om rejse og udearbejde samt § 15 om søgnehelligdagsbetaling. Klager har fremlagt en række lønsedler og ugesedler mv. som dokumentation for, at den løn, som JKS har udbetalt til de omhandlede vikarer, er lavere end den løn, der ville være optjent, såfremt Elektrikeroverenskomsten var anvendt. Klager har imidlertid ikke foretaget nogen beløbsmæssig opgørelse af disse efterbetalingskrav.

Der har i sagen vedrørende Kaj Jensen været fællesmøde den 19. december 2003 og i sagen vedrørende Kemp & Lauritzen den 12. marts 2004. Det fremgår af referaterne herfra, at arbejdsgiversiden var af den opfattelse, at parternes uoverensstemmelse er en fortolkningstvist, og det er uddybende i referatet fra fællesmødet den 12. marts 2004 udtalt, at arbejdstagersiden

”forbeholdt [] sig at gøre organisationsansvar gældende over for TEKNIQ Installatørernes Organisation, da man ikke ville tilkendegive, at virksomheden naturligvis er forpligtet til at overholde elektrikeroverenskomsten for vikarer, som er beskæftiget i virksomheden, endsige pålægge virksomheden fremover at følge overenskomsten.”

TEKNIQ skrev – efter at sagen mod Kaj Jensen var indbragt for Arbejdsretten ved klageskrift af 26. februar 2004 – i et brev af 11. marts 2004 til JKS bl.a.:

”Efterlevelse af voldgiftssag om vikarers overenskomstdækning

En række af vores medlemsvirksomheder har inden for de seneste måneder været indbragt til fællesmøder om brud på overenskomsten i forbindelse med indleje af elektrikere fra Dem.

Det drejer sig om følgende firmaer:

El-VVS Henning Sørensen A/S, Lyngby,
Kemp & Lauritzen, Albertslund,
Kaj Jensen A/S, Køge, og
Filtenborg El A/S

som alle er blevet mødt med krav om efterbetaling/-regulering af manglende eller forkert SH-opsparring, overarbejdstillæg, forskudttidstillæg og tillæg for rejse-/vejtid samt at pensionen er indsat i IndustriPension i stedet for B&A Pension.

I ingen af sagerne har Dansk El-Forbund opgjort efterbetalingskravet, men sagen mod Kaj Jensen er nu indbragt for Arbejdsretten med påstand om bod. Ligeledes er vi bekendt med, at Filtenborg El A/S har tilbageholdt et beløb til dækning af omkostningerne ved sagen.

Når vi retter henvendelse til Dem i denne anledning, skyldes det, at De umiddelbart efter at sagen var blevet afgjort rettede henvendelse til undertegnede om en fortolkning af kendelsen og en uddybning af dens rækkevidde. De overvejede i den forbindelse medlemskab af TEKNIQ Installatørernes Organisation for derigennem at blive overenskomstdækket og få adgang til rådgivning, men besluttede – efter at De faktisk havde fået rådgivning om Elektrikeroverenskomsten – at undlade medlemskab.

Det var mit klare indtryk, at De var indstillet på at efterleve kendelsen, og De fik tilmed faxet en kopi, så De var bekendt med kendelsens ordlyd – især passussen om, at forhold som lå før kendelsens tidspunkt ansås som forligt, men at ELFO's medlemsvirksomheder fra kendelsens dato, den 27. august 2003, var forpligtet til at sørge for, at vikarerne blev aflønnet efter Elektrikeroverenskomsten.

I forbindelse med behandlingen af sagerne for de 4 ovennævnte firmaer har vi kunnet konstatere, at De først med virkning fra 1. november 2003 (meddelt ved brev af 31. oktober 2003 til Deres ansatte) har aflønnet elektrikere efter Elektrikeroverenskomsten, men at De indtil da i Deres tilbudsmateriale har oplyst over for Deres kunder, at De afholdt alle arbejdsgiverforpligtelser, og at De blandt andet havde lokalaftaler med Dansk El-Forbund.

Efter vores opfattelse har vore medlemsvirksomheder således handlet i god tro med hensyn til overenskomstdækning, ligesom De har indestået for afholdelse af alle arbejdsgiverforpligtelser. På denne baggrund må vi på vegne af vore medlemsvirksomheder rejse erstatningskrav for de lidte tab i det omfang virksomhederne bliver idømt erstatningspligt og bod ved Arbejdsretten.”

