



KØBENHAVNS BYRET DOM

afsagt den 23. november 2020

Sag BS-10468/2017-KBH

Emilian Tudor Jetzi
(advokat Christian Riewe)

mod

Bring Trucking a.s.
(advokat Thomas Ryhl)

Denne afgørelse er truffet af dommer Vivi Sønderkov Møller.

Sagens baggrund og parternes påstande

Sagen er anlagt den 10. maj 2017, og drejer sig om efterbetaling af løn, feriepenge og pension samt godtgørelse efter ansættelsesbevisloven og lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere.

Sagsøgeren, Emilian Tudor Jetzi, har nedlagt påstand om, at Bring Trucking a.s. skal betale 1.589.359,21 kr. til Emilian Tudor Jetzi med procesrente fra den 10. maj 2017.

Kravet er opgjort således:

Efterbetaling af løn, feriepenge og pension	1.289.359,21 kr.
Godtgørelse jf. ansættelsesbevisloven	150.000,00 kr.
Godtgørelse jf. lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere	150.000,00 kr.
<u>I alt</u>	<u>1.589.359,21 kr.</u>

Beløbet på 1.289.359,21 kr. vedrørende løn, diæter m.v. er nærmere opgjort således:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	I alt
Overenskomstmæssig løn mv	140.543,12	271.391,01	364.073,82	261.477,01	340.177,61	18.350,26	1.396.012,84
Overenskomstmæssige diæter	109.588,48	76.412,16	107.462,58	72.637,20	84.970,44	4.577,98	455.648,84
Udbetalt løn mv	16.762,50	33.539,55	38.186,47	43.227,26	46.278,28	11.684,01	189.678,07
Udbetalte diæter	28.935,00	65.314,50	96.601,49	89.715,21	86.965,55	5.092,65	372.624,40
							1.289.359,21

Oplysningerne i sagen

Den 9. maj 2018 afsagde Københavns Byret kendelse vedrørende værneting.

Byrettens kendelse er sålydende:

"KENDELSE

afsagt den 9. maj 2018 i sag nr. BS 32C-3187/2017:

*Emilian Tudor Jetzi
Str. Bahluiului nr. 9
Mun. Ploiesti Jud. Prahova
Rumænien
mod
Bring Trucking a.s.
ID 36 683 507
Priemyselna 12
965 63 Ziar nad Hronom
Slovakiet*

Sagens baggrund og parternes påstande

Denne afgørelse afsiges i henhold til retsplejelovens § 253, stk. 1.

Ved afgørelsen tages der stilling til, hvorvidt der er værneting i Danmark for Emilian Tudor Jetzis søgsmål mod Bring Trucking a.s.

Emilian Tudor Jetzi har nedlagt påstand om, at sagen fremmes til realitetsbehandling.

Bring Trucking a.s. har nedlagt påstand om afvisning.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af Emilian Tudor Jetzi, Martin Lupták, og Nickie Friberg.

Emilian Tudor Jetzi har blandt andet forklaret, at han blev ansat som chauffør hos Blomquist Trucking a.s. den 26. februar 2011. Inden da havde han været ansat som langturschauffør i et andet firma. Han kom i kontakt med Blomquist Trucking a.s. via en kammerat, der arbejdede der, og som fortalte ham, at de manglende chauffører. Han har aldrig udført arbejde med godstransport for selskabet i Slovakiet, men har en eller to gange kørt med en trækker uden trailer i Slovakiet. Han har aldrig læsset varer af eller på i Slovakiet. Han har heller ikke læsset af eller på i Slovakiets nabolande. Han bor i Rumænien. Når han skulle på arbejde for firmaet, blev han hentet i Rumænien i en minibus fra en naboby i Rumænien sammen med andre chauffører. Minibussen hørte hjemme i Bukarest. Det var firmaet i Slovakiet, der havde lavet aftalen med ejeren af minibussen, som hentede dem. Fakturaen for transporten blev betalt af firmaet, men udgiften blev så efterfølgende trukket i deres løn. Bussen kørte dem til Slovakiet. De blev altid afhentet i Rumænien en torsdag og bragt til firmaet forretningssted, hvor de ankom fredag morgen ved 8-9-tiden. De fik her udleveret forskellige dokumenter blandt andet vedrørende ferie og instrukser vedrørende den kommende arbejdsperiode, herunder hvilken speditør den enkelte chauffør skulle køre for, og hvordan de skulle opføre sig overfor dem. De var ved kontoret i Slovakiet i nogle timer, inden de blev kørt videre ca. kl. 17.00 om eftermiddagen med en ny minibus. De sidste 4 år fik han løn for de timer, han var på arbejdsgiverens adresse i Slovakiet som en del af den aftalte månedlige løn. Der blev aldrig talt om den tid, der gik med at blive transporteret til Slovakiet. De stemplede først ind, når de kom til Slovakiet. Han fik månedsløn. Diæterne fik han fra det tidspunkt, han satte sit kort i tachografen i lastbilens førerhuset. Det vil sige lørdag morgen, når de var kommet til Danmark. Han fik fast månedsløn. Arbejdsperioderne var fra 2 - 4 måneder. Når han var hjemme i Rumænien mellem arbejdsperioderne, ca. 2 uger hver gang, fik han stadig løn, men et mindre beløb end han fik i arbejdsperioderne, og han fik ikke nogen diæter i friperioderne. Det var sådan, det var hos Bring Trucking a.s. Da firmaet hed Blomquist Trucking a.s., fik han ikke nogen løn i friperioderne.

Han skulle i gennemsnit arbejde 40 timer om ugen. Det blev målt via tachografen, der havde forbindelse til det system, der opgjorde hans timer. Han er i tvivl om, hvorvidt de timer, han var på arbejdsgiverens kontor i Slovakiet, blev talt med i arbejdstiden. Han fik et dokument, hvor der stod, at han påbegyndte sit arbejde kl. 17.00, når de forlod Slovakiet for at køre til Danmark. Dokumentet fastslog, at han ikke havde kørt lastbil i Slovakiet eller andre steder, inden han kom til Danmark. Når de afsluttede arbejdsperioden, kunne arbejdstiden aflæses i tachografen.

Han blev kørt til Danmark sammen med andre chauffører af en slovakisk chauffør. De var normalt mellem 3 og 6 personer. Nogle af de andre chauffører blev kørt til andre lande end Danmark.

De sidste 4 år, hvor han arbejdede for Bring Cargo i Kastrup, blev han sat af ved virksomhedens forretningssted i Kastrup, hvor de typisk ankom mellem kl. 08.00 og 10.00 lørdag morgen. En enkelt gang nåede de først frem kl. 16.00 om eftermiddagen. På virksomhedens adresse i Kastrup var der et kontor, et lager og en parkeringsplads, hvor der stod mellem 5 og 8 lastbiler. Lastbilerne holdt på Bring Cargos base og kørte ud derfra.

Han begyndte ved ankomsten med at gøre førerhuset rent og sætte sin bagage ind i førerhuset. Der var endvidere en form for overdragelse af bilerne chaufførerne imellem, hvor den chauffør, han afløste, tog sit kort ud af tachografen, og hvor de gennemgik bilen visuelt og noterede ned, hvad der måtte være af bemærkninger. Ofte kørte den chauffør, han afløste, med tilbage til Slovakiet i minibussen. Han hvilede sig herefter i førerhuset lørdag og søndag. Han kørte fra stedet mandag morgen, hvor han fik besked på, hvor han skulle køre hen, idet han fik navnene på de kunder, han skulle hente gods fra og aflevere gods til på turen. Han skrev selv ned i en chaufførrapport, hvornår han havde fået besked, og hvor han skulle køre hen. Han fik arbejdsprogrammet af transportkoordinatoren i Kastrup. Det var Tina, Nickie eller Jan. Koordinatorerne opholdt sig på kontoret i Kastrup, og chaufførerne havde løbende kontakt med dem.

Inden han kørte fra Kastrup, fik han sat en trailer på trækkeren, hvis der ikke allerede sad en. Nogle gange var der varer i traileren, som den afløste chauffør havde læsset på ugen før, men for det meste var traileren tom, når han overtog den.

Han lastede herefter gods i Københavns området og kørte det til Sverige, hvor han afleverede det til kunder. Han kørte også gods fra Danmark til Norge og Finland og har også været i Tyskland med gods, men han kørte mest i de nordiske lande.

Afhængig af situationen og hvornår han kunne afslutte sin dagsrute, overnattede han enten i Sverige og afventede nye instrukser fra disponenten, der havde ansvaret for Norden, eller lastede nye varer, hvis han kunne nå det før kl. 16.00. Disponenten sad på kontoret i Kastrup. Han var ofte i kontakt med disponenten. Det skete en eller flere gange hver dag, når der var en ny instruks, der vedrørte ruten og arbejdsopgaverne. Han var ikke i daglig kontakt med kontoret i Slovakiet. Han var kun i kontakt med dem ved begyndelsen og slutningen af en arbejdsperiode, og hvis der var noget galt med trækkeren. Var der noget galt med anhængerens, talte han med dem i Kastrup om det. En rundtur fra og til Kastrup kunne tage mellem 3 - 4 og 8 -10 dage, hvis han også skulle til f.eks. Oslo. Han overnattede hele tiden i førerhuset. Der var nogle "hubs" rundt omkring blandt andet i Göteborg, hvor han endte sin tur nogle få gange. Der var bruserfaciliteter og et lille køkken, men de lukkede kl. 22.00. Der var ingen senge på stedet, som de kunne benytte. I Kastrup var der nogle faciliteter, som chaufførerne kunne benytte. En overgang var det lukket fra fredag aften til søndag aften, men senere blev der låst op i weekenderne. Chaufførerne havde selv indrettet en bruser fra håndvasken på stedet, men de sov stadig i førerhusene, da der ikke var sengepladser på stedet. Der var en spisesal og chaufførerne købte også et brugt køleskab, som de satte op. I Norge var der nogle "hubs", som tilhørte det norske Bring selskab. Der var en "hub" i Jönköping med en bruser og et gaskomfur, de kunne benytte, og der var også et andet sted, hvor der var to containere, der var bygget oven på hinanden, som de kunne benytte faciliteterne i.

Når han havde været i Sverige på rundtur, sendte disponenten besked til ham, om hvor han skulle læsse gods på bilen og køre det til firmaer i Københavnsområdet eller til Bring Cargo i Kastrup. I en arbejdsperiode på 2 -4 måneder havde han fri lørdag og søn-

dag, men han boede i lastbilen og holdt fri der, hvor han var, men det var for det meste på basen i Kastrup. Når arbejdsperioden var slut, endte han i Kastrup og afleverede trækker og anhænger til sin afløser. Han blev herefter kørt hjem i minibus til Slovakiet og var der, indtil der var nok passagerer, så de kunne køre videre til Rumænien. Han arbejder ikke i Slovakiet, men ventede bare på at kunne blive kørt hjem. Som regel kørte de fra Kastrup lørdag, men nogle gange blev det udskudt til søndag.

Han afleverede sin chaufførrapport til disponenten i Kastrup hver 14. dag sammen med fragtbreve og den slags.

I de 6 år han var ansat, kørte han for flere speditører, men han kørte mest for Bring Cargo i Kastrup. Han arbejdede kun for én speditør ad gangen. Han arbejdede udelukkende for Bring Cargo i Kastrup i de sidste ca. 4 år. En måned ud af de 4 år arbejdede han for dog for Bring Cargo i Risskov, der var en del af samme koncern, som han blev udlånt til.

Han arbejdede som professionel langturschauffør og kørte i de lande i Europa, hvor firmaet sendte ham hen. Han kørte i de sidste 4 år mest i Skandinavien. Han betragtede Skandinavien som en helhed og ved ikke, i hvilket land han kørte flest kilometer. Han bekræftede, at den fremlagte udskrift fra tachografen og GPS-systemet vedrører den lastbil, som han kørte med i november 2016. Kørslen i den første uge af november 2016 var typisk, men det hele afhang af, hvor han skulle læsse af og på og de instrukser, som han fik af disponenten, hvorfor tuerne varierede hele tiden.

Han husker ikke, om han begyndte at køre for Bring Cargo i Kastrup i august eller september 2013. Han holdt fri i januar 2017, og det kan godt passe, at han havde 11 arbejdsdag i februar 2017, inden han fratrådte. Han har ikke set en ansættelseskontrakt på slovakisk. Han fik sin løn og diæter fra kontoret i Slovakiet. Diæterne var større end lønnen, når han var på arbejde.

Når han ankom til Kastrup fra Slovakiet for at begynde arbejdet, blev hans kort registreret, og hans data blev gemt på kontorets computer. Han fik arbejdstøj udleveret fra det slovakiske firmas lager. Ferie blev aftalt med den slovakiske disponent, og det var også på kontoret i Slovakiet, at han fik udleveret ordensforskrifter.

Martin Lupták har blandt andet forklaret, at han blev ansat som administrerende direktør for Blomquist Trucking a.s. i 2006. Selskabets navn blev ændret i 2012-2013, men det er samme juridiske enhed. Virksomheden har altid haft forretningssted i Slovakiet. Der er ca. 500 ansatte, heraf er ca. 45 kontoransatte, 18 er mekanikere og resten er chauffører. Mekanikerne arbejder i deres "hubs" i Hamborg og tæt ved Göteborg. I maj 2007 satte virksomheden sine første trækkere på vejene og etablerede et transportfirma med kørsel af godstransporter i Europa. Virksomheden ejer i dag 300 trækkere, men der kan godt stå f.eks. DSV eller et andet firmanavn på trailerne, idet selskabet kun ejer 7 trailere.

De har i dag 23-24 kunder. Han står selv for at skaffe nye kunder. De endelige kontrakter udarbejdes af virksomhedens advokater på engelsk, men inden da har de selv forhandlet med kunden om blandt andet antal trukkere, pris og i hvilke lande og forretningssteder, der skal køres for kunden. Det er altid Bring Trucking a.s., der bestemmer, hvilke chauffører, der skal køre for den enkelte kunde. Det er også de ansatte i Slovakiet, der aftaler ferie med chaufførerne. Kontrakterne med kunderne er altid åben, med 1 - 3 måneders opsigelsesvarsel. Lovvalget i kontrakterne er næsten altid slovakisk. Det fremgår ikke af kontrakterne, at det er Bring Trucking a.s., der beslutter, hvilke chauffører, der skal køre for hvilke kunder, men sådan er det. Af kontrakten fremgår kun antal trækere, der skal køre for det enkelte firma.

Den af Emilian Jetzi kørte rute fra 1. til 7. november 2016 er et meget typisk kørselsforløb. De har et GPS-sporingssystem i deres lastbiler, som deres kunder også kan bruge til at sende information om, hvor chaufføren skal læsse af og på. De fremlagte print fra systemet er sendt til og fra Bring Cargo gennem GPS-systemet, og de kan også læse det på kontoret i Slovakiet. De bruger samme system til at kommunikere med chaufførerne om, hvornår de skal hjem, om alt går, som det skal, om der er problemer med trækkerne, og om der er helbredsproblemer, sikkerhedsspørgsmål, m.v. Hvis chaufførerne er syge, skal de melde sig syge til kontoret i Slovakiet, og ferie skal også aftales med kontoret i Slovakiet. Ved sygdom hos en chauffør er det kontoret i Slovakiet, der tager kontakt til kunden om det.

Chaufførerne er ansat af HR-direktøren i Slovakiet. Emilian Jetzis ansættelseskontrakt er helt sædvanlig. Den findes også på slovakisk, der er den originale. De paragraffer, der er henvist til, er bestemmelser i slovakiske love. Der bliver ført tilsyn med virksomheden af de slovakiske myndigheder. Slovakisk Stats Inspektion vedrørende arbejds- og ansættelsesforhold har udført tilsyn i virksomheden flere gange. De spørger til navne på chaufførerne og gennemgår deres arbejdstider, bruttoløn, diæter, mv. og om alle er ligestillede. De undersøger om arbejdsgiveren overholder f.eks. en gennemsnitlig arbejdstid på 40 timer pr. uge, hvilket kan kontrolleres via tachografkortene, som bliver lagret hver 28. dag, og som virksomheden derefter analyserer og nedskriver i en rapport. De har ikke fået bøder i den anledning. Bring Trucking a.s. har vundet prisen som årets firma i Slovakiet i 2015, og i 2016 fik virksomheden en anden plads, ligesom han selv i 2016 fik en pris som bedste leder indenfor transportindustrien.

Emilian Jetzi var ansat under slovakisk lov af deres kontor i Slovakiet. Hans ansættelsesforhold er blevet kontrolleret af den nationale inspektion. Hans sygeforsikringsbidrag og skat af hans løn blev betalt i Slovakiet.

