



HØJESTERETS DOM

afsagt torsdag den 18. juni 2026

Sag BS-60017/2024-HJR
(1. afdeling)

Dansk Erhverv Arbejdsgiver som mandatar for
Flair Group A/S (tidligere Adecco A/S)
(advokat Peter Steentoft)

mod

HK Danmark som mandatar for
A
(advokat Jacob Goldschmidt)

og

Sag BS-60105/2024-HJR

HK Danmark som mandatar for
B
og
C
(advokat Jacob Goldschmidt for begge)

mod

Dansk Erhverv Arbejdsgiver som mandatar for
Flair Group A/S (tidligere Adecco A/S)
(advokat Peter Steentoft)

Biintervenient til støtte for HK Danmark:
Fagbevægelsens Hovedorganisation (advokat Jeppe Wahl-Brink)

Biintervenienter til støtte for Dansk Erhverv Arbejdsgiver:

Dansk Industri

(advokat Lisbeth Walthersdorf Katafai)

og

Dansk Arbejdsgiverforening

(advokat Thomas Nielsen)

I tidligere instanser er afsagt domme af Sø- og Handelsretten den 18. august 2021 (BS-3222/2021) og den 15. august 2022 (BS-13671/2021) og af Østre Landsrets 22. afdeling den 24. april 2024 (BS-45303/2021 og BS-8528/2023).

I pådømmelsen har deltaget seks dommere: Poul Dahl Jensen, Michael Rekling, Oliver Talevski, Kurt Rasmussen, Jens Kruse Mikkelsen og Lars Apostoli.

Påstande

Sag BS-60017/2024

Dansk Erhverv Arbejdsgiver har som mandatar for Flair Group A/S nedlagt påstand om stadfæstelse af Sø- og Handelsrettens dom af 15. august 2022.

HK Danmark har som mandatar for A nedlagt påstand om stadfæstelse af landsrettens dom, dog således at Flair Group skal betale A 419.770,90 kr. med procesrente fra nærmere angivne tidspunkter.

Sag BS-60105/2024

HK Danmark har som mandatar for B og C gentaget påstandene for landsretten, således at Flair Group skal betale 220.795,17 kr. til B og 225.136,29 kr. til C, begge beløb med procesrente fra nærmere angivne tidspunkter.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver har som mandatar for Flair Group nedlagt påstand om stadfæstelse af landsrettens dom.

Anbringender

HK Danmark har anført navnlig, at B, C og A skal anses som funktionærer ansat hos Flair Group og udlejet til henholdsvis Siemens og Boeing. De har således ret til bl.a. løn under sygdom og løn i en opsigelsesperiode. Flair Groups mail af 17. april 2020 kan ikke anses for en opsigelse af As ansættelse hos Flair Group.

Ansættelserne blev etableret med henblik på arbejde for én bestemt brugervirksomhed vedrørende løsning af faste, driftsmæssige opgaver, og der var på intet

tidspunkt dialog om udsendelse til andre virksomheder. Ansættelserne var dermed allerede ved etableringen omfattet af funktionærloven.

A arbejdede for Boeing i mere end 3½ år, og B og C arbejdede for Siemens i ca. 2 år. Udsendelserne falder allerede som følge af deres samlede varighed uden for vikarlovens anvendelsesområde, da de ikke er midlertidige.

Hverken Siemens eller Boeing havde saglige, objektive grunde til at forlænge udsendelserne som sket, og arbejdet ændrede ikke karakter undervejs. Der var tale om faste, driftsmæssige opgaver som henholdsvis it-support (Siemens) og kvalitetskontrol (Boeing). Begge virksomheder vidste, at der var brug for arbejdskraften i en lang periode, men i stedet for at ansætte funktionærer forsøgte virksomhederne at omgå bl.a. funktionærloven ved at indskyde et vikarbureau som mellemlid, hvorved arbejdstagernes rettigheder blev forringet.

Selv hvis B, C og A er omfattet af vikarloven, har de alligevel i henhold til funktionærloven krav på løn i en opsigelsesperiode og løn under sygdom, da udsendelserne har været så længe og haft en sådan fasthed, at de må sidestilles med et sædvanligt ansættelsesforhold omfattet af funktionærloven.