Forklaringer

Arne Hansen har forklaret, at han er forbundssekretær i Dansk El-Forbund. Udviklingen i brugen af vikarer har været stærkt stigende de sidste 5-8 år, og for tiden er der rigtig mange vikarer beskæftiget. Problemet er, at vikarerne ikke bliver aflønnet i overensstemmelse med Elektrikeroverenskomsten. De får lavere løn end fastansatte elektrikere og bliver derfor andenrangselektrikere.

For at løse problemerne var det nødvendigt at rejse en prøvesag, og begge parter var enige om at få spørgsmålet, om vikarer er omfattet af overenskomsten, afgjort én gang for alle. Med prøvesagen blev det aftalt, at de øvrige sager skulle sættes i bero, ligesom parterne var enige om, at prøvesagen skulle være retningsgivende. Spørgsmålet under sagen var, om vikarerne skulle følge Smedeoverenskomsten eller Elektrikeroverenskomsten. Det er helt klart, at det principielle spørgsmål blev afgjort med Bravida-sagen, og det var da også på den baggrund, at Dansk El-Forbund accepterede at trække de øvrige sager tilbage. Det vigtige var fremtiden.

John Benny Jacobsen har forklaret, at han er elektriker. Han blev sendt ud som vikar af JKS til El-firmaet Kaj Jensen. Han lavede det samme arbejde som Kaj Jensens fastansatte elektrikere, dog havde han længere daglig arbejdstid end dem, nemlig indtil kl. 20 om aftenen. Det var en af Kaj Jensens folk, der ledede og fordelte arbejdet og underskrev hans ugesedler. Han sendte selv ugesedlerne til JKS. Han har ikke holdt feriefridage, og han har ikke fået udbetalt rejsetid i forbindelse med ansættelsen hos Kaj Jensen. Han erindrer heller ikke at have fået søgnehelligdagsbetaling.

Finn W. Schmidt har forklaret, at han er elektriker. Den 3. september 2003 blev han af JKS sendt ud som vikar til Kemp & Lauritzen. Han udførte de samme opgaver som Kemp & Lauritzens fastansatte elektrikere. Han arbejdede typisk fra kl. 16-24. Det var en af Kemp & Lauritzens folk, som ledede og fordelte arbejdet, herunder bestemte arbejdstidens længde og placering, og som godkendte hans ugesedler. Han har ikke holdt feriefridage i forbindelse med ansættelsen hos Kemp & Lauritzen.

Ole Havmand har forklaret, at han er fastansat elektriker hos Kemp & Lauritzen, hvor han tillige er tillidsmand. Han var med til at lave den lokale lønaftale, der blev indgået med baggrund i lønbestemmelserne i Elektrikeroverenskomsten. Den lokale lønaftale gælder for alle ansatte elektrikere i Kemp & Lauritzen, også dem, der er blevet ansat efter lønftalens ikrafttræden.

Thorkild Bang har forklaret, at han er afdelingsleder i TEKNIQ. Han erindrer ikke, at der før Bravida-afgørelsen var problemer med aflønning af vikarer. Elektrikeroverenskomsten hindrer ikke, at der beskæftiges vikarer. Problemet i Bravida-sagen var, at de indlejede vikarer havde væsentlig længere arbejdstid end de fastansatte elektrikere, og det var uden overarbejdsbetaling – ikke engang Smedeoverenskomsten var overholdt. Det er rigtigt, at overenskomstparterne havde ønsket en principiel afgørelse, der skulle være retningsgivende. Imidlertid blev Bravida-afgørelsen en helt konkret afgørelse, som kun gælder i tilfælde af omgåelse. Det var ikke hensigten med afgørelsen, at vikarer fremover skulle aflønnes efter Elektrikeroverenskomsten, hvilket også ville være en for brugervirksomhederne i praksis uhåndterlig retstilstand, det ikke er muligt at efterleve, da brugervirksomhederne ikke ansætter vikarer eller har deres lønsedler mv.

Anne Magaard har forklaret, at hun er ansat i Kemp & Lauritzen med ansvar for ansættelse og afskedigelse af selskabets 200-250 elektrikere. På et tidspunkt i efteråret 2003 var det på grund af mandskabsmangel nødvendigt at antage en række vikarer. Aftalen med vikarbureauet JKS blev indgået telefonisk. Hun gik ud fra, at JKS

overholdt Elektrikeroverenskomsten, men spurgte ikke om det. Kemp og Lauritzens lokale lønftale omfatter ikke vikarer.