Det er rigtigt, at Emilia Jetzi blev bragt fra Rumænien til Slovakiet i en minibus og var i Slovakiet det meste af fredagen, hvor chaufførerne fik instruktioner, papirer, vejledning, oplysninger om rute og lande. Det er folkene i Slovakiet, der bestemmer, hvor chaufførerne skal sendes hen og køre. De samme chauffører kører ofte i længere tid for den samme kunde, da det giver bedre kundetilfredshed. 99 % af kunderne har ture til

flere forskellige lande i Europa. Trækkerne er indregistreret i Slovakiet og ejes af Bring Trucking a.s. Mekanikere er ansat på "hubs" i Tyskland og Sverige. De har aldrig udstationeret medarbejdere. Chaufførerne arbejder ud fra den europæiske A1-formular, da der er meget strenge regler for køre-hviletid og for cabotagekørsel. Udskriften over Emilian Jetzis kørsel i november 2016 er fra GPS-systemet, som de sporer bilerne med, kontrollere køre-hviletid med, og som der planlægges ud fra. Kontoret i Slovakiet ved således altid, hvor chaufførerne er, og om de har overholdt deres køre-hviletid, som de kan kontrollere dagen efter, kørslen har fundet sted, hvilket de også gør. Hvis kunderne beder chaufførerne om at køre ud over den tilladte køretid, kan de straks kontakte kunden eller helt afskære kunden fra GPS-systemet, hvis kunden misbruger det. Der er chauffører, som disponenterne i Slovakiet er i kontakt med dagligt. Emilian Jetzi var imidlertid en dygtig chauffør, som de ikke behøvede at være i kontakt med hver dag, men det er forskelligt fra chauffør til chauffør. Ferie og andet fravær skal aftales med disponenteren i Slovakiet. Gennemgang af virksomhedens adfærdskodeks var også en del af kontorets oplæring af chaufførerne, ligesom gennemgang af sikkerhedsreglerne. HR-direktøren, disponenteren og han selv kan fyre chaufførerne. Kunder kan klage over en chauffør og bede om at få ham udskiftet, men kan ikke afskedige dem. Kommunikationen fra GPS-systemet mellem chaufføren og Nickie Friberg den 22. juli 2017 betyder ikke, at kunden kan pålægge chaufføren at betale for et antal kørte kilometer. Det er under alle omstændigheder Bring Trucking a.s., der betaler fast løn og diæter efter slovakiske regler og ikke noget kunden kan blande sig i. Lønnen er 120 % af mindstelønnen for chauffører i Slovakiet, og diæterne er også fastlagt i Slovakiet og bliver kontrolleret af tilsynsmyndighederne, når de kommer på inspektion.

Efter endt køretid har chaufførerne i henhold til køre-hviletidsreglerne 15 minutter til at finde et sted at holde for natten. Chaufførerne har kendskab til steder, hvor de kan holde for natten, herunder også til de "hubs" som de kan bruge, som dels er ejet af Bring Trucking a.s. dels af deres samarbejdspartner, f.eks. i Oslo, Amsterdam, Jönköping og i Kastrup. Det er rigtigt, at der var en periode, hvor Bring Cargo i Kastrup lukkede deres chaufførfaciliteter i Kastrup i weekenden, men det fik de dem til at åbne igen.

Ca. 200 af Bring Trucking a.s.' trakkere kører for Bring koncernen, men de andre enheder i koncernen er ikke forpligtet til at bruge Bring Truckings trakkere. Der er tale om en hel ren forretningsmodel. Der er også transportenheder i Bring koncernen, der ikke bruger deres trakkere. Enhederne har hver deres ledelse og er ikke forpligtet til at bruge hinandens ydelser. Bring Cargo og andre enheder i koncernen får ikke bedre priser end andre, hvilket bliver grundigt kontrolleret af deres revisorer KPMG.

Bring Trucking a.s. har deres "hubs" i Tyskland og Göteborg og har ingen uafhængige selskaber i andre lande. Alt er koncentreret i Slovakiet.

Emilian Jetzi fik instruktioner fra en medarbejder, der hedder Marcel, om hvilken kunde han skulle køre for og dermed sådan set også, hvilke lande han skulle køre i, da de kendte kundernes behov. Emilia Jetzi var en dygtig chauffør og fik derfor mulighed for at vælge,

hvor han ville køre. Han sagde, at han gerne ville køre i Skandinavien og gerne ville blive ved med at køre for Bring Cargo i Kastrup. Det var de glade for, og det blev derfor sådan.

"Hubben" i Kastrup er ejet af Bring Cargo. Starttiden på transport fra Slovakiet til Danmark blev registreret på kontoret i Slovakiet. De ankom ca. 10-12 timer efter i Kastrup. Han er sikker på, at ankomsttiden også registreres, men det er ikke noget, han umiddelbart kan udtale sig om. I 2013/2014 blev der foretaget inspektion vedrørende indregning af transporttiden fra Slovakiet til Danmark, hvor tilsynsmyndighederne sagde, at de skulle indregne transporttiden i arbejdstiden. De ændrede derefter straks deres praksis og begyndte at indregne transporttiden i arbejdstiden. Der bliver foretaget tilsyn næsten hvert kvartal, hvor det ville blive påtalt, hvis ikke de gjorde det. Han ved ikke, om der ligger et notat om, hvornår Emilia Jetzi i alle tilfælde er kørt fra Slovakiet og ankommet til Kastrup, og om hvornår han er kørt retur fra Danmark og ankommet i Slovakiet, men det er noget, han kan få oplyst fra sine ansatte i Slovakiet.

Bring Trucking a.s. har en bestyrelse, der består af tre mænd fra Norge, én fra Holland og ham selv. For 5 år siden bestod den af fire medlemmer fra Norge og ham selv. Han ved ikke, om de andre bestyrelsesmedlemmer også var medlem af bestyrelsen i andre selskaber i Bring koncernen. Bring Trucking a.s. er ejet 100% af Bring Cargo Norge, der ejes 100 % af Post Norge.

Nickie Friberg har blandt andet forklaret, at han arbejder i Bring Cargo Danmark. Han mener, at Bring Cargo Danmark og Bring Cargo er det samme selskab. Han har været ansat i 5 år. Det er en transportvirksomhed. De har et antal trækere fra deres slovakiske selskab. Han ved ikke, om de selv ejer nogen. Det varierer meget, hvor mange trækere de har brug, men normalt bruger de 5 - 10. Der er hele tiden også danske vognmænd, der kører for dem.

Trækkerne bliver løbende udskiftet med nogle års mellemrum. Chaufførerne skifter ud fra den periode, de har valgt at arbejde i. Der er ikke ansat danske chauffører til at køre trækkerne fra Bring Trucking a.s.

Bring Cargo ansætter ikke chauffører til truckerne. De får blot besked på hvilke chauffører, der kommer og arbejder for dem fra det slovakiske kontor. Når de ankommer løser de arbejdsopgaverne sammen med chaufførerne. De ansatte i Kastrup er kørselsdisponenter for chaufførerne. De prøver om aftenen at ramme en af de "hubs", der er ved hvert kontor i Skandinavien, så chaufførerne kan benytte sig af faciliteterne der. De "hubs", der er ejet af Bring Cargo, ligger i Kastrup og Risskov. Det svenske Bring ejer også nogle, og der er også nogle i Norge. Det svenske Bring selskab, mener han, er et selskab svarende til Bring Cargo i Danmark. Når de anvender hubs, der tilhører det svenske selskab, er der ham bekendt ikke noget, der skal afregnes, da det er en indbyrdes fordel, at de kan dele deres faciliteter i koncernen.

I Kastrup er de 10-14, der arbejder som disponenter. De er delt op i arbejdsområderne Europa og Skandinavien. De er fire, der tager sig af Norden. Det er Signe, Jan, Keld og ham selv. En, der hedder Tina, har tidligere været ansat som disponent.

Kontakten med deres kunder tager disponenterne sig af og forhandler også priser vedrørende godstransporterne. Han skal derefter sørge for at få opgaven udført ved hjælp af de biler og chauffører, der er til rådighed. Han er talerør mellem kunden og chaufføren og laver fragtbrevene de fleste gange, ellers gør kunden det selv. Han kommunikerer med chaufførerne og er i jævnlig kontakt med dem, ofte 4-5 gange om dagen. De sender beskeder via GPS-systemet, hvor chaufføren kan svare tilbage. Han kender ikke til aftalen mellem hans arbejdsgiver og Bring Trucking a.s. i Slovakiet. Det afgørende for vidnet og hans arbejde er, hvor mange biler der er til rådighed. Chaufførrapporterne kunne godt blive afleveret til vidnet, der sendte dem videre til kontoret i Slovakiet via en scannet kopi.

Parternes synspunkter

Sagsøger har i påstandsdokument af 28. marts 2018 anført følgende anbringender:

Det bemærkes indledningsvis, at sagen efter sagsøgers opfattelse skal afgøres efter dansk ret, men at spørgsmålet om lovvalg ikke formelt skal afgøres i forbindelse med hovedforhandlingen.

Lovvalsreglerne har imidlertid et tæt sammenhæng med de påberåbte regler om værneting.

Til støtte for at der er værneting i Danmark påberåbes artikel 6 i udstationeringsdirektivet, jf. udstationeringslovens § 7 og artikel 21 i Bruxelles I-forordningen.

Af udstationeringsdirektivet fremgår bl.a. følgende (med mine understregninger):

Artikel 1, stk. 3

Dette direktiv finder anvendelse, dersom en af de i stk. 1 anførte virksomheder træffer en af følgende grænseoverskridende foranstaltninger:

...

Litra b) i en medlemsstat udstationerer en arbejdstager på et forretningssted eller i en virksomhed, der tilhører koncernen, dersom der i udstationeringsperioden består et ansættelsesforhold mellem den udstationerende virksomhed og arbejdstageren;

...

Artikel 3, stk. 1

Medlemsstaterne påser, at de i artikel 1, stk. 1, omhandlede virksomheder, uanset hvilken lovgivning der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, på nedennævnte områder

sikrer de arbejdstagere, der er udstationeret på deres område, de arbejds- og ansættelsesvilkår, som i den medlemsstat, på hvis områdearbejdet udføres, er fastsat:

- ved lov eller administrative bestemmelser, og/
- eller
- ved kollektive aftaler, [for så vidt de vedrører]:
 - a) maksimal arbejdstid og minimal hviletid
 - b) mindste antal betalte feriedage pr. år
 - c) mindsteløn, herunder overtidsbetaling; ...

...

Artikel 6

For at gøre retten til de i artikel 3 sikrede arbejds- og ansættelsesvilkår gældende kan der anlægges retssag i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er eller har været udstationeret ...

Artikel 21 i Bruxelles I-forordningen har følgende ordlyd (med mine understregninger):

"En arbejdsgiver, der har bopæl på en medlemsstats område, kan sagsøges:

- 1) ved retterne i den medlemsstat, på hvis område han har bopæl, eller
- 2) i en anden medlemsstat:
 - a) ved retten på det sted, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde, eller ved retten på det sidste sted, hvor han sædvanligvis udførte sit arbejde, eller
 - b) såfremt arbejdstageren ikke sædvanligvis udfører eller udførte sit arbejde i et bestemt land, ved retten på det sted, hvor den virksomhed, som har antaget arbejdstageren, er eller var beliggende. "

Af artikel 6 i Romkonventionen (der regulerer lovvalg) fremgår bl.a. følgende (med mine understregninger):

"1. Uanset artikel 3 kan parternes lovvalg i arbejdsaftaler ikke medføre, at arbejdstageren berøves den beskyttelse, der tilkommer ham i medfør af ufravigelige regler i den lov, som i henhold til stk. 2 ville finde anvendelse i mangel af et lovvalg.

2. Uanset artikel 4 er en arbejdsaftale i mangel af et lovvalg i henhold til artikel 3 undergivet

a) loven i det land, hvor arbejdstageren ved opfyldelsen af aftalen sædvanligvis udfører sit arbejde, selv om han midlertidigt er beskæftiget i et andet land, eller,

b) hvis arbejdstageren ikke sædvanligvis udfører sit arbejde i et bestemt land, loven i det land, hvor det forretningssted, som har antaget arbejdstageren, er beliggende,

medmindre det af omstændighederne som helhed fremgår, at aftalen har en nærmere tilknytning til et andet land, i hvilket fald loven i dette land finder anvendelse."

Ad udstationeringsdirektivet:

Det gøres gældende, at Jetzi må anses for udstationeret til Danmark i direktivets forstand.

Det er en centralt spørgsmål i sagen, om anvendelsen af udstationeringsdirektivet forudsætter, at arbejdstageren arbejder i én og samme medlemsstat i månedsvis (eller dog mere end en måned) – det er Bring Truckings synspunkt – eller om det er tilstrækkeligt, at det forretningssted eller den virksomhed (her Bring Danmark), der tilhører sagsøgtens koncern er beliggende i en medlemsstat – det er Jetzis primære synspunkt.

Det er Jetzis sekundære synspunkt, at udtrykket "på en medlemsstats område" i artikel 1 i udstationeringsdirektivet i det mindste må forstås i overensstemmelse med den retspraksis (navnlig C-125/92 (Mulox), C-383/95 (Rutten) og C-37/00 (Weber)) der knyttede sig til bestemmelsen i artikel 5, nr. 1 i Bruxelles-konventionen og som nu er kodificeret i artikel 21 i Bruxelles I-forordningen og den retspraksis der knytter sig til Romkonventionens artikel 6 (navnlig C-29/10 (Koelzsch)).

Det gøres gældende, at Jetzis forståelse støttes bl.a. af udstationeringsdirektivets indledende betragtninger, herunder betragtningerne om at modvirke social dumping.

Jetzi var ansat hos Bring Trucking, men påbegyndte og afsluttede sine arbejdsperioder i Danmark på et forretningssted eller i en virksomhed der tilhørte Posten Norge-koncernen (Bring Danmark i Kastrup).

Jetzi modtog desuden den altovervejende del af sine arbejdsinstruktioner fra Bring Danmark i Kastrup.

Jetzis synspunkter bestyrkes desuden af den omstændighed, at Bring Trucking som arbejdsgiver har betinget sig, at Jetzi netop skulle være villig til at lade sig udstationere til et andet selskab i koncernen, jf. ansættelseskontraktens afsnit X.

Konkret er der tale om udstationering til Danmark, og ikke til Norge, men bestemmelsen er ikke desto mindre indikativ for arbejdsgivers hensigt med ansættelsesforholdet – at få Jetzi til at udføre arbejde for Posten Norge-koncernen i de nordiske lande til en løn som udgør en brøkdel af lønnen for ikkeudstationerede chauffører i de nordiske lande.

Udstationeringsdirektivet er i 2014 blevet suppleret af håndhævelsesdirektivet, direktiv 2014/67/EU, som blev implementeret i Danmark ved lov nr. 613 af 8. juni 2016 (herefter samlet refereret til som "håndhævelsesdirektivet", med reference til reglerne i selve direktivet).

Det fremgår af håndhævelsesdirektivets betragtninger (betragtning (7)), at direktivet blandt andet har til formål at sikre en forbedring af begrebet udstationering, hvilket er nødvendigt for at "hindre, undgå og bekæmpe misbrug og omgåelse af regler blandt virksomheder, der uretmæssigt eller svigagtigt drager fordel af den frie udveksling af tjenesteydelser, som er fastsat i TEUF, og/eller af anvendelsen af direktiv 96/71/EF".

Den omstændighed, at der nu er fremsat et forslag til et sektorspecifikt direktiv om udstationering af førere i vejtransportsektoren fører ikke til, at de nugældende regler ikke kan påberåbes af Jetzi, hvis betingelserne er opfyldt.

Såfremt retten ikke finder, at udstationeringsdirektivet og håndhævelsesdirektivet fører til, at der er dansk værneting, så kan Bruxelles I-forordningen anvendes.

Anvendelsen af artikel 21 i Bruxelles I-forordningen (eller rettere den parallelle bestemmelse om lovvalg i Romkonventionens artikel 6, stk. 2, litra a) er belyst i retspraksis fra EU-domstolen, og den ledende dom er, som nævnt i stævningen, sag C-29/10 (Koelzsch).

Det fremgår af præmis 39, at:

" ... det fremgår af Domstolens praksis vedrørende Bruxelleskonventionens artikel 5, nr. 1), at en systematisk fortolkning af kriteriet om stedet, hvor arbejdstageren "sædvanligvis udfører sit arbejde", fører til, at denne regel ligeledes kan anvendes i de tilfælde, hvor arbejdet udføres i flere medlemsstater. De har navnlig anført, at Domstolen med henblik på den konkrete fastlæggelse af dette sted har henvist til det sted, hvorfra arbejdstageren opfylder hovedparten af sine forpligtelser overfor arbejdsgiveren (Mulox IBC-dommen, præmis 21-23), eller det sted, hvor midtpunktet for hans erhvervs-mæssige virksomhed er [min understregning] (dom af 9.1.1997, sag C-383/95, Rutten, Sml. 1, s. 57, præmis 23), eller i mangel af et kontor det sted, hvor arbejdstageren udfører størstedelen af sit arbejde (dom af 27.2.2002, sag C-37/00, Weber, Sml. I, s. 2013, præmis 42)."