At et vikarbureau har tiltrådt en overenskomst efter vikarlovens § 3, stk. 5, har ikke indflydelse på vurderingen af, om flere successive udsendelser til samme brugervirksomhed var sagligt begrundet. Vikardirektivet hjemler ikke en fritagelse af overenskomstdækkede vikarbureauer fra direktivets forbud mod misbrug.

Retstilstanden kan ikke være sådan, at brugervirksomheder ved at indsætte et vikarbureau, der har tiltrådt en overenskomst, kan omgå den retstilstand, der ville gælde ved direkte ansættelse i brugervirksomheden.

Hvis udsendelserne anses for midlertidige, er B, C og A alligevel omfattet af funktionærloven, da funktionærloven og vikarloven begge kan finde anvendelse på samme ansættelsesforhold. Selv hvis de alene omfattes af vikarloven og ikke funktionærloven, har de alligevel krav på løn under sygdom efter ligebehandlingsprincippet og krav på godtgørelse efter vikarloven. Højesteret har kompetence til at tage stilling til kravene efter vikarloven uanset vikarlovens § 3, stk. 7, og arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 9.

Hvis B, C og A ikke har krav på godtgørelse efter vikarloven, kan de gøre krav på godtgørelse for overtrædelse af reglerne i lov om tidsbegrænset ansættelse i medfør af § 8 i denne lov.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver har anført navnlig, at A, B og C var omfattet af vikarloven under deres udsendelser til henholdsvis Siemens og Boeing, da udsendelserne var midlertidige i lovens forstand.

Hverken vikarloven eller vikardirektivet indeholder begrænsninger af længden på et vikariat, ud over at det skal være "midlertidigt".

EU-Domstolen har fastslået, at en vikarudsendelse ikke er midlertidig, hvis den er udtryk for misbrug af vikarinstituttet, hvilket beror på en samlet konkret vurdering, herunder om der er en objektiv forklaring på, hvorfor brugervirksomheden tyer til successive forlængelser. Begrebet midlertidig skal ifølge Arbejdsrettens dom af 19. august 2025 i sag 2023-171 (SGL-sagen) forstås bredt. De omhandlede vikarers udsendelser opfylder kravet om at være midlertidige.

Alle forlængelserne af As udsendelse til Boeing var sagligt begrundet i Boeings driftsmæssige behov. Alle forlængelserne af Bs og Cs udsendelser til Siemens var sagligt begrundet i Siemens' behov for fleksibilitet grundet usikkerheden om, hvornår outsourcing af IT-afdelingen kunne gennemføres.

Det er ubestridt, at alle tre vikarer var omfattet af HK-Funktionæroverenskomsten. Hvis Højesteret når frem til, at ansættelserne var omfattet af vikarloven, henhører det derfor under Arbejdsrettens enekompetence at træffe afgørelse om kravene på løn under sygdom og godtgørelse, jf. vikarlovens § 3, stk. 7, og arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 9.

Under alle omstændigheder har B, C og A ikke krav på løn under sygdom efter vikarloven, da det ikke er godtgjort, at de er blevet forskelsbehandlet i forhold til de relevante vilkår hos brugervirksomhederne.

Kravet om saglig begrundelse ved successive udsendelser i vikarlovens § 3, stk. 4, finder ikke anvendelse i sagen, eftersom vikarerne var omfattet af HK-Funktionæroverenskomsten, jf. lovens § 3, stk. 5.

Vikarerne var på intet tidspunkt omfattet af funktionærloven, hvilket skyldes, at de ikke indtog en tjenestestilling, da de ikke var underlagt Flair Groups instruktionsbeføjelse. Vikarbureauvikarer omfattet af vikarloven er som klart udgangspunkt ikke omfattet af funktionærloven, og funktionærstatus kommer kun på tale i omgælses tilfælde. Der er ikke i disse sager tale om omgælses tilfælde, og vikarerne har derfor ikke krav på løn i en opsigelsesperiode eller løn under sygdom efter funktionærlovens regler.