Procedure

Klager har anført, at Arbejdsretten ved sin bedømmelse af de indbragte spørgsmål om overenskomstbrud skal lægge den forståelse af Elektrikeroverenskomsten, som er fastslået ved faglig voldgift, uprøvet til grund. Det vil være i strid med det arbejdsretlige system, hvis Arbejdsretten går ind i en efterprøvelse af Bravida-afgørelsens stillingtagen til alle de anbringender, som fra arbejdsgiverside var fremført under den faglige voldgift til støtte for synspunktet, at virksomheder omfattet af Elektrikeroverenskomsten ikke skal efterleve denne ved beskæftigelse af vikarbureauvikarer under Elektrikeroverenskomstens faglige gyldighedsområde, og som arbejdsgiversiden under denne arbejdsretssag har gentaget til støtte for påstanden om, at der ikke foreligger overenskomstbrud.

Protokollatet i Bravida-afgørelsen af 27. august 2003 er udtryk for en principiel afgørelse på overenskomstområdet om forpligtelserne i relation til vikarer. Det er i afgørelsen udtrykkelig udtalt, at ”det principielle standpunkt nu er fastslået under denne sag”. Ved protokollatet er det fastslået, at virksomheder, der er omfattet af Elektrikeroverenskomsten, er direkte forpligtet til over for forbundet at efterleve overenskomstens bestemmelser, herunder lønbestemmelser, når de anvender vikarer på deres arbejdspladser, og disse udfører arbejde under overenskomstens faglige gyldighedsområde. I medfør af protokollatet skal brugervirksomheder som de indklagede virksomheder sikre sig, at vikarbureauerne efterlever Elektrikeroverenskomsten og udbetaler overenskomstmæssig løn til vikarerne. I modsat fald hæfter brugervirksomhederne over for forbundet, jf. herved Jens Kristiansen: Den kollektive Arbejdsret (1. udg. 2004) s. 253. Det er uden retlig relevans i forhold til hæftelsesspørgsmålet, hvilke drøftelser der har været mellem de indklagede virksomheder og vikarbureauet.

Klager gør endvidere gældende, at faktum i de foreliggende sager svarer nøje det faktum, der førte til protokollatet, herunder at vikarbureauet var omfattet af en anden

overenskomst med forbundet eller lokalafdelingen, samt at vikarerne hos de indklagede virksomheder udførte arbejdet under ledelse og instruktion af de indklagede virksomheder, hvilket i øvrigt er en forudsætning i henhold til bekendtgørelse nr. 301 af 3. maj 2001 om autorisation og drift af elinstallatørvirksomhed, jf. særligt § 11.

Hvad angår spørgsmålet om bod er det klagers opfattelse, at bodsansvaret primært bør placeres hos TEKNIQ, som på trods af Bravida-afgørelsen og parternes udtrykkelige – forligsmæssige – tiltrædelse heraf efterfølgende ikke har villet stå ved afgørelsens principielle karakter, men tværtimod har forsøgt at unddrage sig afgørelsen ved at forsøge at reducere den til en konkret afgørelse baseret på særegne omgængelsesbetragtninger. TEKNIQ har handlet i strid med arbejdsretslovens § 12, stk. 7, ved ikke på fællesmøderne at ville give de indklagede virksomheder pålæg om overenskomstens efterlevelse. Ved bodens udmåling bør der tages hensyn til, at TEKNIQ er den femtestørste DA-medlemsorganisation, og at TEKNIQs medlemsvirksomheder har en årlig omsætning på 30 mia. kr.

Efterbetalingspåstanden bør tages til følge, selv om kravene ikke er gjort op. Opgørelse kan ske efterfølgende i det fagretlige system.

Særligt vedrørende Kaj Jensen gør klager gældende, at overenskomstens § 13 om overtidbetaling og afspadsering, § 14 om rejse- og vejtid samt § 15 om søgnehelligdagstillæg ikke er overholdt. Vedrørende krav på overenskomstmæssig søgnehelligdagsbetaling kan dette ikke modsvares af rettigheder i relation til feriefridage, som i øvrigt ikke er dokumenteret afholdt. På den baggrund bør indklagede tilpligtes at foretage efterbetaling samt betale en bod for brud på Elektrikeroverenskomstens § 13, § 14 og § 15.