Domstolen fastslår hermed, at arbejdstageren ikke behøver at arbejde i udelukkende ét land for at blive anset som underlagt et andet lands ret end det, hvor arbejdsgivers hovedsæde er beliggende.

I forhold til den foreliggende sag gøres det gældende, at midtpunktet for Jetzis erhvervs-mæssige virksomhed er, er Bring-koncernens faciliteter i Kastrup, fordi det er her, at Jetzi startede og sluttede sine arbejdsopgaver ved arbejdsperiodernes begyndelse og slutning, og det er herfra, at Jetzi modtog instruktionerne vedrørende det arbejde han skulle udføre.

Det fremgår endvidere af "Koelzsch", præmis 43, at:

"I betragtning af det formål, der forfølges med Romkonventionens artikel 6, må det således fastslås, at kriteriet om det land, hvor arbejdstageren "sædvanligvis udfører sit arbejde", der er fastsat i konventionens artikel 6, stk. 2, litra a), skal fortolkes vidt, mens kriteriet om hjemstedet for det "forretningssted, der har antaget arbejdstageren", der er fastsat i artikel 6, stk. 2, litra b), skal finde anvendelse, når den påkendende ret ikke er i stand til at fastlægge det land, hvor arbejdet sædvanligvis udføres."

Der skal således anvendes en vid fortolkning ved vurdering af, om Jetzi sædvanligvis har udført arbejde i Danmark, ud fra tidligere anførte momenter.

Det følger endvidere af "Koelzsch", præmis 46, at:

"fortolkningen af denne bestemmelse skal tage udgangspunkt i favor laboratoris-princippet, da de svageste parter i aftaleforholdet skal beskyttes "med [de mest gunstige] lovvalgsregler".

Hvis og kun hvis det ikke er muligt på denne baggrund af konstatere, at dansk ret skal finde anvendelse, så kommer artikel 6, stk. 2, litra b) (og den parallelle bestemmelse om værneting i artikel 21 2) b) i Bruxelles I-forordningen) i betragtning.

Det vigtigste element i formuleringen af denne del af bestemmelsen, er ordet "forretningssted".

Dette sidestilles ikke nødvendigvis med det sted, hvor arbejdsgivers juridiske person har hjemsted.

Begrebet er uddybet af EU-domstolen i sagen C-384/10 (Voogsgeerd), hvor Domstolen konkluderer følgende

(sidste afsnit):

"Forretningsstedet for en anden virksomhed end den, som formelt optræder som arbejdsgiver, og med hvem denne virksomhed opretholder forbindelser, kan klassificeres som "forretningssted" som omhandlet i den nævnte konventions artikel 6, stk. 2, litra b), såfremt objektive omstændigheder gør det muligt at fastslå, at der foreligger en faktisk situation, der er forskellig fra den situation, som fremgår af aftalens ordlyd, og dette selv om instruktionsbeføjelsen ikke formelt er blevet overdraget til denne anden virksomhed."

I den foreliggende situation tilhører den formelle arbejdstager, Bring Trucking, samme koncern som det egentlige forretningssted, Bring Danmark.

Begge virksomheder samarbejder efter det oplyste om udførelsen af transportopgaver i deres helhed for kunder, under anvendelse af samme navn, logo og markedsføring.

Instruktionsbeføjelsen er de facto udført af medarbejdere tilknyttet Bring Danmark, uanset at der ikke foreligger oplysninger om en formel overdragelse af instruktionsbeføjelsen.

Bring Danmark bør derfor anses som det forretningssted, hvor Jetzi er antaget, i overensstemmelse med Domstolens praksis fastslået i Voogsgeerd-dommen.

Det bemærkes at Domstolens praksis som fastslået i "Koelzsch" og "Voogsgeerd" fremstår som ledende for fortolkningen af artikel 6, og samlet set som mere relevant for nærværende sag en "Schlecker"-dommen.

"Schlecker"-dommen angik en sag, som faktisk var væsensforskellig fra nærværende sag, idet arbejdstager var direktør og tidligere havde arbejdet i det land, hvor selskabets hovedsæde var beliggende, og havde mulighed for igen at tage arbejde dér.

Det gør sig ikke gældende for Emilian Tudor Jetzi i nærværende sag.

Endvidere er "Koelzsch" og "Voogsgeerd" mere relevante, fordi begge disse sager angik arbejdstagere i international transport, hhv. vejtransport og søtransport.

Overordnet fremstår den EU-retlige regulering relateret til beskyttelse af arbejdstagere i forbindelse med grænseoverskridende aktiviteter som stadig mere detaljeret, og med stadig større udvidelse af de parametre, der skal sikre beskyttelsen af arbejdstagere.

Årsagen hertil er beskrevet i "'Posting and 'Posted Workers': The Need for Clear Definitions of Two Key Concepts of the Posting of Workers Directive", Cambridge Yearbook of European Legal Studies, 2011-2012, Volume 14, siderne 430-431, hvor det bl.a. anføres:

"In the area of provision of manpower, the problem of combating illegal activities is reported in almost all host Member States. Firstly, this concerns intermediaries in other Member States which are used with the sole purpose of turning (temporary or seasonal) migration into posting, in order to avoid the (higher) labour costs Member State in which the work is performed. Secondly, provision of manpower is quite often associated with illegal operations and undeclared work. In extreme cases this concerns forms of modern slavery and/or trafficking in human beings. The illegal temporary work agencies may be established both in the country of recruitment (leading to posting) or in the country of work (leading to migration). These cases involve social dumping in its purest form – with no respect for either the protective system of the country of origin or that of the host country."

Nærværende sag fremstår som et eksempel på en sådan udnyttelse af reglerne om fri bevægelighed, ved ulovlig omgåelse af reglerne fastsat i udstationeringsdirektivet og romkonventionen, med det formål at sikre Bring koncernen billig arbejdskraft.

Sagsøgte har i påstandsdokument af 28. marts 2018 anført følgende:

Sagsøger har sin bopæl i Rumænien, og har så vidt vides altid boet dér. Sagen vedrører hans ansættelse hos Bring Trucking a.s., der har sit hjemsted i Slovakiet og organiserer hele sin virksomhed fra Slovakiet.

Sagsøger påbegyndte sin ansættelse hos sagsøgte fra den 26. februar 2011, jf. bilag 1, ansættelseskontrakt af 25. februar 2011, jf. afsnit III. Ansættelsesforholdet er som anført undergivet slovakisk ret, jf. ansættelseskontraktens afsnit IX, pkt. 3.

Den 4. maj 2017 opsigde sagsøger sin stilling til fratræden snarest muligt. Sagsøgte anerkendte opsigelsen den 9. maj 2017. Opsigelsen fik efter slovakisk ret virkning to måneder fra den 1. i måneden efter opsigelsen, dvs. pr. 31. juli 2017.

Ansættelsesstedet var sagsøgtes hjemsted, jf. ansættelseskontraktens afsnit II, og således hovedkontoret i Ziad nad Hronom (Slovakiet). Da sagsøger var ansat som chauffør beskæftiget med international vejtransport, jf. kontraktens afsnit I, pkt. 1, var det dog samtidig aftalt, at sagsøger ville skulle være indstillet på at arbejde overalt i Europa, jf. kontraktens afsnit II, pkt. 2.

Det var endvidere aftalt, at sagsøger skulle være indstillet på at lade sig udstationere til sagsøgtes søsterselskab i Stathelle (Norge), jf. kontraktens afsnit X. Sagsøger har dog aldrig været udstationeret til søsterselskabet i Norge, ligesom sagsøger heller ikke i sin ansættelsestid hos sagsøgte har været udstationeret til andre steder eller selskaber. Sagsøgers ansættelsesforhold har derfor heller ikke på noget tidspunkt været reguleret af udstationeringsdirektivet (direktiv 96/71), der finder anvendelse på arbejdstagere, der er udstationeret i én bestemt anden medlemsstat end arbejdsgiverens hjemstat i en periode på over en måned og under et år, jf. direktivets artikel 1, stk. 1 og stk. 3, og artikel 4, stk. 4 og stk. 6. Direktivet sikrer i et sådant tilfælde arbejdstageren samme arbejds- og ansættelsesvilkår "som i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres", jf. direktivets artikel 3, stk. 1.

Udstationeringsdirektivet (direktiv 96/71) og det dertil knyttede håndhævelsesdirektiv (direktiv 2014/67) er derimod slet ikke egnet til at regulere hverken arbejdsvilkår eller lovvalg, endsize værnetingssspørgsmål, for så vidt angår ansatte i vejtransportsektoren. Disse ansatte udfører nemlig typisk deres arbejde i en række forskellige medlemsstater, fordi de kører lastbiler med gods over grænserne. De arbejder således ikke i én og samme medlemsstat i månedsvis.

Sagsøger har under sin ansættelsestid i sagsøgtes tjeneste primært kørt i Nordeuropa, som også aftalt i ansættelseskontrakten, jf. bilag 1. Sagsøger har derfor ikke tilbragt hovedparten af sin arbejdstid i et bestemt land, men har kørt i – og overnattet i – såvel Sverige og Norge som i Finland, Danmark, Tyskland, Belgien, Frankrig og Holland.

Værnetinget for den aktuelle tvist mellem sagsøger, der er rekrutteret af, ansat af og instrueret af sin slovakiske arbejdsgiver, på grundlag af en slovakisk ansættelsesaftale med alle lovpligtige slovakiske ydelser, jf. bilag 1 og bilag C, må derfor bestemmes på grundlag af de generelle europæiske kompetenceregler, som fastsat i Bruxelles I-forordningen.

Sagsøger har i sit ansættelsesforhold udført arbejde af grænseoverskridende karakter, uden at hovedparten af hans arbejde er udført i ét bestemt land. Han har nærmest dagligt krydset landegrænser, ofte flere gange på én og samme dag, og der kan ikke identificeres et bestemt land, hvor han "sædvanligvis udfører sit arbejde", cf. Bruxelles I-forordningens artikel 21, stk. 1, litra a) og litra b), nr. i).

Derfor kan sagsøger kun sagsøge sin arbejdsgiver, Bring Trucking a.s., ved retten på det sted, hvor arbejdsgivervirksomheden er beliggende, og således kun i Slovakiet, jf. Bruxelles I-forordningens artikel 21, stk. 1, litra a) og litra b), nr. ii). Den anlagte sag må derfor afvises fra de danske domstole.

Til støtte for den nedlagte afvisningspåstand gøres det herefter sammenfattende gældende,

at sagsøger var ansat i Slovakiet, efter slovakisk ret, og blev aflønnet i Slovakiet,

at sagsøger da også var socialt forsikret i Slovakiet, hvor sagsøgte også betalte alle arbejdsgiverbidrag vedrørende sagsøger,

at sagsøger mødte på arbejde i Slovakiet, og modtog sine instrukser om arbejdets udførelse fra sin arbejdsgiver i Slovakiet, og efter endt arbejde returnerede til Slovakiet for den slovakiske arbejdsgivers regning,

at sagsøger udførte sit arbejde med international landevejstransport i slovakisk indregistrerede lastbiler, ejet af den slovakiske arbejdsgiver,

at lastbilerne, der udgjorde sagsøgers arbejdsredskaber, primært blev stillet til rådighed i Sverige og Tyskland, mens sagsøgers arbejde især blev udført i Sverige, Tyskland, Danmark, Holland, Norge og Finland,

at sagsøger ikke "sædvanligvis" udførte sit arbejde i noget bestemt land, og derfor heller ikke i Danmark,

at sagsøger heller aldrig af sin slovakiske arbejdsgiver har været udstationeret til Danmark efter direktiv 96/71,

at det heller ikke af andre omstændigheder kan udledes, at sagsøgers arbejdsforhold har haft en nærmere tilknytning til Danmark end til noget andet land, og

at der derfor ikke er værneting for sagsøgers krav i Danmark.

Rettens begrundelse og afgørelse

Ved vurderingen af om der er værneting for denne sag i Danmark, og dermed i Københavns Byret, skal der tages udgangspunkt i artikel 21 i forordning nr. 1215/2012 om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civile og handelsretlige område (Bruxelles 1-forordningen). Det fremgår af forordningens artikel 21, stk. 1 a, at en arbejdsgiver kan sagsøges ved retten i den medlemsstat, hvor han har bopæl. I følge samme bestemmelse litra b, i, kan arbejdstager endvidere sagsøges ved retten på det sted, hvor eller hvorfra arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde, eller ved retten på det sidste sted, hvor han sædvanligvis udførte sit arbejde.

Ved bedømmelsen af hvorvidt Emilian Jetzi sædvanligvis udførte sit arbejde i Danmark i forhold til andre lande i Norden kan der i henhold til EU-domstolens retspraksis udover præjudikater vedrørende artikel 19, nr. 2, i den tidligere forordning vedrørende værneting, nr. 44/2001, også inddrages præjudikater fra EU-domstolen vedrørende såvel den tidligere gældende Bruxelleskonventionens artikel 5, nr. 1, og den tidligere gældende Romkonventionens artikel 3 og 6, stk. 2, litra a og b, og Rom I-forordningen nr. 593/2008 artikel 3 og 8 om lovvalg ved individuelle arbejdsaftaler, når bestemmelserne i disse kan sidestilles med artikel 21, stk. 1, litra b, i Bruxelles I-forordningen.

Efter bevisførelsen kan det lægges til grund, at Emilio Jetzi i perioden fra august/september 2013 til hans fratrædelse i februar 2017 fast kørte for Bring Cargo Denmark, når han var på arbejde. Han mødte ind her, når han sammen med andre chauffører var blevet bragt fra Bring Trucking a.s.' forretningsstedet i Slovakiet til Danmark, og lod sig registrere på kontoret i Kastrup. På stedet stod de trækere som chaufførerne benyttede i deres arbejde. Han gennemførte herefter overleveringsforretningen vedrørende lastbilen med den chauffør, som han afløste, gjorde førerhuset rent og installerede sig i det, hvorefter han blev på stedet indtil mandag morgen. Mandag morgen modtog hans arbejdsprogram, fragtbreve m.v. fra Bring Cargos personale om, hvor han skulle køre hen og afhente og aflevere gods, hvorefter han kørte ud for at afhente det først gods et sted i Københavnsområdet og herefter videre til typisk Sverige. Han modtog løbende og flere gange dagligt opdateringer til brug for arbejdet over GPS-systemet fra disponenten hos Bring Cargo i Kastrup.

Der er fremlagt en udskrift fra tachografen for november måned 2016, der viser, at Emilio Jetzi i november kørte i alt 9.275 km, heraf 2.264 i Danmark, 1.587 i Tyskland, 5.407 i Sverige og 17 i Holland. Han havde 30 overnatninger, heraf 13 i Sverige, 8 i Danmark og 9 i Tyskland. Det kan efter forklaringerne lægges til grund, at i hvert fald den første

uge af denne måned, hvor Emilio Jetzi kørte i Sverige i 5 dage og i Danmark 2 dage og endte i Kastrup den syvende dag, var en typisk uge, men at turene og dermed den tid, der blev brugt i de enkelte lande, altid varierede, idet de afhang af de instrukser, som han modtog fra Bring Cargo i Kastrup og blandt andet, hvor han afsluttede sin kørsel op til weekenden og dermed overnattede i weekenden.

Det kan videre lægges til grund, at han efter nogle dage altid returnerede til Kastrup, hvor han afleverede fragtbreve og den slags og modtog nye instrukser og fragtbreve, der efter den af vidnet Nikie Friberg afgivne forklaring de fleste gange blev udstedt af ham. Ved slutningen af selve arbejdsperioden ankom han til Kastrup, hvor han afleverede sin chaufførrapport og gennemførte en overleveringsforretningen med den chauffør, som skulle afløse ham. Han blev herefter kørt i en minibus retur til Slovakiet og videre til Rumænien, hvor han har sin bopæl.

I betragtning 18 i Bruxelles 1-forordningen fremgår det, at det i blandt andet arbejdsaftaler er ønskeligt at beskytte den svage part ved hjælp af kompetenceregler, der er gunstigere for denne parts interesser end de almindelige kompetenceregler.

EU-domstolen har i Koelzsch-dommen og Voogsgeerd-dommen, der angik fortolkning af Romkonventionens artikel 6, stk. 2, litra a og b, og angik arbejdstagere indenfor transportsektoren, blandt andet fastslået, at kriteriet "sædvanligvis udfører sit arbejde" i artikel 6, stk. 2, litra a, skal fortolkes vidt af hensyn til arbejdstageren, og dermed kan finde anvendelse på en situation, hvor en arbejdstager udfører arbejde i mere end et land som i nærværende sag, og hvor arbejdstageren ikke har et kontor i et af de kontraherende lande.