Hvis Højesteret finder, at A er omfattet af funktionærloven, skal hans opsigelsesvarsel regnes fra den 17. april 2020, hvor Flair Group sendte ham en mail om, at hans "contract termination period" ville udløbe den 31. juli 2020.

Højesterets begrundelse og resultat

Sagernes baggrund og problemstillinger

A, B og C blev ved tidsbegrænsede ansættelseskontrakter ansat hos vikarbureauet Adecco A/S (nu Flair Group A/S).

A blev udsendt den 1. december 2016 til at arbejde som supply chain analyst hos The Boeing Company. Den tidsbegrænsede ansættelse og udsendelsen til Boeing blev forlænget fire gange og varede uden afbrydelser til den 31. juli 2020, hvor ansættelsesforholdet ophørte.

B og C blev udsendt den 11. september 2017 til at arbejde som it-supportere hos Siemens Wind Power A/S (nu Siemens Gamesa Renewable Energy A/S). Begge tidsbegrænsede ansættelser og udsendelser til Siemens blev forlænget i alt syv gange og varede uden afbrydelser til den 30. september 2019, hvor ansættelsesforholdene ophørte.

De tre ansættelser var omfattet af HK-Funktionæroverenskomsten (Funktionæroverenskomst for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat og HK Handel), som Flair Group har tiltrådt.

Sagen angår, om A, B og C havde ret til løn under sygdom og løn i opsigelsesperiode samt ret til godtgørelse efter vikarloven eller lov om tidsbegrænset ansættelse.

Sagen rejser to hovedspørgsmål, som har betydning for Højesterets stillingtagen til de fremsatte krav. For det første er spørgsmålet navnlig, om vikarer, der er omfattet af vikarloven, samtidig kan være funktionærer omfattet af funktionærloven. For det andet er spørgsmålet, hvornår udsendelse af en lønmodtager må anses for midlertidig og dermed omfattet af vikarloven.

Samspelet mellem vikarloven og funktionærloven

Efter vikarlovens § 2, nr. 2, er en vikar defineret som en lønmodtager, der har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et dansk eller udenlandsk vikarbureau og af vikarbureauet udsendes til brugervirksomheder i Danmark for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse. Et vikarbureau er i § 2, nr. 1, defineret som en fysisk eller juridisk person, der indgår en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med vikarer med henblik

på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse.

Det fremgår af forarbejderne til vikarloven, at det med hensyn til funktionærloven er fastslået i retspraksis, at vikarer ikke er funktionærer, da de som anført i Højesterets dom af 5. september 1997 (UfR 1997.1495) ikke er i en tjenestestilling, selv om de udfører funktionærarbejde i brugervirksomheden.

I denne højesteretsdom er det lagt til grund, at en vikar, som ikke var forpligtet til at påtage sig tilbudt arbejde, som uden varsel kunne bringe sit arbejdsforhold til ophør, og som var berettiget til at tage ansættelse hos brugervirksomheden, hverken i forhold til vikarbureauet eller brugervirksomheden kunne anses for at indtage en tjenestestilling, således som dette begreb må forstås efter funktionærloven. I dommen har Højesteret ikke taget stilling til, om vikarer med andre ansættelsesvilkår heller ikke er funktionærer, således som det er forudsat i forarbejderne til vikarloven.

Funktionærloven blev ikke ændret i forbindelse med vedtagelsen af vikarloven. Om en vikar, der er omfattet af vikarloven, ikke samtidig kan være funktionær i henhold til funktionærloven som forudsat i forarbejderne til vikarloven, beror på fortolkning af funktionærlovens § 1, stk. 2. Efter denne bestemmelse er det bl.a. en betingelse for lovens anvendelse, at den pågældende "indtager en tjenestestilling, således at han er undergivet arbejdsgiverens instruktioner".

Det er som nævnt kendetegnende for en vikar, der er omfattet af vikarloven, at den pågældende er ansat i et vikarbureau med henblik på at blive udsendt til en brugervirksomhed for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under dennes tilsyn og ledelse. Det er desuden kendetegnende for vikarer, at de har ret til at afslå et tilbudt vikararbejde og således kun er forpligtet til at udføre arbejde i det enkelte vikariat, som de har påtaget sig. I en eventuel opsigelsesperiode kan de dog være forpligtet til at påtage sig et andet vikariat med henblik på at begrænse vikarbureauets tab.