Vedrørende Kemp & Lauritzen gør klager gældende, at Kemp & Lauritzen i medfør af protokollatet ikke blot er forpligtet til at efterleve Elektrikeroverenskomsten, når der beskæftiges vikarer, men tillige er forpligtet til at efterleve indgåede lokalaftaler, i hvert fald når disse ikke udtrykkeligt fraviger Elektrikeroverenskomstens personelle gyldighedsområde. Kemp & Lauritzen har således overtrådt elektrikeroverenskomstens

§ 7, § 13 og § 15. I medfør af § 15 stk. 4, er Kemp & Lauritzen herved forpligtet til at påse, at der sker udbetaling af den enkelte elektrikers konto for søgnehelligdagsbetaling i forbindelse med vikarernes ophør i virksomheden. Kemp & Lauritzen skal for brud på overenskomstens § 7, § 13 og § 15 samt den indgåede lokalaftale om løn tilpligtes at foretage efterbetaling samt at betale bod, mens der i relation til brud på overenskomstens § 15 stk. 4, alene består et bodsansvar.

Indklagede har anført, at Bravida-afgørelsen er båret af omgåelseshensyn knyttet til de konkrete forhold i sagen, herunder systematisk overarbejde uden overtidsbetaling. Protokollatet er ikke udtryk for almindelige arbejdsretslige grundsætninger og retspraksis og er under alle omstændigheder begrænset til arbejdstid og overarbejde. Derfor må protokollatets anvendelsesområde fortolkes indskrænkende. I de foreliggende sager er der ikke tale om systematisk omgåelse af overenskomstens regler om overtidsbetaling og overarbejde, og protokollatet er derfor uden betydning for disse sagers afgørelse.

At Bravida-afgørelsen ikke kan tillægges generel betydning, følger i øvrigt af, at der vil opstå en lang række paradokser, f.eks. i relation til ansættelsesbevisforskriften i Elektrikeroverenskomsten og hovedaftalens regel om godtgørelse for usaglig afskedigelse. Bravida-afgørelsen er ikke i overensstemmelse med fagretlig praksis og er blevet kritiseret i den arbejdsretlige litteratur, jf. senest kendelse af 3. august 2005 i faglig voldgift: CO-industri for Dansk Metal og HK/Privat mod Dansk Industri for TDC A/S på vegne TDC Totalløsninger A/S. De indklagede virksomheder ville i øvrigt efter Bravida-afgørelsen alene være forpligtet til at sikre, at JKS havde fået at vide, at Elektrikeroverenskomsten skulle overholdes – og det vidste JKS.

Indklagede har endvidere gjort gældende, at vikarbureauet JKS er en selvstændig virksomhed, hvori vikarerne er ansat, og hvorfra de modtager deres løn og opgaver. Vikarernes faste tilknytning til arbejdsmarkedet må anses for at være igennem vikarbureauet og ikke gennem de enkelte virksomheder, hvori de udfører vikararbejde. Desuden er det JKS og ikke de indklagede virksomheder, som har den generelle ledelsesret i forhold til vikarerne, herunder retten til at ansætte, afskedige, forhandle og

udbetale løn samt modtage sygemeldinger. Den instruktionsbeføjelse, som de indklagede virksomheder udøvede i forhold til de konkrete opgaver, som vikarerne har udført for de indklagede virksomheder, har alene haft en underordnet, teknisk karakter, som beror på autorisationsreglerne. De indklagede virksomheder har hverken et ansættelsesretligt eller andre kontraktuelle forhold til vikarerne. Derfor har de indklagede virksomheder heller ikke kendskab til vikarernes aflønning eller mulighed for kontrol heraf.

Vikarerne i denne sag var omfattet af Industriens Overenskomst, idet JKS er medlem af Dansk Industri, og dermed allerede beskyttet af en overenskomst efter aftale med Dansk El-Forbund, som har været fuldt bekendt med ansættelsesvilkårene hos JKS, idet forbundets kreds 9 er medunderskriver på lokalaftale om lønvilkår for faglærte, timelønnede medarbejdere inden for metal- og elfaget.