I Koelzsch-dommen har EU-domstolen i præmis 48 under henvisning til generaladvokatens forslag til afgørelse punkt 93 - 96 fastslået, at der ved bedømmelsen af, hvor eller hvorfra en arbejdstager sædvanligvis udfører sit arbejde i henhold til Romkonventionens artikel 6, stk. 2, litra a og b, skal tages hensyn til såvel det materielle kriterium som til det tidsmæssige kriterium, herunder hvortil arbejdstageren vender tilbage, hvor transportvirksomheden er blevet udført i henhold til de foretagne registreringer, hvilke lande der var eller ikke var slutdestinationer, hvor arbejdet var tilrettelagt fra, og hvordan tilrettelæggelsen fandt sted, hvor arbejdsredskaberne befandt sig, hvor instruktionerne vedrørende udførelsen af transporten kom fra, og hvorfra chaufføren begyndte og afsluttede transporterne.

Efter en samlet vurdering af omstændighederne vedrørende det af Emilio Jetzi udførte transportarbejde sammenholdt med den EU-retlige praksis på området, er det rettens opfattelse, at Emilio Jetzi sædvanligvis har udført sit arbejde fra Danmark. Retten lægger i den forbindelse vægt på, at han fast i ca. 3 1/2 år kørte for Bring Cargo i Kastrup, hvortil han ankom fra Slovakiet ved begyndelsen af hver arbejdsperiode og foretog afleveringsforretning med den chauffør, han skulle afløse. Det var endvidere herfra han modtog alle instruktioner ved det daglige arbejde og modtog de fleste af fragtbrevene, og

det var her trækkerne fast stod, og hvor han altid returnerede til efter at have kørt i Danmark, Sverige og andre lande. Det var endvidere hertil han returnerede ved afslutningen af en arbejdsperiode og afleverede sin chaufførreport og overgav lastbilen til den afløsende chauffør, inden han blev transporteret tilbage til Slovakiet. Derfor og da retten i den sammenhæng ikke finder, at det forhold, at han sandsynligvis har kørt flere kilometer og dage i Sverige end i Danmark, kan føre til et andet resultat, findes dette søgsmål omfattet af Bruxelles 1-forordningens artikel 21, stk. 1, b, i, hvorfor sagen kan fremmes til realitetsbehandling.

Derfor bestemmes:

Dette søgsmål fremmes til realitetsbehandling.

*Vivi Sønderkov Møller
dommer"*

Den 23. april 2019 stadfæstede Østre Landsret byrettens kendelse. Østre Landsrets kendelse er sålydende:

"Den 23. april 2019 satte Østre Landsret retten i retsbygningen, Bredgade 42, København. Som dommere fungerede landsdommerne Henrik Gam, Karen Hald og Nicolai Uggerhøj-Winther (kst.), førstnævnte som rettens formand.

Der foretoges

21. afd. kære nr. B-1435-18:

*Bring Trucking a.s.
(advokat Thomas Ryhl)
mod*

*Emilian Tudor Jetzi
(advokat Christian Riewe)*

Ingen var mødt eller indkaldt.

Der fremlagdes kæreskrift af 29. november 2018, hvorved advokat Thomas Ryhl på vegne af Bring Trucking a.s. har kæret Københavns Byrets kendelse af 9. maj 2018 (BS 32C-3187/2017) om, at sagen fremmes til realitetsbehandling, idet der er værneting her i landet efter Bruxelles I-forordningens artikel 21, stk. 1, litra b, nr. i.

Særligt om spørgsmålet om præjudiciel forelæggelse for EU-Domstolen har kærende anført blandt andet følgende:

Der foreligger kun en ganske begrænset retspraksis fra EU-Domstolen om for tolkningen af Bruxelles 1-forordningens artikel 21, stk. 1, litra b), nr. i), og ikke nogen praksis

om anvendelsen på en situation som den i denne sag aktuelle, hvor arbejdstageren udfører sit arbejde fra en transportabel arbejdsplads (en lastbil), der op til flere gange dagligt passerer landegrænser, hvor stedet for arbejdets udførelse tilsvarende omfatter flere medlemsstater hver eneste uge, og hvor de øvrige omstændigheder, der efter EU-Domstolens praksis ellers må indgå ved bestemmelsen af den rette medlemsstat som værneting for et søgsmål anlagt af en arbejdstager mod sin arbejdsgiver, med vægt også kan siges at knytte sig til flere forskellige medlemsstater.

For at undgå fortsat tvivl om rækkevidden og fortolkningen af forordningens artikel 21 i denne og de mange øvrige og hyppigt forekommende situationer, der ligner den aktuelle, og opnå en autoritativ fortolkning i EU-retligt lys, stilles på vegne af Bring Trucking a.s. forslag om, at der som led i kæresagens behandling for Østre Landsret sker en præjudiciel forelæggelse for EU-Domstolen.

Formålet med at stille præjudicielle spørgsmål til EU-Domstolen er navnlig at belyse intensiteten af tilknytningskravet "det sted, hvor eller hvorfra arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde" i Bruxelles 1-forordningens artikel 21, stk. 1, litra b), nr. i), i lyset af Bruxelles 1-forordningens erklærede mål om at modvirke — og udelukke — flere konkurrerende værneting."

Kærende har som bilag til kæreskriftet vedlagt udkast til præjudicielle spørgsmål.

Der fremlagdes ligeledes afgørelse af 2. november 2018, hvorved Procesbevillingsnævnet i medfør af retsplejelovens § 253, stk. 4, har meddelt Bring Trucking a.s. tilladelse til kære af kendelsen til Østre Landsret.

Endvidere fremlagdes byrettens fremsendelsesbrev af 11. december 2018 og udskrift af retsbogen indeholdende den kærede afgørelse. Retten har ved sagens fremsendelse beholdt sig til den trufne afgørelse.

Der fremlagdes kæresvarskrift af 11. februar 2019 fra indkærede.

Særligt om spørgsmålet om præjudiciel forelæggelse for EU-Domstolen har indkærede anført, at der efter indkæredes opfattelse ikke foreligger en sådan fortolkningstvivl om de relevante bestemmelser, at der er behov for en præjudiciel forelæggelse.

Landsretten har ved retsbog af 3. april 2019 meddelt parterne, at landsretten ikke finder anledning til at imødekomme anmodningen fra kærende om mundtlig behandling af kæremålet, og udsat sagen til den 12. april 2019 på eventuelle yderligere indlæg fra parterne.

Kærende har i den anledning den 12. april 2019 fremsendt parternes fælles materiale-samling fra delhovedforhandlingen om værnetingsspørgsmålet for Københavns Byret.

Indkærede har ved processkrift af 12. april 2019 anført blandt andet, at såfremt landsretten ikke finder, at der er værneting efter Bruxelles 1-forordningen, kunne det være relevant at forelægge spørgsmål for EU-Domstolen vedrørende forståelsen af udstationseringsdirektivet. Indkærede har udarbejdet udkast til præjudicielle spørgsmål herom.

De modtagne bilag var til stede.

Efter votering afsagdes

Kendelse:

Som anført i byrettens kendelse kan der ved afgørelsen af, om der er værneting efter Bruxelles 1-forordningens artikel 21 om søgsmål mod arbejdsgiveren, lægges vægt på EU Domstolens praksis blandt andet vedrørende artikel 19, nr. 2, i den tidligere Bruxelles I forordning fra 2000 (Rådets forordning (EF) nr. 44/2001 af 22. december 2000).

EU-Domstolen har ved dom af 14. september 2017 i de forenede sager C-1 68/16 og C 169/16 (Sandra Nogueira m.fl. mod Crewlink Ireland Ltd) udtalt sig om fortolkningen af artikel 19, nr. 2, litra a, i den tidligere Bruxelles 1-forordning fra 2000, hvoraf det følger, at en arbejdsgiver, der har bopæl på en medlemsstats område, kan sagsøges i en anden medlemsstat ved retten på det sted, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde, eller ved retten på det sidste sted, hvor han sædvanligvis udførte sit arbejde.

Dommen vedrørte spørgsmålet om værneting i to sager om kabinepersonale, der havde en bestemt lufthavn i Belgien som "hjemmebase", mens arbejdsgiveren var hjemmehørende i Irland.

EU-Domstolen anfører i dommens præmis 57-64 følgende:

Hvad angår fastlæggelsen af begrebet det sted, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde, som omhandlet i Bruxelles 1-forordningens artikel 19, nr. 2), litra a), har Domstolen gentagne gange fastslået, at kriteriet om den medlemsstat, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde, skal fortolkes vidt (jf. analogt dom af 12.9.2013, Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:551, præmis 31 og den deri nævnte retspraksis).

Hvad angår en arbejdsaftale, der er blevet opfyldt på flere kontraherende staters område, og når der ikke foreligger et faktisk midtpunkt for arbejdstagerens erhvervsaktiviteter, hvorfor denne opfylder de fleste af sine forpligtelser i forhold til sin arbejdsgiver, har Domstolen fundet, at Bruxelleskonventionens artikel 5, nr. 1) — i betragtning af de tvivlende hensyn til såvel at fastlægge det sted, hvortil sagen har den væsentligste tilknytning med henblik på at udpege den ret, der er bedst placeret til at afgøre tvisten. som at sikre arbejdstageren, som den svageste part i kontrakten, en passende beskyttelse og at undgå, at der er værneting flere steder — skal fortolkes således, at bestemmelsen tager sigte på det sted, hvor eller hvorfor arbejdstageren faktisk i det væsentlige opfylder

sine forpligtelser over for arbejdsgiveren. Det er således på dette sted, arbejdstageren med de mindste omkostninger kan anlægge retssag mod sin arbejdsgiver eller varetage sine interesser som sagsøgt, og retten på dette sted er bedst i stand til at afgøre tvisten vedrørende arbejdsaftalen (jf. i denne retning dom af 27.2.2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, præmis 49 og den deri nævnte retspraksis).

Under sådanne omstændigheder skal begrebet »det sted, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde«, som er fastsat i Bruxelles I forordningens artikel 19, nr. 2), litra a), fortolkes således, at det henviser til det sted, hvor eller hvorfra arbejdstageren i det væsentlige opfylder sine forpligtelser over for sin arbejdsgiver.

I dette tilfælde vedrører hovedsagerne arbejdstagere, der er ansat som medlemmer af kabinpersonalet hos eller stillet til rådighed for et luftfartsselskab. Den ret i en medlemsstat, der skal påkende sådanne tvister, skal således, når den ikke utvetydigt kan fastslå »det sted, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde, med henblik på at undersøge sin egen kompetence identificere det sted, »hvorfra« denne arbejdstager hovedsageligt opfyldte sine forpligtelser i forhold til sin arbejdsgiver.

Som generaladvokaten har anført i punkt 95 i sit forslag til afgørelse, følger det ligeledes af Domstolens praksis, at det med henblik på at fastlægge dette sted tilkommer den nationale ret at henholde sig til en række indicier.

Denne metode med indicier giver ikke alene mulighed for at foretage en bedre vurdering af de retlige forbindelsers eksistens, idet den skal tage hensyn til samtlige de faktorer, der karakteriserer arbejdstagerens virksomhed G. analogt, dom af 15.3.2011, Koelzsch, C-29/10, EU:C:2011:151, præmis 48), men ligeledes for at undgå, at et begreb som »det sted, hvor eller hvorfra arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde«, ikke bruges som redskab eller ikke bidrager til gennemførelsen af strategier for omgåelse (jf. analogt, dom af 27.10.2016, D'Oultremont m.fl. C-290/15, EU:C:2016:816, præmis 48 og den deri nævnte retspraksis).

Som generaladvokaten har påpeget i punkt 85 i sit forslag til afgørelse, har Domstolen hvad angår arbejdsforhold i transportsektoren i dom af 15. marts 2011, Koelzseh (C-29/10, EU:C:2011:151, præmis 49) og af 15. december 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, præmis 38-41), opregnet flere forhold, som en national ret kan tage hensyn til. Disse retter skal bl.a. fast lægge, i hvilken medlemsstat det sted, hvorfra arbejdstageren udfører sine transportopgaver, vender tilbage til efter sine opgaver eller modtager instruktioner vedrørende sine opgaver og organiserer sit arbejde, er beliggende, samt det sted, hvor arbejdsredskaberne befinder sig.

Som generaladvokaten har påpeget i punkt 102 i sit forslag til afgørelse, skal der, under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede, i denne henseende tages hensyn til det sted, hvor de fly, om bord på hvilke appellanternes arbejde sædvanligvis udføres, har standplads

Videre anfører Domstolen i præmis 67-69 følgende:

Den omstændighed, at begrebet »det sted, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde«, som omhandlet i Bruxelles 1-forordningens artikel 19, nr. 2), litra a), ikke kan sidestilles med begrebet »hjemmebase« som omhandlet i bilag III til forordning nr. 3922/91, betyder imidlertid ikke, således som generaladvokaten har påpeget i punkt 115 i sit forslag til afgørelse, at det sidstnævnte begreb er uden relevans med henblik på under omstændigheder som de i hovedsagerne omhandlede at fastlægge det sted, hvorfra en arbejdstager sædvanligvis udfører sit arbejde.

Nærmere bestemt har Domstolen, således som det fremgår af denne doms præmis 61-64, tidligere fremhævet, at der ved identificeringen af dette sted skal bruges en metode, som bygger på indikationer.

I denne forbindelse udgør begrebet »hjemmebase et element, der kan spille en betydelig rolle ved identificeringen af de indikationer, der er nævnt ovenfor i denne doms præmis 63 og 64, som under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede giver mulighed for at fastslå, hvorfra arbejdstagende sædvanligvis udfører deres arbejde, og dermed at fastslå den kompetence, som en ret kan have til at påkende et søgsmål anlagt af disse arbejdstagere som omhandlet i Bruxelles 1-forordningens artikel 19, nr. 2), Litra a).

Landsretten finder under henvisning hertil, og det som byretten har anført om indholdet af praksis fra EU-Domstolen, at der ikke i forhold til afgørelsen af denne sag består en tvivl om forståelsen af den relevante EU-ret, som nødvendiggør en forelæggelse af spørgsmål for EU-Domstolen.

Landsretten tager derfor ikke kærendes anmodning om præjudiciel forelæggelse for EU-Domstolen til følge.

Herefter og i øvrigt af de grunde, der er anført af byretten, finder landsretten, at der er værneting her i landet efter Bruxelles 1-forordningens artikel 21, stk. 1, litra b, nr. i.

Det, som af kærende er anført for landsretten, kan ikke føre til et andet resultat.

Landsretten bemærker herved, at kærende — på opfordring fra indkærede — ikke har frem lagt dokumentation for de instrukser for transportopgaverne, som eventuelt måtte være givet til Emilian Tudor Jetzi fra andre steder end Danmark.

Allerede fordi sagen kan fremmes til realitetsbehandling efter det ovennævnte retsgrundlag, finder landsretten ikke anledning til at tage stilling til anbringenderne om udstationeringsdirektivet og udstationeringsloven.

Landsretten stadfæster herefter byrettens kendelse.

....”

Forklaringer

Der er under hovedforhandlingen den 26. oktober 2020 afgivet supplerende forklaring af Emilian Tudor Jetzi og Martin Lupták.

Emilian Tudor Jetzi har blandt andet forklaret, at man ud fra tachografen i bilen kan udlæse bilens aktivitet, men ikke chaufførens. Disponenterne i Kastrup bad chaufførerne sætte tachografen på pause, når de skulle aflæse og laste gods. Han tømte således bilen og lastede nye varer, hvilket kunne tage alt fra en halv time til to timer, og sikrede varerne i bilen, uden at den tid, der gik med det, blev registreret i systemet. Den ventetid, der nogen gange var i forbindelse med, at han kunne få adgang til rampen, og nye varer blev leveret, blev heller ikke registreret. Når han var færdig med at laste nye varer, kørte han lidt væk, og surrede varerne fast i bilen, så de ikke bevægede sig rundt under kørslen, hvilket var et myndighedskrav. Disponenterne sagde, at chaufførerne skulle sætte tachografen på pause under dette arbejde, så de havde mere tid til at køre til næste kunde. Han plejede at køre i 9 timer om dagen, men arbejdede ca. 12 – 15 timer hver dag og var ofte først færdig med arbejdet kl. 22.00 – kl. 23.00. De fleste arbejdsdagen var han færdig med arbejdet kl. 20.00. Nogle gange begyndte arbejdsdagen kl. 19.00 og sluttede næste morgen mellem kl. 8.00 og kl. 9.00.

Den tid, som han brugte på at håndtere f.eks. tolldokumenter og ADR-dokumenter vedrørende farligt gods, blev heller ikke registreret. Han brugte ca. en time på det hver dag, da han både skulle modtage dem, sortere dem og aflevere dem forskellige steder. Der var i den forbindelse nogle gange ventetid.

Han skulle være klar til at køre kl. 8.00 hver dag, men nogle gange fik han først tildelt sin første kørsel fra koordinatorene i Kastrup op ad formiddagen. Tachografen blev ført aktiveret, når han startede motoren på bilen.

Han kunne have 3 - 4 kunder på en dag. Han havde ret til 45 minutters pause i løbet af dagen, som han selv kunne fordele i forhold til arbejdsopgaverne. Han holdt fri om søndagen og nogle gange også om lørdagen. Selv om tachografen ikke var aktiv hele dagen, kunne han godt stå til rådighed i forbindelse med afventning af bestillinger.