Højesteret finder i overensstemmelse med det, som er forudsat i forarbejderne til vikarloven, at de nævnte kendetegn for vikarer, der er omfattet af vikarloven, indebærer, at disse vikarer ikke samtidig kan anses for funktionærer efter funktionærloven.

I forhold til vikarbureauet indtager disse vikarer ikke en tjenestestilling. Delegationen af instruktionsbeføjelsen til brugervirksomheden er i denne situation saglig og medfører ikke, at lønmodtageren står uden retsbeskyttelse, jf. vikarlovens ligebehandlingsprincip.

Vikarerne er heller ikke funktionærer i brugervirksomheden og af denne grund omfattet af funktionærloven. Vikarerne er som nævnt ansat i vikarbureauet, hvilket indebærer, at det er vikarbureauet, som over for vikarerne hæfter for ydelserne i henhold til de ansættelsesretlige regler (løn, feriebetaling og løn under sygdom mv.). Vikarerne indtager derfor ikke i forhold til brugervirksomheden en tjenestestilling som nævnt i funktionærlovens § 1, stk. 2.

En udsendt lønmodtager, der udfører funktionærarbejde hos brugervirksomheden, er ikke omfattet af vikarloven, hvis udsendelsen ikke kan anses for midlertidig. Højesteret finder, at lønmodtageren i denne situation må anses for at være i en tjenestestilling i forhold til vikarbureauet og dermed omfattet af funktionærloven, jf. lovens § 1, stk. 2. Dette gælder, selv om den pågældende under udsendelsen efter aftale med vikarbureauet er undergivet brugervirksomhedens tilsyn og ledelse, idet delegationen af instruktionsbeføjelsen i denne situation ellers vil føre til, at lønmodtageren hverken er beskyttet efter vikarloven eller funktionærloven.

Vikarlovens krav om "midlertidigt"

Efter vikarlovens § 1, stk. 1, finder loven anvendelse på vikarer, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et dansk eller et udenlandsk vikarbureau og af vikarbureauet udsendes til brugervirksomheder i Danmark for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse. Efter lovens § 3, stk. 4, må et vikarbureau ikke anvende successive udsendelser af en vikar uden saglig begrundelse herfor.

Hverken loven eller direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (vikardirektivet) indeholder en definition af udtrykket "midlertidigt". Formuleringen af vikarlovens § 1, stk. 1, og vikardirektivets artikel 1, stk. 1, ("for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver...") taler imidlertid for, at der bl.a. må lægges vægt på, om det i forbindelse med en vikarudsendelse, herunder en eventuel forlængelse af udsendelsen, har været tilsigtet, at udsendelsen skulle være midlertidig.

Vikardirektivet har efter artikel 2 til formål at beskytte vikaransatte og forbedre kvaliteten af vikararbejde ved at sikre, at princippet om ligebehandling gælder for vikaransatte, og ved at anerkende vikarbureauer som arbejdsgivere. Der skal samtidig tages hensyn til behovet for at etablere passende rammer for anvendelsen af vikararbejde med henblik på at bidrage effektivt til at skabe arbejdspladser og til at udvikle fleksible former for arbejde. Dette formål tilsiger, at udtrykket "midlertidigt" skal forstås bredt, jf. herved også Arbejdsrettens dom af 19. august 2025 i sag nr. 2023-171 (SGL).

Det følger af praksis fra EU-Domstolen, at direktivet ikke indeholder krav om national lovgivning, der fastsætter faste grænser for antallet og varigheden af successive udsendelser, men at direktivet skal få medlemsstaterne til at sikre, at vikalarbejde hos samme brugervirksomhed ikke ender med at blive en permanent situation, jf. EU-Domstolens dom af 14. oktober 2020 i sag C-681/18 (KG), navnlig præmis 42 og 60. Det følger endvidere af EU-Domstolens praksis, at misbrug af vikarordningen foreligger i de tilfælde, hvor successiv udsendelse af en vikar til samme brugervirksomhed fører til en tjenesteperiode hos denne virksomhed, der er længere, end hvad der med rimelighed kan anses for "midlertidigt" under hensyntagen til alle relevante omstændigheder, og såfremt der ikke er givet nogen objektiv forklaring på, hvorfor den berørte brugervirksomhed tyer til flere på hinanden følgende kontrakter om vikalarbejde, jf. EU-Domstolens dom af 17. marts 2022 i sag C-232/20 (Daimler), navnlig præmis 63.