Hertil kommer, at det fremgår af Elektrikeroverenskomsten, at anvendelse af vikarer er tilladt. Vikarer er ikke omfattet af Elektrikeroverenskomstens personelle anvendelsesområde, og derfor finder protokollatet ikke anvendelse på de i sagen omhandlede forhold. Den af klager hævdede retsposition støttes således hverken på Elektrikeroverenskomstens ordlyd, udtrykkelige stillingstagen hertil eller på oplysninger om, at det efter overenskomstens tilblivelseshistorie må antages at have været parternes mening, at vikarer skulle være omfattet af overenskomsten. Det er en almen overenskomstforudsætning, at en kollektiv overenskomst angår forholdet mellem en virksomhed og dennes lønmodtagere. Elektrikeroverenskomsten er ikke udformet med henblik på vikarbureauernes særegne ansættelsesforhold, og derfor er det tvivlsomt, hvilke pligter og sanktionsmuligheder der følger af, at en brugervirksomheds overenskomst helt eller delvist anses at omfatte vikarbureauer. Brugen af Elektrikeroverenskomsten på vikarbureauer rejser derfor en række spørgsmål, som bedst egner sig til overenskomstmæssige aftalereguleringer. På den baggrund må almindelige arbejdsretlige grundsætninger, retspraksis og arbejdsretlig litteratur føre til, at Elektrikeroverenskomsten ikke dækker vikarernes arbejde i de indklagede virksomheder.

Til støtte for de indklagedes frifindelsespåstande i forhold til de konkrete overenskomstbrud har indklagede gjort gældende, at de indklagede virksomheder har sikret sig, at vikarbureauet var fuldt bekendt med, at virksomhederne var omfattet af Elektrikeroverenskomsten. Indklagede har således foreholdt JKS, at der skal ske efterbetaling, såfremt dette ikke allerede måtte være sket. Dermed er forpligtelserne i protokollatet under alle omstændigheder opfyldt af de indklagede virksomheder. Endvidere har de indklagede virksomheder været ubekendt med de faktiske ansættelsesforhold, da vikarerne som nævnt var ansat af JKS. Vikarernes ansættelsesforhold var således udtryk for et internt mellemværende mellem JKS og vikarerne. De indklagede virksomheder har ikke haft nogen indflydelse på eller mulighed for at kontrollere vikarernes ansættelsesforhold, herunder overarbejdsatser, afspadsering, forskudttidstillæg, søgnehelligdagsopsparing eller rejse- og vejtid. Derfor kan de indklagede virksomheder hverken i relation til Elektrikeroverenskomsten eller Industriens Overenskomst indestå for JKS' opfyldelse af vikarernes ansættelsesforhold.

I forhold til Elektrikeroverenskomstens § 7 om tillæg for forskudt tid er det i forhold til Kemp & Lauritzen korrekt, at vikarerne ikke har fået forskudttidstillæg i henhold til Elektrikeroverenskomstens § 7 fra JKS. Det bestrides imidlertid, at indklagede hermed har anerkendt at have brudt denne overenskomstbestemmelse.

I forhold til Elektrikeroverenskomstens § 13 om overtidsbetaling og § 15 om søgnehelligdagsbetaling er det for så vidt angår begge de indklagede virksomheder korrekt, at vikarerne ikke har fået overtidsbetaling, afspadsering eller søgnehelligdagsbetaling i henhold til Elektrikeroverenskomstens § 13 og § 15 fra vikarbureauet JKS. Det bestrides dog, at indklagede hermed har anerkendt at have brudt disse overenskomstbestemmelser. Særligt vedrørende § 15 gøres gældende, at den manglende hensættelse på søgnehelligdagskontoen opvejes af, at vikarerne i henhold til Industriens Overenskomst har ret til 5 feriefridage med løn. Dansk El-Forbund har via forbundets deltagelse i CO-Industri og anerkendelse af Industriooverenskomsten overenskomstmæssigt accepteret, at 5 feriefridage svarer til 2,25 % i søgnehelligdagsbetaling. Desuden har klager ikke godtgjort, at de vikarer, der udførte

arbejdet for Kemp & Lauritzen, er ophørt i ansættelsen hos JKS. Dermed er det ikke godtgjort, at Elektrikeroverenskomstens § 15 stk. 4, er overtrådt af JKS.