Kontoret i Slovakiet interesserede sig ikke for hans arbejdstid. Kontoret i Kastrup interesserede sig for chaufførernes arbejdstider, da de kunne se, hvor meget de havde kørt og hvor meget tid, der var tilbage til kørsel til andre kunder. Kontoret i Kastrup kunne alene se den registrerede tid og ikke den tid, der blev brugt på andre opgaver, men de vidste godt, at chaufførerne brugte tid på andre opgaver, når tachografen stod på "pause" eller "andre aktiviteter". Ved ar-

bejdsdagens afslutning viste systemet typisk mellem 12 – 15 timer, når alle oplysninger var talt med. Han arbejdede aldrig over 15 timer pr. dag.

Før han blev ansat hos Blomquist Trucking a.s, var han chauffør et andet sted. Han kørte fra Rumænien til mange lande i Europa. Han ville gerne arbejde et mere seriøst sted, så da han hørte om Blomquist Trucking a.s. fra en kollega, søgte han job som chauffør hos virksomheden. Der var da allerede ansat fire rumænere i virksomheden som chauffører. Han endte med at arbejde i koncernen i ca. 6 ½ år. Det er almindeligt som rumænsk chauffør at arbejde i andre europæiske lande indenfor EU.

Foreholdt registreringerne vedrørende hans kørsel i november 2016 forklarede han, at han ikke husker det i dag, men det kan godt passe, at der ikke er registreret kørsler den 5. – 7. november 2016. Han er måske blevet på stedet, da han afventede nye ordre om, hvor han skulle køre hen. Seevetal er Brings base i Tyskland. Hvis han ikke fik nye opgaver, blev han på stedet og afventede, hvorfor han godt kan have overnattet der flere nætter i weekenden efter.

Martin Lupták har blandt andet forklaret, at han i dag er ansat som administrerende direktør i det Slovakiske Postvæsen.

Chaufførerne i Bring Trucking a.s. fik en løn svarende til 120 % af mindstelønnen i Slovakiet. De fik også løn, når de var hjemme og på ferie. Der blev i lønnen fratrukket et beløb til sygeforsikring.

Chaufførerne var ansat på en standardkontrakt. Bestemmelsen om, at de ikke måtte tale med andre om deres løn, havde ikke noget særligt formål. Det er en helt almindelig klausul i slovakiske arbejdskontrakter.

Diæterne varierer fra land til land. Virksomheden fik derfor godkendt hos myndighederne, at de kunne bruge en gennemsnitsats for 3 måneder. Hver tredje måned blev diæterne så endeligt gjort op ud fra, hvilke lande den enkelte chauffør havde kørt i, og der blev foretaget regulering af det udbetalte. De slovakiske myndigheder førte tilsyn med det, når de flere gange årligt var på inspektion. Hvis der blev konstaterede fejl i beregningerne, blev det rettet, og der blev fulgt op på årsagen til det skete.

Virksomheden overholdt alle EU-direktiver på deres område, og standardansættelseskontrakten, som Jetzi var ansat på, var også i overensstemmelse med reglerne. Dette blev kontrolleret af de slovakiske myndigheder, når de kom på inspektion.

Der var mange ansatte, og han havde ikke været i kontakt med Jetzi forud for den BBC-udsendelse, hvor han medvirkede. Han fik da at vide, at Jetzi havde

været ansat i 7 år. Der var mangel på chauffører i transportsektoren på det tidspunkt, så det havde været let for Jetzi at finde andet tilsvarende arbejde.

I forbindelse med at virksomheden i 2015 fik en pris som årets virksomhed blev virksomheden kontrolleret, og medierne blev også gennemgået for at se, om der var skrevet noget negativt om virksomheden, hvilket der ikke var.

Jetzi var ansat i Bring Trucking a.s. og fik fra medarbejderne i Slovakiet at vide, hvilke uger han skulle arbejde, hvilken kunde han skulle køre for i det pågældende land, hvornår han skulle arbejde, og hvornår han skulle slutte arbejdsdagen. Chaufførerne fik også en relation til medarbejderne hos de kunder, som de arbejdede for, men de overordnede retningslinjer kom fra medarbejderne i Slovakiet. De kommunikerede over gps-systemet, hvor medarbejderne i Slovakiet også kunne se kommunikationen mellem Jetzi og kunden i Kastrup, der f.eks. fortalte ham, hvor han skulle køre hen næste dag. Bring Trucking a.s. er ansvarlig for, at f.eks. køre-hviletidsreglerne bliver overholdt og registrerede, hvad chaufførernes arbejdstid var. Dette skete via gps-systemet, men det blev også udskrevet på papir. Kontoret i Kastrup kendte ikke Jetzis arbejdstid, men de fortalte, hvilke transportopgaver de ønskede udført. Nogle gange kunne det ikke lade sig gøre, fordi chaufførens maksimale arbejdstiden derved ville blive overskredet. Hvis Jetzi en dag arbejdede til kl. 23.00, var det noget, der var bestemt fra medarbejderne i Slovakiet, og det blev indregnet i et 3-dages forløb i henhold til EU-reglerne herom. Personalet fulgte dagligt med i dette. Han er sikker på, at personalet i Bring Trucking a.s. også holdt styr på det arbejde, som Jetzi udførte, uden at det blev registreret i systemet. Gps-systemet optager alene information. Jetzi talte dagligt med disponenterne i Slovakiet.

Parternes synspunkter

Emilian Tudor Jetzi har i sit påstandsdokument anført følgende:

" ...

Ad værneting:

Østre Landsret har den 23. april 2019 stadfæstet Københavns Byrets kendelse af 9. maj 2018, hvorved det blev fastslået, at der er værneting her i landet efter Bruxelles I-forordningens artikel 21, stk. 1, litra b, nr. i. (det sted, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde).

Ad lovvalg - regelgrundlaget:

Bring Trucking har i sit processkrift af 25. juni 2019 gjort gældende, at sagen skal afgøres efter slovakisk ret, dels under anbringende af, at der er indgået en lovvalgsaftale mellem parterne og dels under anbringende af, at lovvalgsreglerne peger på slovakisk ret.

Det bestrides, at parterne har indgået en lovvalgsaftale om at anvende slovakisk ret, ligesom det bestrides, at lovvalgsreglerne peger på slovakisk ret.

Det kan tiltrædes, at spørgsmålet om lovvalg skal afgøres efter Romkonventionen.

Romkonventionens artikel 3 har følgende ordlyd:

"Artikel 3

Lovvalg ved aftale

1. *En aftale er underkastet den lov, som parterne har vedtaget. Lovvalget skal være udtrykkeligt eller fremgå med rimelig sikkerhed af kontraktens bestemmelser eller omstændighederne i øvrigt.*

..."

Romkonventionens artikel 6 har følgende ordlyd:

Artikel 6

Individuelle arbejdsaftaler

1. *Uanset artikel 3 kan parternes lovvalg i arbejdsaftaler ikke medføre, at arbejdstageren berøves den beskyttelse, der tilkommer ham i medfør af ufravigelige regler i den lov, som i henhold til stk. 2 ville finde anvendelse i mangel af et lovvalg.*
2. *Uanset artikel 4 er en arbejdsaftale i mangel af et lovvalg i henhold til artikel 3 undergivet*
 - a) *loven i det land, hvor arbejdstageren ved opfyldelsen af aftalen sædvanligvis udfører sit arbejde...*

...

Ad lovvalg ved aftale – Romkonventionens artikel 3

Parterne har ikke udtrykkeligt taget stilling til lovvalget, ligesom et lovvalg ikke med rimelig sikkerhed fremgår af kontraktens bestemmelser eller omstændigheder i øvrigt.

Den omstændighed, at der i kontrakten er henvist til "Employment code" kan ikke under de foreliggende omstændigheder anses for en vedtagelse om anvendelse af slovakisk lov.

Under alle omstændigheder følger det af artikel 6 stk. 1, at en lovvalgsaftale ikke kan medføre, at Jetzi berøves den beskyttelse, der tilkommer ham i medfør af ufravigelige regler i loven i det land, hvor arbejdstageren ved opfyldelsen af aftalen sædvanligvis udfører sit arbejde, jf. artikel 6 stk. 2, a) som omtales umiddelbart nedenfor.

Ad lovvalg for individuelle arbejdsaftaler – Romkonventionens artikel 6 stk. 2, a

Bestemmelsen i Romkonventionens artikel 6 er parallel med artikel 8 Rom I-forordningen nr. 593/2008S som igen er parallel med artikel 21, stk. 1, litra b, nr. i. i Bruxelles I-forordningen nr. 215/2012.

Som det også fremgår af de afsagte kendelser vedrørende værnetings-spørgsmålet, så kan der ved fortolkning af en af disse parallelle bestemmelser inddrages præjudikater fra de øvrige parallelle bestemmelser.

Det er på den baggrund overraskende, at Bring Trucking gør gældende, at Danmark ikke er det land, hvor Jetzi sædvanligvis udførte sit arbejde i Romkonventionens artikel 6's forstand, når nu både byret og landsret har fastslået, at Danmark var det land, hvor Jetzi sædvanligvis udførte sit arbejde i Bruxelles I-forordningens artikel 21, stk. 1, b, i's forstand.

Jetzi henviser til støtte for, at sagen skal afgøres efter dansk lov i det hele til den argumentation som blev fremført i forhold til værnetings-spørgsmålet.

Selv såfremt retten måtte finde, at der mellem parterne er indgået en lovvalgsaftale kan en sådan aftale ikke medføre, at Jetzi ikke kan påberåbe sig de ufravigelige regler i ferieloven, ansættelsesbevisloven, lov om mobile arbejdstagere inden for vejtransportsektoren og aftalelovens § 36.

Dertil kommer, at udstationeringsdirektivet og dansk ordre public finder anvendelse uanset lovvalget.

Ad indholdet af slovakisk ret:

Bring Trucking har anført, at det efter slovakisk ret ikke er tilladt slovakiske virksomheder at ansætte personale i Slovakiet efter anden ret end netop slovakisk ret.

Det anførte er ganske udokumenteret og bestrides. Dertil kommer, at Jetzi ikke var "personale i Slovakiet" men derimod chauffør med base i Danmark.

Bring Trucking blev i Jetzis processkrift af 17. september 2019 opfordret til at konkretisere, hvilke bestemmelser i slovakisk ret som påberåbes, sådan at retten kunne forholde sig til bestemmelserne.

Opfordringen er ikke efterkommet, og det gøres gældende at det må tillægges processuel skadevirkning, sådan at sagen afgøres efter dansk ret (lex fori).

En part der påberåber sig et andet lands lov kan navnlig ikke blot fremlægge mere end 150 siders materiale, der end ikke er oversat til dansk, og lade det være op til retten at gå på opdagelse heri ved sin afgørelse af sagen.

Anbringender – sagens realitet:

Det følger af reglen i godskørselslovens § 6 stk. 4, at indehaveren af en dansk godskørselstilladelse skal følge de bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår for chauffører, der findes i de pågældende kollektive overenskomster. Østre Landsret har i U.2004.2579 fastslået, at den pågældende bestemmelse er en offentligretlig forskrift som den enkelte chauffør ikke i sig selv kan støtte rette på i forholdet til arbejdsgiveren.

I henhold til dansk retspraksis (bl.a. U.2005.1414Ø) har den arbejdsgiver der påberåber sig en aftale der stiller den ansatte ringere end de ansættelsesvilkår, der fremgår af den på området gældende overenskomst, bevisbyrden for, at der er indgået en sådan individuel ansættelsesaftale med arbejdstageren.

Ansættelseskontraktens afsnit VIII (bilag 1, side 3) bærer overskriften "Collective agreements," men det er ikke tydeligt angivet, hvilken kollektiv overenskomst Jetzi aflønnes efter, og bevisbyrden for, at Jetzi skulle være stillet ringere end efter den kollektive overenskomst på det sted, hvor arbejdet sædvanligvis blev udført er bl.a. derfor ikke løftet.

Ad udstationeringsdirektivet

Jetzi gør gældende, at han skal betragtes som udstationeret arbejdstager i henhold til bestemmelserne i udstationeringsdirektivet (direktiv 96/71/EF), hvor artikel 3 bestemmer, at arbejdstagere skal have krav på de arbejds- og ansættelsesvilkår der følger af de kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på nationalt

plan, og som gælder på hele det nationale område (hvis ikke der er minimumsløn eller almengjorte overenskomster).

Bring Trucking har ikke bestridt Jetzis anbringende om, at den kollektive aftale, der er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på nationalt plan er aftalen mellem DI Overenskomst I (ATL) og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen (bilag 16 og bilag 17).

Den omstændighed, at Jetzi – i hver periode han var i Danmark – som led sit arbejde forlod Danmark fører ikke til, at han ikke kan anses som udstationeret i Danmark i den pågældende arbejdsperiode.

Ad aftalelovens § 36 og ordre public

Under alle omstændigheder gøres det gældende, at bestemmelserne i ansættelseskontrakten må tilsidesættes og ændres i medfør af reglen i aftalelovens § 36 og/eller dansk ordre public, sådan at Jetzi aflønnes i henhold til overenskomsten, eller i hvert fald med en løn som ikke udgør en – efter danske forhold – grov underbetaling.

Ad ferieloven

Ferieloven er beskyttelsespræceptiv, hvorfor Jetzi under alle omstændigheder har ret til feriegodtgørelse i henhold til ferieloven, herunder for optjeningsårene 2016 og 2017.

Ad ansættelsesbevisloven

Jetzis ansættelsesbevis overholder ikke kravene i ansættelsesbevisloven.

Der er således følgende mangler ved ansættelsesbeviset:

- Der mangler angivelse af rettigheder med hensyn til ferie
- Der mangler angivelse af den løn som Jetzi er berettiget til
- Der mangler angivelse af de kollektive overenskomster som skal følges
- Der mangler angivelse af de diæter Jetzi er berettiget til
- Der mangler angivelse af, om transporttiden til og fra Danmark er arbejdstid

Det gøres derudover gældende, at Jetzis ansættelseskontrakt er i strid med ansættelsesbevisloven, idet det bl.a. er uklart, hvilke rettigheder sagsøger har i tilfælde af natkørsel, ligesom de anførte rettigheder i henhold til ferie er misvisende og i strid med ferieloven.

Reglen i ansættelsesbevislovens § 3 ses heller ikke iagttaget.

Jetzi påberåber sig reglen i ansættelsesbevislovens § 6, 3. pkt., hvorefter godtgørelsen – hvis der foreligger skærpende omstændigheder – kan udgøre op til 20 ugers løn, og at der ved udmålingen bør tages udgangspunkt i den løn som Jetzi er berettiget til, og ikke den der faktisk er udbetalt.

Ad lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere inden for vejtransportsektoren

Det gøres endelig gældende, at der under sagsøgers ansættelsestid er sket gentagne tilsidesættelser af reglerne i lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere inden for vejtransportsektoren, hvorfor Jetzi er berettiget til en godtgørelse i medfør heraf.

...”

Bring Trucking a.s. har i sit påstandsdokument anført følgende:

”... Sagsøger (herefter ”Jetzi”) har sin bopæl i Rumænien, og har så vidt vides altid boet dér. Sagen vedrører hans ansættelse hos Bring Trucking a.s., der har sit hjemsted i Slovakiet og organiserer hele sin virksomhed fra Slovakiet. Jetzi påbegyndte sin ansættelse hos Bring Trucking a.s. fra den 26. februar 2011, jf. ansættelseskontrakt af 25. februar 2011, jf. afsnit III. Ansættelsesforholdet er som anført undergivet slovakisk ret, jf. ansættelseskontraktens afsnit IX, pkt. 3.

Den 4. maj 2017 opsagde Jetzi sin stilling til fratræden snarest muligt. Bring Trucking a.s. anerkendte opsigelsen den 9. maj 2017. Opsigelsen fik efter slovakisk ret virkning to måneder fra den 1. i måneden efter opsigelsen, dvs. pr. 31. juli 2017. Jetzi har ved stævning af 10. maj 2017 anlagt denne sag med krav om efterbetaling af løn samt godtgørelse i anledning af ansættelsesforholdet.

Om Jetzis aflønning

Jetzi fik under hele sin ansættelse udbetalt den løn og de tillæg, han efter ansættelseskontrakten havde krav på, og Jetzi har derfor ikke krav på yderligere betaling fra Bring Trucking a.s. i kraft af ansættelsesforholdet. Der er heller ikke mangler ved hans ansættelsesbevis eller andre forhold, der berettiger Jetzi til en godtgørelse fra Bring Trucking a.s. Bring Trucking a.s. har som dokumentation herfor fremlagt registrering over Jetzis køre- og hviletid for hele perioden for fem år fra før sagens anlæg, svarende til bilag A (køre- og hviletid for november måned 2016). De meget detaljerede registreringer er opsummeret i hjælpebilag udarbejdet af Bring Trucking a.s., og gennemgået – for den første uges vedkommende – i detaljer under delhovedforhandlingen for Københavns Byret den 11. og 12. april 2018.