Højesteret finder på den anførte baggrund, at varigheden af en udsendelse eller antallet af forlængelser ikke i sig selv bringer ansættelsesforholdet uden for vikarlovens anvendelsesområde. Den samlede varighed af en vikarudsendelse må dog ikke være længere, end hvad der med rimelighed kan anses som midlertidigt under hensyntagen til alle relevante omstændigheder, og varigheden skal objektivt kunne forklares med forhold, der understøtter, at brugervirksomheden har et sagligt behov for at tidsbegrænse udsendelserne.

Sagen vedrørende A (BS-60017/2024)

A blev som nævnt udsendt til at udføre arbejde som supply chain analyst hos Boeing. Udsendelsen skete for en periode på 1 år fra den 1. december 2016, men blev forlænget fire gange og varede uden afbrydelser til den 31. juli 2020.

Som anført af landsretten er vikarbureauets oplysning om, at Boeing forventede at lukke det servicecenter i Kastrup, som A var udsendt til, ikke understøttet af sagens skriftlige materiale eller søgt belyst gennem vidneforklaringer. Der er ikke fremlagt nye beviser for Højesteret. Det kan herefter ikke lægges til grund, at det i forbindelse med den oprindelige udsendelse og forlængelserne har været tilsigtet, at udsendelserne skulle være midlertidige.

På denne baggrund tiltræder Højesteret, at vikarloven ikke finder anvendelse på hans udsendelser. Han er efter det ovenfor anførte om samspillet mellem vikarloven og funktionærloven omfattet af funktionærloven og er derfor berettiget til løn under sygdom under hele sin ansættelse, jf. funktionærlovens § 5, stk. 1.

Højesteret tiltræder endvidere, at de tidsbegrænsede ansættelser af A er i strid med funktionærlovens § 1, stk. 4, jf. § 5, stk. 1, i lov om tidsbegrænset ansæt-

telse. Da ansættelsen af ham derfor må anses for tidsbegrænset, har han desuden krav på løn i en opsigelsesperiode på 4 måneder, der regnes fra stillingsophøret den 31. juli 2020. Højesteret bemærker herved, at mailkorrespondancen fra april 2020 ikke har en sådan klarhed, at den kan anses som en opsigelse af ansættelsesforholdet i forhold til Flair Group.

A er herefter berettiget til godtgørelse efter § 8, stk. 1, i lov om tidsbegrænset ansættelse. Af de grunde, som er anført af landsretten, tiltræder Højesteret, at godtgørelsen er fastsat til 25.000 kr.

Højesteret stadfæster herefter landsrettens dom i sag 60017/2024.

Sagen vedrørende B og C (BS-60105/2024)

B og C blev som nævnt udsendt til at udføre arbejde som it-supportere hos Siemens. Udsendelserne skete for en periode på tre måneder fra den 11. september 2017, men blev forlænget syv gange og varede uden afbrydelser til den 30. september 2019.

Af de grunde, der er anført af landsretten, tiltræder Højesteret, at der er givet en objektiv forklaring på forlængelserne, der efter det oplyste skyldes, at den it-supportfunktion i Siemens, som B og C var udsendt til, skulle nedlægges. Det må i den forbindelse lægges til grund, at det ved udsendelserne og forlængelserne har været tilsigtet, at udsendelserne skulle være midlertidige, og at dette var sagligt begrundet, jf. herved vikarlovens § 3, stk. 4.

På denne baggrund tiltræder Højesteret, at vikarudsendelserne af B og C var midlertidige, og at vikarloven derfor finder anvendelse.

Efter det ovenfor anførte om samspillet mellem vikarloven og funktionærloven finder funktionærloven ikke anvendelse på B og C.