I forhold til overenskomstens § 14 om rejse/vejtid gøres det for så vidt angår El-firmaet Kaj Jensen A/S gældende, at rejse/vejtid i henhold til Elektrikeroverenskomsten § 14 som følge af ansættelsesforholdets og vikararbejdets beskaffenhed skal beregnes i forhold til JKS' virksomhedsadresse. Arbejdsstedet er beliggende mere end 40 km fra JKS' virksomhedsadresse. Vikarerne kan derfor ansættes direkte på pladsen, hvorfor de ikke er berettiget til rejse/vejpenge i henhold til Elektrikeroverenskomsten.

Hvad særligt spørgsmålet om brud på Kemp & Lauritzens lokalaftale angår, gør indklagede gældende, at protokollatet af 27. august 2003 alene vedrører elektrikeroverenskomstens rækkevidde. Lokalaftaler kan ikke anses for en del af overenskomsten, idet lokalaftalen er overenskomstfravigende. Endvidere kan lokalaftalen alene anses for at omfatte medarbejdere, der er direkte ansat i virksomheden, idet lokalaftalers rækkevidde ellers ville være ganske uklar. Det er endvidere kun de lokale parter, der har rådighed over lokalaftalen i henhold til Elektrikeroverenskomstens § 15. Det ville være i strid med almindelige arbejdsretlige principper, at lokalaftalen gælder andre, medmindre dette sker efter aftale.

For så vidt angår klagers påstande om efterbetaling gør indklagede gældende, at der skal ske frifindelse. De indklagede virksomheder har ikke og har ikke haft noget ansættelsesretligt forhold til vikarerne, og de har ikke ud over de i sagen fremlagte dokumenter kendskab til vikarernes ansættelsesforhold, lønudbetalinger, afspadsering mv. Endvidere har klager ikke opgjort efterbetalingskravet, selv om klager fremstår som repræsentant for vikarerne og er i besiddelse af de samme oplysninger som de indklagede virksomheder. De indklagede virksomheder er heller ikke i besiddelse af de nødvendige informationer til at foretage efterbetaling til vikarerne, herunder personoplysninger såsom navn, adresse, skatteprocent mv., hvorfor det ikke er muligt for de indklagede virksomheder at foretage efterbetaling.

I hvert fald kan efterbetaling kun komme på tale for så vidt angår manglende lønudbetaling, overtidbetaling og forskudttidstillæg, idet de øvrige påståede overenskomstbrud ikke har medført et tab for de omhandlede medarbejdere.

Vedrørende bodsspørgsmålet gør indklagede gældende, at den af klager anlagte fortolkning af protokollatet af 27. august 2003 på væsentlige punkter er i strid med Elektrikeroverenskomsten og almindelige ansættelsesretlige principper samt protokollatets ordlyd. Der er berettiget tvivl om protokollatets rækkevidde i forhold til andre virksomheder end Bravida i den konkrete sag, ligesom de påståede overenskomstbrud i givet fald ikke er begået af de indklagede virksomheder, men af JKS. De indklagede virksomheder har været ubekendt med de faktiske ansættelsesforhold, og de har derfor været i undskyldelig vildfarelse om eventuelle brud som følge af JKS' informationer ved kontraktindgåelsen og i det senere kontraktforhold. Der har ikke været nogen mulighed for at kontrollere ansættelsesforholdene, og på trods af gentagne opfordringer har klager ikke ønsket at inddrage JKS i de verserende sager.

Indklagede har til støtte for det generelle vikarstandpunkt henvist til TDC-sagen (kendelsen i faglig voldgift af 3. august 2005: CO-industri for Dansk Metal og HK/Privat mod Dansk Industri for TDC A/S på vegne af TDC totalløsninger A/S), til Arbejdsrettens dom af 15. juli 1999 i sag nr. 99.342 (AT 1999 side 66) og Arbejdsrettens dom af 3. marts 2005 i sag nr. 2003.1010 samt til kendelse i faglig voldgift af 16. august 2004 (HK Danmark mod Dansk Handel & Service for Alternativ Vikar). Det er indklagedes opfattelse, at retspraksis ikke efterlader tvivl om, at det er vikarbureauerne, der er arbejdsgiver for vikarerne og dermed har den fulde arbejdsgiverbeføjelse med undtagelse af de konkrete instruktionsbeføjelser, der udøves af brugervirksomheden. Fra litteraturen har indklagede henvist til Louise Koldby Dalager "Om vikarers overenskomstmæssige retsstilling. En kommentar til protokollat i faglig voldgift af 27. august 2003" (AT 2004, side 159 ff.).