Det er i rettens kendelse om værnetingsspørgsmålet af 9. maj 2018 lagt til grund, at "Kørslen i den første uge af november 2016 var typisk", jf. Jetzis forklaring som gengivet i kendelsen på side 4 (midtfor).

Parterne er således enige om, at bilag A og bilag B er illustrative for Jetzis kørsel i den relevante periode.

Bring Trucking a.s. har endvidere fremlagt alle lønsedler fra maj 2012 til april 2017. Lønsedlerne viser alene opgørelsen af grundløn, brutto og netto. Jetzi fik under ansættelsen hos Bring Trucking a.s. hovedparten af sin løn udbetalt som løntillæg. Disse løntillæg beskattes ikke i Slovakiet, og bruttotillæggene modsvare derfor nettoudbetalingerne. De optjente og udbetalte tillæg er opgjort i en oversigt for årene 2012-2017, der er fremlagt. Af oversigten fremgår såvel antal arbejdsdage pr. måned som (brutto)grundløn, nettotillæg og samlet lønudbetaling, måned for måned. Jetzi har ikke bestridt at have modtaget disse lovpåkrævede løntillæg, og har ikke gjort gældende, at tillæggene er forkeert beregnet eller af andre grunde ikke er i overensstemmelse med den indgåede ansættelsesaftale. Beregningen af løntillæg fremgår ikke af oversigten. Bring Trucking a.s. har oplyst, at løntillæggets størrelse er fastsat ved lov i Slovakiet. Siden 2011 skal der udbetales et stedbestedt tillæg pr. arbejdsdag. Tillæggets størrelse afhænger af det land, arbejdet udføres i, og tillægget varierer således fra land til land. Da Bring Trucking a.s.' mere end 400 chauffører alle arbejder med grænseoverskridende godstransport, og som Jetzi typisk arbejder i mindst to forskellige lande hver eneste arbejdsdag, beregnes tillæggets størrelse efter en alternativ, myndighedsgodkendt model, hvor det daglige løntillæg beregnes som et vægtet gennemsnit af tillægget for de lande, chaufføren typisk arbejder i over en periode på tre måneder. Disse vægtede gennemsnit beregnes hver 3. måned på baggrund af en detaljeret opgørelse over arbejdslande, dag for dag, for 3-5 chauffører, der alle har kørt i samme "kørselszone" i perioden. F.eks. udgør Tyskland og Danmark én kørselszone, mens Sverige og Norge udgør en anden kørselszone. For chauffører, der som Jetzi kørte i begge disse zoner, udgjorde det vægtede daglige løntillæg f.eks. netto EUR 48,84 i januar-marts 2018, EUR 49,13 i april-juni 2018, EUR 48,34 i juli-september 2018 og EUR 47,41 i oktober-december 2018.

Bring Trucking a.s. har også fremlagt registreringer af Jetzis rejsetid fra Bring Trucking a.s.' kontor i Slovakiet, hvor Jetzi påbegyndte sit arbejde, til Kastrup, hvor han typisk overtog den lastbil, han herefter kørte gods med rundt i Sverige, Norge, Finland, Danmark, Tyskland og Holland. En oversigt herover for årene 2012-2017 er fremlagt. Som dokumenteret under delhovedforhandlingen for retten, og som forklaret af hhv. Jetzi selv og hans arbejdsgiver, Bring Trucking a.s. v/ direktør Martin Lupták, og gengivet i rettens kendelse af 9. maj 2018 på hhv. side 2 øverst (1. afsnit) og på side 7 (2. afsnit), blev transporttiden fra Slovakiet til Skandinavien og tilbage igen medregnet som arbejdstid, i hvert

fald fra 2013/2014. Jetzi har således fået løn for denne transporttid i det omfang, en sådan aflønning har været aftalt mellem parterne i ansættelsesaftalen eller været berettiget efter slovakisk lov.

Om Jetzis ansættelsesbevis

Jetzi har gjort gældende, at ansættelsesbevisloven ikke fuldt ud er iagttaget med den ansættelseskontrakt og de tillæg hertil, der er indgået mellem Bring Trucking a.s. og Jetzi.

Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven) implementerer direktiv 91/533 i dansk ret. Direktivet er på tilsvarende vis implementeret i slovakisk ret, i fuld overensstemmelse med EU-retten og Slovakiets traktatmæssige forpligtelser til direktivkonform implementering. Samtlige krav, der efter direktiv 91/533 og slovakisk lov skal opfyldes af et ansættelsesbevis, er opfyldt af ansættelseskontrakten mellem Jetzi og Bring Trucking a.s. Den henvisning til den slovakiske ansættelseslovgivning ("provisions of § 42 and following of the Employment Code"), der er en integreret del af ansættelseskontrakten, udgør således en fyldestgørende beskrivelse af de ansættelsesbetingelser, der skal fremgå af enten selve ansættelsesbeviset eller af den lovgivning eller kollektive aftale, der i øvrigt regulerer ansættelsesforholdet, jf. direktivets art. 2, stk. 3.

Det bemærkes, at ferie er reguleret i lovens kap. 3 (§§ 100-117), jf. også ansættelseskontraktens pkt. VII, at løn og diæter er reguleret ved lovens kap. 4 (§§ 118-135), jf. også ansættelseskontraktens pkt. V, og at arbejdstiden er reguleret i kap. 3 (§§ 85-99), jf. også ansættelseskontraktens pkt. VI.

Der er således ikke mangler ved Jetzis ansættelsesbevis efter direktiv 91/533, efter slovakisk lov eller for den sags skyld efter dansk lov, jf. den danske lovs § 2, stk. 4. Jetzi har derfor ikke krav på godtgørelse eller yderligere betaling i medfør heraf.

Om krav om godtgørelse efter lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere

Lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere inden for vejtransportsektoren implementerer direktiv 2002/15 i dansk ret. Direktivet er på tilsvarende vis implementeret i slovakisk ret, i fuld overensstemmelse med EU-retten og Slovakiets traktatmæssige forpligtelser til direktivkonform implementering. Samtlige krav, der efter direktiv 2002/15 og slovakisk lov skal opfyldes ved fastsættelsen af arbejdstiden for mobile lønmodtagere, er opfyldt af Bring Trucking a.s. Jetzis arbejdstid har således været tilrettelagt i overensstemmelse med kravene hertil i direktiv 2002/15, i den slovakiske implementeringslov og i den danske lov, der på tilsvarende vis implementerer direktivet i dansk ret, lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere inden for vejtransportsektoren. Jetzi har derfor ikke krav på yderligere godtgørelse eller anden betaling i medfør heraf.

Jetzi ses da heller ikke have specificeret, hvorpå det rejste krav om godtgørelse, jf. den danske lovs § 7, stk. 1, bygger. Uden dokumentation for de påståede krænkelse må ethvert krav om godtgørelse afvises som uhjemlet.

Sammenfattende om betalinger i ansættelsesforholdet

Til støtte for den nedlagte frifindelse påstand gøres det derfor sammenfattende principalt gældende,

at sagsøger var ansat af sagsøgte i Slovakiet, efter slovakisk ret,

at sagsøger er blevet aflønnet efter sin ansættelsesaftale og i fuld overensstemmelse med slovakisk ret,

at sagsøger derfor ikke i medfør af ansættelsesforholdet har krav på yderligere betaling fra sagsøgte for det udførte arbejde, og

at sagsøger ej heller er berettiget til nogen godtgørelse begrundet i ansættelsesforholdet.

Om lovvalget

Jetzi har gjort gældende, at hans ansættelsesforhold var undergivet dansk ret og ikke – som aftalt mellem Jetzi og Bring Trucking a.s. – slovakisk ret. Anbringendet om dansk lov som ansættelsesforholdets lov støttes på to særskilte lovvalgsbestemmelser:

Udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, og Romkonventionens artikel 6, stk. 2, litra a).

Om udstationeringsdirektivet

Bring Cargo Denmark A/S har ikke på noget tidspunkt, selv om Jetzi forsøger at fremstille det sådan gennem en fiktion, der ikke understøttes af faktum, fungeret som Jetzis arbejdsgiver, jf. også nedenfor. Jetzis arbejdsgiver har i hele den for denne sag relevante periode (2012-2017) været sagsøgte, Bring Trucking a.s., med hjemsted i Slovakiet. Som forklaret af Bring Trucking a.s. a.s' direktør, Martin Lupták, for retten under delhovedforhandlingen den 11. april 2018, jf. kendelsen af 9. maj 2018 på side 5-7:

”Det er altid Bring Trucking a.s., der bestemmer, hvilke chauffører, der skal køre for den enkelte kunde. Det er også de ansatte i Slovakiet, der aftaler ferie med chaufførerne.” (side 5, 1. afsnit). ”De bruger samme system til at kommunikere med chaufførerne om, hvornår de skal hjem, om alt går, som det skal, om der er problemer med trækkerne, og om der er helbredsproblemer, sikkerhedsspørgsmål m.v. Hvis chaufførerne er syge, skal de melde sig syge til kontoret i Slovakiet, og ferie skal også aftales med kontoret i Slovakiet. Hvis der er sygdom hos en chauffør er det kontoret i Slovakiet, der tager kontakt til kunden om det.” (side 5, 2. afsnit)

”Chaufførerne er ansat af HR-direktøren i Slovakiet”. (side 5, 3. afsnit)

”Det er rigtigt, at Emilian Jetzi blev bragt fra Rumænien til Slovakiet i en minibus, og var i Slovakiet det meste af fredagen, hvor chaufførerne fik instruktioner, papirer, vejledning, oplysninger om rute og lande. Det er folkene i Slovakiet, der bestemmer, hvor chaufførerne skal sendes hen og køre.” (side 5, sidste afsnit).

”Udskriften over Emilian Jetzis kørsel i november 2016 er fra gps-systemet, som de sporer bilerne med, kontrollere køre-hviletid med, og som der planlægges ud fra. Kontoret i Slovakiet ved således altid, hvor chaufførerne er, og om de har overholdt deres køre-hviletid, som de kan kontrollere dagen efter, kørslen har fundet sted, hvilket de også gør. Hvis kunderne beder chaufførerne om at køre ud over den tilladte køretid, kan de straks kontakte kunden eller helt afskære kunden fra gpssystemet, hvis kunden misbruger det.” (side 6, 1. afsnit, midtfor).

”Ferie og andet fravær skal aftales med disponenten i Slovakiet. Gennemgang af virksomhedens adfærdskodeks var også en del af kontorets oplæring af chaufførerne, ligesom gennemgang af sikkerhedsreglerne. HR-direktøren, disponenten og han selv kan fyre chaufførerne. Kunder kan klage over en chauffør og bede om at få ham udskiftet, men kan ikke afskedige dem.” (side 6, 1. afsnit, mod slut).

”Emilian Jetzi fik instruktioner fra en medarbejder, der hedder Marcel, om hvilken kunde han skulle køre for og dermed sådan set også, hvilke lande han skulle køre i, da de kendte kundernes behov.” (side 7, 1. afsnit).

Disse udsagn om den slovakiske arbejdsgivers ubegrænsede udøvelse af ledelsesretten blev ikke modsagt, men vel snarere bekræftet af Jetzis egen forklaring for retten under delhovedforhandlingen, jf. kendelsen af 9. maj 2018:

”Bussen kørte dem til Slovakiet. De blev altid afhentet i Rumænien en torsdag og bragt til firmaet forretningssted, hvor de ankom fredag morgen ved 8-9-tiden. De fik her udleveret forskellige dokumenter blandt andet vedrørende ferie og instrukser vedrørende den kommende arbejdsperiode, herunder hvilken speditør den enkelte chauffør skulle køre for, og hvordan de skulle opføre sig overfor dem.” (kendelsens side 2, 1. afsnit).

”Han arbejdede som professionel langturschauffør og kørte i de lande i Europa, hvor firmaet sendte ham hen. Han kørte i de sidste 4 år mest i Skandinavien. Han betragtede Skandinavien som en helhed og ved ikke, i hvilket land han kørte flest kilometer. Han bekræftede, at den fremlagte udskrift fra tachografen og gps-systemet vedrører den lastbil, som han kørte med i november 2016.” (side 4, 4. afsnit).

”Når han ankom til Kastrup fra Slovakiet for at begynde arbejdet, blev hans kort registreret, og hans data blev gemt på kontorets computer. Han fik arbejdstøj udleveret fra det slovakiske firmas lager. Ferie blev aftalt med den slovakiske disponent, og det var også på kontoret i Slovakiet, at han fik udleveret ordensforskrifter.” (side 4, sidste afsnit af Jetzis forklaring).

Det fremgår da også af Bring Trucking a.s.’ kontrakt med Bring Cargo Denmark A/S i Kastrup, at chaufførerne er ansat af Bring Trucking a.s., og at kunden – hér Bring Cargo Denmark A/S – ikke har noget ansvar for eller indflydelse tilrettelæggelsen af chaufførernes arbejde: Chaufførerne er en del af den ydelse, kunden køber af Bring Trucking a.s. Som det vil fremgå af kontraktens punkt 1 og punkt 3 skal Bring Trucking a.s. således udføre vejtransport for kunden som selvstændig transportør, og til brug herfor benytte såvel egne trækere som egne chauffører og alt andet nødvendigt udstyr, jf. punkt 6 og 7.

Af punkt 7 (“Drivers”) fremgår det bl.a., at Bring Trucking a.s. som chaufførernes arbejdsgiver er ansvarlig for deres uddannelse og særlige træning, og for, at de kan kommunikere med kunden (speditøren) og kundens kunder (godsafsendere og -modtagere).

Der er ikke i kontrakten indeholdt nogen bestemmelse om ledelsesbeføjelserne: Det er ganske overflødigt at fastsætte bestemmelser herom, når chaufførerne som aftalt er ansat af transportøren, Bring Trucking a.s., og når Bring Trucking a.s.’ ydelse netop består i at udføre vejtransport ved at stille fuldt funktionsdygtige enheder (chauffører og trækere) til rådighed for kunden, der igen videre-sælger disse vejtransportydelser til sine egne kunder.

Bring Trucking a.s. sælger vejtransport af gods til en række kunder, alle speditører, primært i Nordeuropa. Kunderne er ikke ejerne af det gods, der transporteres, men er speditører, der for ejerne af godset tilrettelægger godstransporterne og modtager betaling herfor. Speditørerne ejer ikke selv lastbiler og har ikke selv chauffører ansat. Det har til gengæld de vognmænd, som Bring Trucking a.s., der engageres af speditørerne til de enkelte godstransporter. De fleste speditører benytter sig af en række forskellige vognmænd, der igen benytter sig af enten egne chauffører og lastbiler eller af underleverandører. Bring Cargo Denmark A/S er et eksempel på en sådan speditør, der – bl.a. - med Bring Trucking a.s. har indgået en fast samarbejdsaftale om levering af landevejstransporttydelser. Bring Cargo Denmark A/S indgår ganske vist i samme koncern som Bring Trucking a.s., men benytter sig – som forklaret for retten under delhovedforhandlingen - også af andre vognmænd end Bring Trucking a.s., ganske som Bring Trucking a.s. betjener en række andre speditører end Bring Cargo Denmark A/S i Danmark og det øvrige Nordeuropa.

Speditørerne står for kontakten til (og kontrakterne med) sine kunder, de enkelte afsendere af gods. Det er således speditørerne, der modtager anvisninger om de praktiske forhold hos såvel afsendere som modtager, herunder det præcise læssested og aflæsningssted, kontaktpersoner, adgangsforhold, læsse- og aflæsningsfaciliteter, særlige forhold ved godset m.v. Speditørerne videreformidler naturligvis sådanne anvisninger til vognmændene, når en kørselsopgave bestilles af speditøren hos den enkelte vognmand. Da det er af afgørende sikkerhedsmæssig og tidsmæssig betydning, at disse anvisninger følges nøje af den chauffør, der skal udføre den enkelte transport fra læssested til aflæsningssted, vil speditøren som regel give de konkrete anvisninger direkte til den chauffør, der af vognmanden – chaufførens arbejdsgiver – er udpeget til at forestå den enkelte transport. Ganske som forklaret af Nickie Friberg, disponent hos Bring Cargo Denmark A/S, for retten, jf. rettens kendelse af 9. maj 2018 på side 7-8. At de praktiske anvisninger om bl.a. læssested og aflæsningssted, åbningstider og kontaktpersoner gives til chaufføren af den disponent hos speditøren, der kender og er i direkte kontakt med både godsafsender og godsmodtager, gør ikke speditøren til chaufførens arbejdsgiver. Det gør så meget desto mindre speditørens lokaler til "det forretningssted, som har antaget arbejdstageren" efter Romkonventionens artikel 6, stk. 2, litra b). Jetzis ansættelsesforhold har derfor heller ikke på noget tidspunkt været reguleret af udstationeringsdirektivet (direktiv 96/71). Direktivet finder kun anvendelse på arbejdstagere, der er udstationeret i én bestemt anden medlemsstat end arbejdsgiverens hjemstat i en periode på over en måned og under et år, jf. direktivets artikel 1, stk. 1 og stk. 3, og artikel 4, stk. 4 og stk. 6. En "udstationeret arbejdstager" er således efter direktivet "enhver arbejdstager, der i en bestemt periode udfører arbejde på en anden medlemsstats område end den, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde" (min understregning), jf. direktivets artikel 2, stk. 1. Man kan således efter direktivet kun udstationeres, hvis man først "sædvanligvis" har arbejdet i én medlemsstat, for derefter – midlertidigt og i under et år – at arbejde i en anden medlemsstat. Jetzi har imidlertid aldrig "sædvanligvis" arbejdet i én bestemt medlemsstat, og da slet ikke i arbejdsgiverens hjemstat, Slovakiet. Som forklaret af Jetzi selv for retten under delhovedforhandlingen den 11. april 2018:

"Han har aldrig udført arbejde med godstransport for selskabet i Slovakiet, men har en eller to gange kørt med en trækker uden trailer i Slovakiet. Han har aldrig læsset varer af eller på i Slovakiet. Han har heller ikke læsset af eller på i Slovakiets nabolande. Han bor i Rumænien." (kendelsen af 9. maj 2018 på side 1, nederst). Jetzi har således aldrig været "udstationeret", og har aldrig været omfattet af udstationeringsdirektivet.