Herefter tiltræder Højesteret, at de ikke har krav på løn i en opsigelsesperiode eller løn under sygdom efter funktionærlovens regler. De har heller ikke har krav på godtgørelse efter lov om tidsbegrænset ansættelse, jf. lovens § 8.

Spørgsmålet er herefter, om ligebehandlingsprincippet i vikarlovens § 3, stk. 1, er krænket, således at B og C har krav på løn under sygdom og godtgørelse efter vikarlovens § 8, stk. 3, for krænkelse af ligebehandlingsprincippet. I denne henseende må der først tages stilling til, om det falder inden for de almindelige domstoles kompetence at foretage denne vurdering.

Efter vikarlovens § 3, stk. 1, skal vikarbureauet sikre, at vikaren under dennes udsendelse til en brugervirksomhed har visse arbejds- og ansættelsesvilkår

mindst svarende til, hvad der ville have været gældende i medfør af bl.a. lovgivning eller kollektiv overenskomst, hvis vikaren havde været ansat direkte af brugervirksomheden til at udføre samme arbejdsopgave.

Det fremgår af vikarlovens § 3, stk. 5, at ligebehandlingsprincippet i § 3, stk. 1, ikke finder anvendelse, hvis vikarbureauet omfattes af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område, hvorved den generelle beskyttelse af vikarer respekteres.

Som anført i Arbejdsrettens dom af 3. november 2025 i sag nr. 2025-150 (Randstad) kan en fravigelse af ligebehandlingsprincippet i vikarlovens § 3, stk. 1, kun ske, hvis der – ud over, at den pågældende kollektive overenskomst er indgået af de mest repræsentative parter og gælder på hele det danske område – tildeles kompenserende fordele efter de principper, som fremgår af EU-Domstolens dom af 15. december 2022 i sag C-311/21 (TimePartner).

Flair Group har tiltrådt en kollektiv overenskomst (HK-Funktionæroverenskomsten), og parterne er enige om, at den er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og gælder på hele det danske område.

Som anført i Højesterets dom af 17. december 2019 (UfR 2020.845) følger det af vikarlovens § 3, stk. 7, og arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 9, at det hører under Arbejdsrettens enekompetence at tage stilling til, om HK-Funktionæroverenskomsten lever op til den direktivmæssige beskyttelse af vikarer. Det følger endvidere af vikarlovens § 3, stk. 6, og arbejdsretslovens § 9, stk. 5, at Arbejdsretten kan tage stilling til overholdelse af ligebehandlingsprincippet i vikarlovens § 3, stk. 1, hvis vikaren er medlem af en faglig organisation. Arbejdsretten kan i den forbindelse træffe afgørelse om efterbetaling og godtgørelse, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 9.

Højesteret finder herefter, at Bs og Cs krav om betaling af løn under sygdom og godtgørelse efter vikarlovens § 8, stk. 3, for krænkelse af ligebehandlingsprincippet i § 3, stk. 1, skal afvises fra de almindelige domstole, idet Arbejdsretten i givet fald skal tage stilling hertil.

Arbejdsretten skal ikke tage stilling til spørgsmålet om godtgørelse efter vikarlovens § 8, stk. 3, for krænkelse af lovens § 3, stk. 4, da Højesteret – som led i prøvelsen af, om udsendelserne til Siemens har været midlertidige – har fastslået, at § 3, stk. 4, ikke er krænkelse. Det bemærkes, at Højesteret ikke har taget stilling til, om det efter vikardirektivets artikel 5, stk. 3, er muligt ved kollektiv overenskomst, som nævnt i vikarlovens § 3, stk. 5, at fravige lovens § 3, stk. 4, der har til formål at implementere vikardirektivets artikel 5, stk. 5.

Højesteret stadfæster herefter landsrettens dom i sag 60105/2024 med den præcisering, at også kravet om løn under sygdom som følge af krænkelse af ligebehandlingsprincippet i vikarlovens § 3, stk. 1, afvises fra de almindelige domstole.

Samlet konklusion

Højesteret stadfæster landsrettens dom.

Efter sagernes udfald og karakter skal ingen af parterne betale sagsomkostninger for Højesteret til nogen anden part.

THI KENDES FOR RET:

Landsrettens dom stadfæstes.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger for Højesteret til nogen anden part.