Til støtte for påstanden om frifindelse af TEKNIQ for organisationsansvar har indklagede gjort gældende, at TEKNIQ i fornødent omfang har orienteret medlemmerne

om Bravida-afgørelsen, samt at TEKNIQ har været berettiget til at handle som sket på fællesmøderne. Desuden har klager ikke inddraget JKS i de verserende sager.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Ved Arbejdsrettens afgørelse af spørgsmål om overenskomstbrud skal den lovlige forståelse af en overenskomst, som parterne er enige om, eller som er fastslået ved faglig voldgift, lægges til grund.

Arbejdsretten finder det efter indholdet i og baggrunden for Bravida-afgørelsen utvivlsomt, at det ved faglig voldgift er afgjort – og af overenskomstparterne forligsmæssigt accepteret afgjort – at Elektrikeroverenskomsten skal forstås således, at den skal efterleves også i forhold til vikarbureauvikarer, som udfører arbejde inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde i virksomheder, der er bundet af Elektrikeroverenskomsten.

Det er herefter en del af Elektrikeroverenskomsten, at den arbejdsgiver, som er kollektivarbejdsretligt bundet af Elektrikeroverenskomsten, som bruger af vikarbureauvikarer skal sikre sig, at vikarbureauet i forhold til vikarerne efterlever Elektrikeroverenskomsten. Det er en kollektivarbejdsretlig følge heraf, at brugervirksomheden efter opgørelse og påkrav må hæfte for det tab, vikarerne måtte lide ved, at Elektrikeroverenskomsten ikke er efterlevet.

Det er ubestridt, at de vikarer, sagerne angår, ikke under de omhandlede vikariater blev aflønnet i overensstemmelse med Elektrikeroverenskomsten. Der er fra Dansk El-Forbunds side rejst krav om opgørelse og efterbetaling.

På denne baggrund skal de indklagede virksomheder, Kaj Jensen og Kemp & Lauritzen, anerkende, at de over for Dansk El-Forbund hæfter for det tab, de pågældende vikarer er blevet påført ved, at deres faktiske ansættelsesvilkår og aflønning ikke har været i overensstemmelse med Elektrikeroverenskomsten. Der er ikke under nærværende sag fornødent grundlag for at foretage en nærmere opgørelse, som i tilfælde af uenighed må ske fagretligt.

Arbejdsretten lægger til grund, at de indklagede virksomheder har handlet i overensstemmelse med, hvad TEKNIQ har rådet dem til, og at TEKNIQ ikke loyalt har efterlevet den ved Bravida-afgørelsen fastslåede principielle overenskomstpligt, men i stedet efterfølgende har søgt konsekvenserne af afgørelsen begrænset ved at indtage det standpunkt, at der var tale om en helt konkret afgørelse, som kun gælder i tilfælde af omgåelse.

På denne baggrund finder Arbejdsretten, at der for så vidt angår de indklagede virksomheder foreligger sådanne særlige omstændigheder, at der ikke er fornøden anledning til at idømme dem bod for overenskomstbrud.

TEKNIQ derimod findes at have udvist en adfærd, som er klart ansvarspådragende, jf. herved arbejdsretslovens § 12, stk. 7. Arbejdsretten finder derfor, at TEKNIQ skal betale en bod på 150.000 kr. til Dansk El-Forbund.

Thi kendes for ret:

El-firmaet Kaj Jensen A/S, Køge, og Kemp & Lauritzen A/S skal anerkende, at de i forbindelse med deres beskæftigelse af vikarer i 2003 over for Dansk El-Forbund hæfter for det tab, de pågældende vikarer fra henholdsvis den 15. september 2003 og den 1. september 2003 er blevet påført ved, at deres faktiske ansættelsesvilkår og aflønning ikke har været i overensstemmelse med Elektrikeroverenskomsten.

TEKNIQ Installatørernes Organisation skal til Dansk El-Forbund betale en bod på 150.000 kr.

El-firmaet Kaj Jensen A/S, Køge, og Kemp & Lauritzen A/S frifindes for påstanden om bod.

I sagsomkostninger skal Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ Installatørernes Organisation for El-firmaet Kaj Jensen A/S, Køge, og for Kemp & Lauritzen A/S betale 4.000 kr. til Arbejdsretten.

De idømte beløb skal betales inden 14 dage fra afsigelsen af denne dom.

Børge Dahl