At udstationeringsdirektivet ikke kan anvendes på arbejdstagere, der ikke er udstationeret i direktivets forstand, fordi de ikke fast arbejder i ét bestemt land for så midlertidigt at arbejde i ét bestemt andet land i længere tid, jf. artikel 2, stk. 1, betyder ikke, at alle arbejdsgivere så "ulovligt omgår reglerne fastsat i

udstationeringsdirektivet og Romkonventionen”, som hævdede af Jetzi i proceskrift I af 31. januar 2018. At associere til ”modern slavery” ved at citere et skrift, der i en ganske anden forbindelse slår til lyd for en anden definition af en ”udstationeret arbejdstager” end den aktuelle, er upassende og uredeligt: Bring Trucking a.s. sætter en ære i at overholde alle love og regler, og betaler bl.a. alle sine ansatte en løn, der ligger væsentligt over den lovpligtige minimumsløn i Slovakiet, jf. i det hele Martin Luptáks forklaring for retten, som gengivet på side 5 og 6 i kendelsen af 9. maj 2018. Andet er da heller ikke gjort gældende under denne sag, jf. ovenfor om aflønningen i ansættelsesforholdet.

Udstationeringsdirektivet sikrer en arbejdstager samme arbejds- og ansættelsesvilkår ”som i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres”, jf. direktivets artikel 3, stk. 1, som også fremhævet af Jetzi i stævningen. Direktivet indeholder af samme grund i artikel 6 en værnetingsregel, der sikrer behandling ved retterne i den (og kun den ene) medlemsstat, arbejdstageren er udstationeret i. Udstationeringsdirektivet og det dertil knyttede håndhævelsesdirektiv (direktiv 2014/67) er derimod slet ikke egnet til at regulere hverken arbejdsvilkår eller lovvalg, endsige værnetingssspørgsmål, for så vidt angår ansatte i vejtransportsektoren. Disse ansatte udfører nemlig, ganske som Jetzi, typisk deres arbejde i en række forskellige medlemsstater, fordi de kører lastbiler med gods over grænserne. De arbejder således ikke i én og samme medlemsstat i månedsvis. De er derfor kun sjældent omfattet af udstationeringsdirektivets anvendelsesområde. Jetzi har under sin ansættelsestid i Bring Trucking a.s.’ tjeneste primært kørt i Nordeuropa, som også aftalt i ansættelseskontrakten. Jetzi har derfor ikke tilbragt hovedparten af sin arbejdstid i et bestemt land, men har kørt i – og overnattet i – såvel Sverige og Norge som i Finland, Danmark, Tyskland, Belgien, Frankrig og Holland, som også forklaret af Jetzi selv for retten, jf. kendelsen af 9. maj 2018 på side 4 (2. og 3. afsnit). Spørgsmålet om rette lov for ansættelsesforholdet kan derfor ikke bestemmes efter udstationeringsdirektivet.

Om Romkonventionen

Romkonventionen om lovvalgsregler for kontraktlige forpligtelser bestemmer om ”Individuelle arbejdsaftaler” i artikel 6, stk. 1, at ”Uanset artikel 3 kan parternes lovvalg i arbejdsaftaler ikke medføre, at arbejdstageren berøves den beskyttelse, der tilkommer ham i medfør af ufravigelige regler i den lov, som i henhold til stk. 2 ville finde anvendelse i mangel af et lovvalg.”

Bring Trucking a.s. gør gældende, at der mellem Jetzi som arbejdstager og Bring Trucking a.s. som arbejdsgiver er aftalt slovakisk ret, jf. ovenfor. Slovakisk ret yder arbejdstageren en omfattende beskyttelse i form af bl.a. lovpligtig minimumsløn og løntillæg, maksimal ugentlig arbejdstid, pensionsopsparingsbidrag og bestemmelser om socialforsikring, ferieafholdelse, opsigelsesvarsler m.v. Jetzi gør imidlertid gældende, at (også) dansk lovgivning skal finde anvendelse.

delse på Jetzis ansættelsesforhold, jf. lovvalgsbestemmelserne i Romkonventionens artikel 6, stk. 2:

”2. Uanset artikel 4 er en arbejdsaftale i mangel af et lovvalg i henhold til artikel 3 undergivet

a) loven i det land, hvor arbejdstageren ved opfyldelsen af aftalen sædvanligvis udfører sit arbejde, selv om han midlertidigt er beskæftiget i et andet land, eller,
b) hvis arbejdstageren ikke sædvanligvis udfører sit arbejde i et bestemt land, loven i det land, hvor det forretningssted, som har antaget arbejdstageren, er beliggende, medmindre det af omstændighederne som helhed fremgår, at aftalen har en nærmere tilknytning til et andet land, i hvilket fald loven i dette land finder anvendelse.”

Bring Trucking a.s. er ikke enig i, at artikel 6, stk. 2, litra a), i Jetzis tilfælde fører til, at også dansk lov finder anvendelse på arbejdsaftalen. Jetzis arbejde blev nemlig ikke ”sædvanligvis” udført ”i ét bestemt land”. Det er fortsat Bring Truckings a.s.’ opfattelse, at det ikke kan lægges til grund, at Jetzi udførte sit arbejde for Bring Trucking a.s. mere i eller fra Danmark, end i noget andet af de andre lande, hvor til og fra han kørte international godstransport under sin ansættelse. Jetzi kørte således mere i Sverige, læssede oftere i Sverige, overnattede oftere i Sverige og arbejdede således også langt mere i Sverige end i Danmark. Som beskrevet i rettens kendelse af 9. maj 2018 på side 17:

”Der er fremlagt en udskrift fra tachografen for november måned 2016, der viser, at Emilio Jetzi i november kørte i alt 9.275 km, heraf 2.264 i Danmark, 1.587 i Tyskland, 5.407 i Sverige og 17 i Holland. Han havde 30 overnatninger, heraf 13 i Sverige, 8 i Danmark og 9 i Tyskland. Det kan efter forklaringerne lægges til grund, at i hvert fald den første uge af denne måned, hvor Emilio Jetzi kørte i Sverige i 5 dage og i Danmark 2 dage og endte i Kastrup den syvende dag, var en typisk uge, men at turene og dermed den tid, der blev brugt i de enkelte lande, altid varierede, idet de afhang af de instrukser, som han modtog fra Bring Cargo i Kastrup og blandt andet, hvor han afsluttede sin kørsel op til weekenden og dermed overnattede i weekenden.”

Det gøres på denne baggrund gældende, at lovvalget efter Romkonventionens artikel 6 ikke kan afgøres efter den specielle lovvalgsregel i konventionens artikel 6, stk. 2, litra a): Det forudsætter, som også fremhævet af EU-Domstolen i bl.a. dommene i sag C-388/95, Rutten, og sag C-37/00, Weber, at der alene er ét land, og kun ét, der uomtvisteligt kan fastslås at være ”det sted, hvor eller hvorfra arbejdstageren faktisk i det væsentlige opfylder sine forpligtelser over for arbejdsgiveren” (Weber-dommen, præmis 49). Er der derimod, som i dette tilfælde, flere lande (end arbejdsgiverens hjemland), der kan hævdes at være lande, hvori arbejdstageren udfører en væsentlig del af sit arbejde – og altså ”mindst to arbejdssteder, der må anses for at være lige betydningsfulde” (Weber-dom-

men, præmis 55) – er konsekvensen ikke, at loven i begge disse lande efter Romkonventionens artikel 6, stk. 2, litra a), skal anvendes på arbejdskontrakten. Når der, som i Jetzis tilfælde, er flere lande, i hvilke arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde, udføres arbejdet ikke (længere) ”i ét bestemt land”. Konsekvensen er, jf. Romkonventionens artikel 6, stk. 2, litra b), at det er loven i det land, hvor arbejdsgiverens forretningssted er beliggende, dvs. arbejdsgiverens hjemland, der skal finde anvendelse på arbejdskontrakten. I Jetzis tilfælde således slovakisk lov. I sin begrundelse for at tillade søgsmålet realitetsbehandlet er retten i sin kendelse af 9. maj 2018 blandt andet gået ud fra, at sagsøger modtog alle sine instruktioner ved det daglige arbejde for Bring Trucking a.s. fra Danmark. Det er ikke korrekt. Instruktionerne vedrørende Emilian Tudor Jetzis daglige arbejde foregik via Bring Trucking a.s.’ gps-system, som er installeret i alle virksomhedens trækkere (lastbiler). Gps-systemet har mange funktioner, og er – udover lastbilerne – det afgørende arbejdsredskab i Bring Trucking a.s.’ forretning. Med hjælp fra gps-systemet kan Bring Trucking a.s. altid følge med i, hvor deres chauffører befinder sig, hvor længe de har kørt, og i de opgaver chaufførerne udfører. Bring Trucking a.s. anvendte blandt andet det omtalte gps-system til at føre tilsyn med, at Jetzi udførte sit arbejde i overensstemmelse med den slovakiske overenskomst, og at den daglige disponering af det køretøj, som Jetzi skulle føre, var i overensstemmelse med lovpligtige regler om køre- og hviletider. Gennem gps-systemet besvarede Bring Trucking a.s. derudover anmodninger om ferie og arbejdsfrihed, og anviste tid og sted for de lovpligtige pauser og overnatninger, hvilket virksomheden ifølge slovakisk lovgivning var forpligtet til at gøre som arbejdsgiver for Jetzi. Alle de ledelsesmæssige beføjelser i forbindelse med det daglige arbejde blev således over for Jetzi udøvet (via gps-systemet) af Bring Trucking a.s. fra virksomhedens kontor i Slovakiet. Suppleret med kortere instruktions- og undervisningsforløb på kontoret i Slovakiet, som også forklaret af Jetzi selv for retten under delhovedforhandlingen i april 2018, om bl.a. ordens- og sikkerhedsmæssige forhold.

Gps-systemet kan også anvendes af de forskellige speditører, der er Bring Trucking a.s.’ kunder, idet speditørerne kan indtaste relevante informationer vedrørende konkrete opgaver direkte til de chauffører og trækkere, som Bring Trucking a.s. har udvalgt til at stå til rådighed for den enkelte speditør. Dette forenkler samarbejdet mellem Bring Trucking a.s. og speditørerne, som ofte er præget af et stort tidspres. Selvom speditørerne har mulighed for at indtaste oplysninger, er det Bring Trucking a.s.’ gps-system, der benyttes hertil, og Bring Trucking a.s. kan således se og kontrollere alle aktiviteter fra virksomhedens kontor i Slovakiet. Det er helt sædvanlig praksis i transportbranchen, at samarbejdet mellem udførende vognmænd og speditører foregår på denne måde. Det hænger sammen med, at speditørerne selv står for kontakten til sine kunder, de enkelte afsendere af godset. Speditørerne modtager i den forbindelse ofte anvisninger om praktiske forhold af afgørende sikkerhedsmæssig og

tidsmæssig betydning for udførelsen af transporterne, som Bring Trucking a.s. via sit gps-system giver speditørerne mulighed for at dele med de udvalgte chauffører. Det følger af dansk arbejdsretlig praksis, at et sådant samarbejde mellem en udførende vognmand og en speditør ikke ændrer på, at chaufførerne i ansættelsesretlig forstand er ansat hos den udførende vognmand i det land, hvor den udførende vognmand er etableret, jf. f.eks. Arbejdsrettens dom af 9. april 2014 i sag 2014.0028 (Kim Johansen Transport OÜ). I dom af 20. juni 2000 i sag 2000.455 (Mitropa) har Arbejdsretten da også fastslået, at der ved ansættelse i international transport skal foreligge særlige omstændigheder for at etablere en arbejdsretlig tilknytning i Danmark, når ansættelsesstedet ligger i et andet land og når arbejdet her i landet er et naturligt og underordnet led i den internationale transports gennemførelse.

Det gøres på denne baggrund gældende, at det ikke ved en afgørelse af spørgsmålet om rette lovvalg kan lægges til grund, at Jetzi modtog alle sine instruktioner ved det daglige arbejde fra Danmark, hvorfor det heller ikke med denne begrundelse med den fornødne sikkerhed kan konstateres, at Jetzi "sædvanligvis" udførte sit arbejde fra Danmark. Som ellers krævet efter Romkonventionens artikel 6, stk. 2, litra a). Instruktionerne skete gennem et gps-system, som under hele Jetzis ansættelsesperiode var styret og kontrolleret af Bring Trucking a.s. fra virksomhedens kontor i Slovakiet, uanset hvor i Europa Jetzi befandt sig. Det bemærkes, at det i rettens kendelse af 9. maj 2018 på side 4 er anført, at Jetzi afleverede sin chaufførrapport til speditøren i Kastrup hver 14. dag. Dette skete imidlertid alene med henblik på, at rapporten straks kunne sendes til Bring Trucking a.s. i Slovakiet, hvilket blev bekræftet for retten under vidneforklaringen af en ansat hos speditøren, Nickie Friberg, jf. kendelsens side 8. Det var nemlig Bring Trucking a.s., der som arbejdsgiver for Jetzi, skulle bruge hans chaufførrapport. Ikke desto mindre er dette aspekt i 1. omgang indgået som ét af flere elementer ved det udførte arbejde, der af retten er lagt vægt på ved afgørelsen af værningsspørgsmålet, jf. kendelsens side 18. I sin afgørelse af værningsspørgsmålet retten endvidere anført, at de trækere (lastbiler), Jetzi anvendte i forbindelse med sit arbejde som international chauffør, stod fast i Kastrup, hvor Bring Trucking a.s.' kunde, Bring Cargo Denmark A/S, hører til. Det er korrekt, at Jetzi sædvanligvis overtog en trækker i Kastrup i de perioder, han udførte internationale transportopgaver, som var bestilt af Bring Cargo Denmark A/S. I disse perioder var det typisk også i Kastrup, han afleverede trækkerne igen efter en endt arbejdsperiode på 8-10 uger med godskørsel i Norden, Tyskland og Holland. Trækkerne havde dog ikke nogen fast plads i Kastrup. Trækkerne – alle indregistreret i Slovakiet og ejet af Bring Trucking a.s. i Slovakiet – var placeret her, når der skulle skiftes chauffør efter afslutning af chaufførernes arbejdsperioder, og alene af den grund, at det var nemmere for Bring Trucking a.s. at lade chaufførskifte foregå ét sted, for så vidt angik de chauffører, som var udvalgt til at udføre internationale transporter i Nordeuropa. Chaufførerne fik således tildelt en trækker, som de anvendte under hele de-

res arbejdsperiode, og som fulgte dem rundt i de lande, chaufførerne transporterede gods i under den pågældende arbejdsperiode. På baggrund heraf gøres det gældende, at Jetzis arbejdsredskaber ikke fast befandt sig i Kastrup i en sådan grad, at det kan føre til, at han "sædvanligvis" efter Romkonventionens artikel 6, stk. 2, litra a), udførte sit arbejde i eller fra Danmark. Jetzi har derimod i sit ansættelsesforhold udført arbejde af grænseoverskridende karakter, uden at hovedparten af hans arbejde er udført i ét bestemt land. Han har nærmest dagligt krydset landegrænser, ofte flere gange på én og samme dag, og der kan ikke identificeres et bestemt land, hvor han "sædvanligvis udfører sit arbejde", cf. Romkonventionens artikel 6, stk. 2, litra a).

Sammenfattende om lovvalget

Til støtte for den nedlagte frifindelsepåstand gøres det derfor sammenfattende subsidiært gældende,

at dansk ret ikke skal finde anvendelse på ansættelsesforholdet, da sagsøger ikke er omfattet af udstationeringsdirektivet, idet han aldrig "sædvanligvis" har arbejdet i en anden medlemsstat end Danmark, for derfra at blive udstationeret til Danmark, og

da sagsøger heller ikke "sædvanligvis" har udført sit arbejde i ét bestemt land, og Romkonventionens artikel 6, stk. 2, litra b), derfor fører til anvendelsen alene af slovakisk ret på ansættelseskontrakten.

Om andre mulige retsgrundlag for det rejste krav

Jetzi har som anført ikke gjort gældende, at han ikke skulle have modtaget alle skyldige ydelser efter ansættelseskontrakten. Det har han da også.

Jetzi gør derimod gældende, at også dansk lov finder anvendelse på ansættelsesforholdet, hvad Bring Trucking a.s. bestrider, jf. ovenfor. Jetzi påberåber sig såvel dansk ordre public som fire danske love, nemlig ansættelsesbevisloven, lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere, ferieloven og aftaleloven, og dertil to private aftaler, overenskomst indgået mellem DI Overenskomst I (ATL) og 3F, Transportgruppen for årene 2012- 2014 og en tilsvarende overenskomst mellem samme parter for årene 2014-2017.

Om krav begrundet i overenskomster mellem DI og 3F

Bring Trucking a.s. er som slovakisk virksomhed, der har sit eneste forretningssted i Slovakiet, ikke medlem af DI, og har ikke tiltrådt nogen dansk overenskomst. Bring Trucking a.s. har da heller ikke medarbejdere, der er ansat i Danmark eller efter dansk ret. Bring Trucking a.s. er derfor ikke bundet af de aftaler, der måtte være indgået mellem danske arbejdsgivere og deres aftaltparter. Bring Trucking a.s. overholder naturligvis dansk ret, når der leveres tjenesteydelser i Danmark, men ingen af de private aftaler om løn- og ansættelsesforhold, der er indgået mellem danske organisationer – hvoraf de påberåbte overenskomster kun udgør en del – ses at have lovkraft. Derfor kan Jetzis krav

om betaling i henhold til de fremlagte overenskomster ikke anerkendes, hverken helt eller delvist.

Ad krav om "efterbetaling af løn

Jetzis krav om "efterbetaling af løn" begrundes primært i de fremlagte overenskomster, og kan derfor ikke anerkendes, jf. straks ovenfor.

En mindre del af kravet om "efterbetaling", svarende til et "feriepengetillæg" på 12,5% af det beregnede beløb for "løn og godtgørelser i henhold til overenskomst", angives at være begrundet i ferieloven. Det følger imidlertid af den dagældende ferielov, jf. § 24, jf. § 23, at der ikke kan kræves feriegodtgørelse, hvis der betales løn under ferie. Da Jetzi i sit ansættelsesforhold havde ret til løn under ferie, og fik udbetalt løn under sine ferier, kan Jetzi heller ikke med hjemmel i den danske ferielov kræve efterbetaling af et "feriepengetillæg" på 12,5% af lønnen i optjeningsåret.

Jetzi har endvidere oplyst, at "aftalelovens § 36 påberåbes til støtte for den nedlagte betalingspåstand". Hertil bemærkes., at der hverken i lovforarbejderne eller retspraksis ses at være støtte for en sådan anvendelse af aftalelovens § 36; da der heller ikke i Jetzis specifikation af betalingspåstanden er specificeret noget beløb, der hjemles i netop denne lovbestemmelse, gøres det gældende, at der ikke kan tilkomme Jetzi nogen godtgørelse eller anden form for betaling på dette grundlag.

Jetzis øvrige bemærkninger om bl.a. "dansk ordre public" som grundlag for helt at tilsidesætte ansættelseskontakten mellem Jetzi og Bring Trucking a.s. giver anledning til at fastslå, at der ikke i dansk lovgivning findes bestemmelser, som pålægger en udenlandsk arbejdsgiver at følge et bestemt omkostningsniveau i relation til ansatte, som udfører en begrænset del af deres arbejde på dansk jord. Det er ikke anderledes for transportsektoren.

Den klare retstilling i dansk ret fremgår bl.a. i et nyt udkast af 20. februar 2020 fra Beskæftigelsesministeriet til lovforslag om ændring af lov om godkørsel, lov om buskørsel, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. På udkastets side 17, under punkt 3.4.1. om gældende ret i punkt 3.4 om "Iagttagelse af omkostningsniveau efter udstationeringsloven", fremgår det udtrykkeligt, at der hverken i udstationeringsloven eller gældende lovgivning på transportområdet stilles krav om, at et bestemt omkostningsniveau iagttages af udenlandske arbejdsgivere, der udstationerer chauffører til Danmark:

"I forhold til udstationerede chauffører, som ikke er chaufførvikarer, men som udstationeres til Danmark for at udføre cabotagekørsel eller vejdelen af kombineret transport, er der ikke i den gældende lovgivning bestemmelser om afløn-

ning. Der vil inden for gældende rammer, herunder udstationeringslovens § 6 a, kunne iværksættes kollektive kampskridt for at opnå en overenskomst dækkende det pågældende chaufførarbejde, men der stilles hverken i udstationeringsloven eller gældende lovgivning på transportområdet krav om, at et bestemt omkostningsniveau iagttages af udenlandske arbejdsgivere, der udstationerer chauffører til Danmark. Der foretages derfor heller ikke i dag myndighedskontrol af udstationerede chaufførers aflønning.”

Endelig bemærkes det, at gældende dansk ret på transportområdet i øvrigt heller ikke indeholder hjemmel til lønkrav fra chauffører mod danske arbejdsgivere baseret på kollektive aftaler, som den danske arbejdsgiver ikke er aftalepart i, jf. U2004.2579Ø.

Sammenfattende om andre mulige retsgrundlag for det rejste krav

Til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand gøres det derfor sammenfattende mere subsidiært gældende,

at sagsøger ikke i medfør af ufravigelige regler i dansk lov har krav på yderligere betaling fra sagsøgte for det udførte arbejde eller på nogen form for godtgørelse i anledning heraf, og

at sagsøgers betalingskrav i det hele er udokumenteret.

Til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand gøres det principalt gældende,

at sagsøger var ansat af sagsøgte i Slovakiet, efter slovakisk ret,

at sagsøger er blevet aflønnet efter sin ansættelsesaftale og i fuld overensstemmelse med slovakisk ret,

at sagsøger derfor ikke i medfør af ansættelsesforholdet har krav på yderligere betaling fra sagsøgte for det udførte arbejde, og

at sagsøger ej heller er berettiget til nogen godtgørelse begrundet i ansættelsesforholdet.

Subsidiært gøres det til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand gældende, at dansk ret ikke skal finde anvendelse på ansættelsesforholdet, da sagsøger ikke er omfattet af udstationeringsdirektivet, idet han aldrig ”sædvanligvis” har arbejdet i en anden medlemsstat end Danmark, for derfra at blive udstationeret til Danmark, og da sagsøger heller ikke ”sædvanligvis” har udført sit arbejde i ét bestemt land, og Romkonventionens artikel 6, stk. 2, litra b), derfor fører til anvendelsen alene af slovakisk ret på ansættelseskontrakten.

Mere subsidiært gøres støtte for den nedlagte frifindelsespåstand gældende,

at sagsøger ikke i medfør af ufravigelige regler i dansk lov har krav på yderligere betaling fra sagsøgte for det udførte arbejde eller på nogen form for godtgørelse i anledning heraf, og

at sagsøgers betalingskrav i det hele er udokumenteret.

Parterne har under hovedforhandlingen nærmere redegjort for deres opfattelse af sagen.

Rettens begrundelse og resultat

Det fremgår af Romkonventionens artikel 3, at en aftale er underkastet den lov, som parterne har vedtaget, og at lovvalget skal være udtrykkeligt eller med rimelig sikkerhed fremgå af kontraktens bestemmelser eller omstændighederne i øvrigt.

Der er ikke indsat en udtrykkelig bestemmelse om lovvalg i arbejdskontrakten indgået mellem Blomquist Trucking a.s. og Emilian Tudor Jetzi den 25. februar 2011, eller i de to tillæg af henholdsvis den 1. marts 2012 og den 19. december 2014.

Det fremgår af den oprindelige arbejdskontrakt, at kontrakten "is concluded under provision of § 42 and following of the Employment Code", og der er flere steder i kontrakten henvist til forskellige bestemmelser i denne lov, herunder i afsnit V, stk. 4, vedrørende "salary", afsnit VI, stk. 9, vedrørende "hours of work", afsnit VII, stk. 1, vedrørende "holiday entitlement", og afsnit VIII afsnit 16 og 20 vedrørende "collective agreements". Henvisningerne er i overensstemmelse med de relevante afsnit i den slovakiske "Employment Code".

Det kan videre lægges til grund, at kontrakten er indgået mellem et selskab i Slovakiet og en arbejdstager fra Rumænien, der ifølge kontraktens afsnit II har sit basis arbejdssted på selskabets adresse i Slovakiet, og som ifølge kontrakten er forpligtet til at køre i hele Europa og ikke i et bestemt europæisk land.

På denne baggrund er det rettens opfattelse, at lovvalget i den indgåede arbejdskontrakt med rimelig sikkerhed ud fra kontraktens bestemmelser og de øvrige omstændigheder er slovakisk ret, jf. Romkonventionens artikel 3, stk. 1. Emilian Tudor Jetzis rettigheder som arbejdstager må derfor som udgangspunkt bedømmes efter slovakisk ret.

Retten finder herefter ikke grundlag for at imødekomme Emilian Tudor Jetzis krav om yderligere løn, diæter m.v., opgjort til 1.289.359,21 kr., idet det udbetalte beløb må anses for at være i overensstemmelse med bestemmelserne i den indgåede arbejdskontrakt og slovakisk lovgivning.

Af Romkonventionens artikel 6, fremgår det vedrørende individuelle arbejdsaftaler:

"1. Uanset artikel 3 kan parternes lovvalg i arbejdsaftaler ikke medføre, at arbejdstageren berøves den beskyttelse, der tilkommer ham i medfør af ufravige-

lige regler i den lov, som i henhold til stk. 2 ville finde anvendelse i mangel af et lovvalg.

2. Uanset artikel 4 er en arbejdsaftale i mangel af et lovvalg i henhold til artikel 3 undergivet

- a) Loven i det land, hvor arbejdstageren ved opfyldelsen af aftalen sædvanligvis udfører sit arbejde, selvom han midlertidigt er beskæftiget i et andet land, eller....”

Ved bedømmelsen af i hvilket land Emilia Tudor Jertzi sædvanligvis udførte sit arbejde, kan der i det hele henvises til præmisserne i rettens kendelse af 9. maj 2018, som stadfæstet af Østre Landsret den 23. april 2019, hvorefter det lægges til grund, at han sædvanligvis udførte sit arbejde fra Danmark.

Det fremgår af artikel 2, stk. 1, i direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, at der ved en udstationeret arbejdstager forstås enhver arbejdstager, der i en bestemt periode udfører arbejde på en anden medlemsstats område end den, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde.

Da Emilian Tudor Jetzi sædvanligvis udførte sit arbejde fra Danmark, kan han ikke anses for at have været udstationeret til Danmark fra Slovakiet, hvorfor udstationeringsdirektivet ikke finder anvendelse på hans arbejdsforhold.

Den danske ferielov af 31. maj 2000, der var gældende for Emilian Tudor Jetzis ansættelsesperiode, er som hovedregel præceptiv, jf. ferielovens § 4.

Både Emilian Tudor Jetzi og Martin Lupták har forklaret, at ferieafholdelse blev aftalt med kontoret i Slovakiet. Martin Lupták har endvidere forklaret, at chaufførerne fik løn, når de var hjemme og på ferie, og det fremgår i den forbindelse af de fremlagte oversigter over udbetalt løn og diæter, at der er flere måneder, hvor Emilian Tudor Jetzi har modtaget løn, men ikke diæter eller kun et mindre beløb i diæter, hvorfor det må lægges til grund, at Emilian Tudor Jetzi har fået løn under ferie. Efter den på ansættelsestidspunktet gældende ferielov af 31. maj 2000 § 23, fremgår det, at en lønmodtager, der er antaget månedsvis eller for længere tid, og som har ret til løn på søgne-helligdage og sygedage, får løn under ferie. Det fremgår blandt andet af lønsedlen for september 2016, at Emilian Tudor Jetzi ikke fik løn under sygdom, men fik en form for kompensation, der udgjorde mindre end hans normale grundløn. Emilian Tudor Jetzi opfylder derfor ikke betingelserne i ferieloven § 23 for at få et ferietillæg på 1 % af den udbetalt løn. Han opfylder endvidere ikke betingelserne for at få feriepenge på 12,5 %, idet han fik løn under ferie. Idet loven ikke kan fraviges til ugunst for lønmodtageren finder retten imidlertid, at det må følge af lovens principper, at

Emilian Tudor Jetzi, der fik løn under ferie, har ret til et ferietillæg på 1 %, jf. ferielovens § 23, idet han ellers ville blive stillet dårlige end en dansk arbejdstager, der modtager løn under ferie. Den udbetalte løn for ansættelsesperioden udgør 189.678,07 kr., hvorfor ferietillægget udgør 18.968,00 kr.

Emilian Tudor Jetzi har endvidere fremsat krav om godtgørelse efter lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere inden for vejtransportsektoren og lov om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Denne lovgivning er ikke præceptiv, og det er efter bevisførelsen ikke bevist, at Emilian Tudor Jetzi er berettiget til godtgørelse efter de slovakiske regler, der gennemfører direktiverne 2002/15/EF og 91/533/EØF.

På denne baggrund og da det i øvrigt af Emilian Tudor Jetzi anførte ikke kan føre til et andet resultat, frifindes Bring Trucking a.s. mod betaling af 18.968,00 kr.

Efter sagens udfald ska Emilian Tudor Jetzi betale sagsomkostninger til Bring Trucing a.s.

Sagsomkostningerne er efter sagens værdi og forløb, herunder at der forud for hovedforhandlingen den 26. oktober 2020 har været en delhovedforhandling vedrørende værnetingsspørgsmålet, fastsat til dækning af advokatudgift med 115.000,00 kr. Det er lagt til grund, at Bring Trucking a.s. er momsregistreret.

THI KENDES FOR RET:

Bring Trucking a.s. skal til Emilian Tudr Jetzi betale 18.968,00 kr. med procesrente fra den 10. maj 2017.

Emilian Tudor Jetzi betale sagsomkostninger til Bring Trucking a.s. med 115.000,00 kr.

Beløbene skal betales inden 14 dage.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.



Vejledning

Retten har afsagt dom i sagen.

Hvis du er utilfreds med afgørelsen, kan du som udgangspunkt anke dommen til landsretten. Hvis du kun er utilfreds med dommens afgørelse om sagsomkostninger, kan du kære denne del af afgørelsen til landsretten.

Ikke alle afgørelser kan ankes eller kæres

Dommen kan kun ankes, hvis forskellen mellem byrettens dom og det resultat, du ønsker at opnå i landsretten, er over 20.000 kr. Hvis forskellen er mindre, skal du have tilladelse fra Procesbevillingsnævnet for at anke.

Landsretten kan afvise at behandle en ankesag, hvis landsretten vurderer, at der ikke er udsigt til, at sagen vil få et andet udfald i landsretten.

Du kan kun kære afgørelser om sagsomkostninger, hvis omkostningsbeløbet er fastsat til mere end 20.000 kr., eller hvis retten har bestemt, at ingen af parterne skal betale sagsomkostninger, og du kræver, at modparten skal betale mere end 20.000 kr. I andre situationer kan omkostningsafgørelsen kun kæres, hvis du får tilladelse fra Procesbevillingsnævnet.

Frister for at anke og kære

Fristen for at anke er 4 uger fra dommens afsigelse. Hvis du ikke kan anke uden en tilladelse fra Procesbevillingsnævnet, skal du indlevere en ansøgning til Procesbevillingsnævnet inden 4 uger.

Fristen for at kære omkostningsafgørelsen er 2 uger fra dommens afsigelse. Hvis du ikke kan kære afgørelsen uden tilladelse fra Procesbevillingsnævnet, skal du indlevere en ansøgning til Procesbevillingsnævnet inden 2 uger.

Sådan gør du, hvis du vil anke eller kære

Du kan anke dommen på minretssag.dk ved at trykke på knappen "Opret appel" og derefter vælge "Anke" og følge vejledningen der. Hvis du vil kære omkostningsafgørelsen, skal du vælge "Kære" og følge vejledningen der.

Hvis du ønsker at søge tilladelse til anke eller kære hos Procesbevillingsnævnet, skal du indlevere din ansøgning til Procesbevillingsnævnet. Du kan ikke indle-

vere ansøgningen på minretssag.dk. Du kan få mere vejledning om, hvordan du søger tilladelse hos Procesbevillingsnævnet på domstol.dk.

Du kan få mere vejledning blandt andet om retsafgift på domstol.dk.

Publiceret til portalen d. 23-11-2020 kl. 13:00

Modtagere: Sagsøgte Bring Trucking a.s., Advokat (H) Christian Riewe, (H)
Thomas Ryhl