

Kendelse
af
26. februar 2010
i
faglig voldgiftssag FV2009.0093:

CO-industri
for
Fagligt Fælles Forbund,
Dansk Metal
og
Blik- og Rørarbejderforbundet
(advokat Jesper Kragh-Stetting)

mod

DI-Organisation for erhvervslivet
for
Hammersen Elementbau & Co GmbH,
Osnabrück, Tyskland,
Interzeit GmbH,
Arnberg, Tyskland
Calanbau Brandschutzanlagen GmbH,
Hamburg, Tyskland
og
Karl Dungs A/S
Hedensted
(advokat Henrik Uldal)

1. Uoverensstemmelsen

1.1. Den generelle fortolkningsuoverensstemmelse

Uoverensstemmelsen angår forståelsen af Afsnit A i Protokollat vedrørende udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark, Bilag 8 til Industriens Overenskomst, som lyder således:

”Mellem overenskomstparterne er der indgået følgende aftale vedrørende behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark:

1. Såvel CO-industri som CO-industris medlemsorganisationer retter omgående henvendelse til Dansk Industri, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter Dansk Industri omgående henvendelse til CO-industri.
2. Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem overenskomstparterne. Repræsentanter for de involverede parter, herunder fra forbundene, kan deltage.
3. Alle relevante baggrundsplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.
4. Dansk Industris medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes.
5. Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entrepris for en DI-medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber DI/CO ligeledes en forhandlingsløsning. Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i DI eller i en anden under DA hørende medlemsorganisation, selv om en konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder Hovedaftalens § 2, stk. 6.
Forbundene forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage.
Kopi tilstilles DI.
6. Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af DI, skal lønniveauet tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirken.”

Om forståelsen af Protokollatet udtalte opmanden i kendelse af 8. juli 2008 i en sag mellem CO-industri og DI:

”Protokollatet angår ”udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark”, hvilket efter en naturlig sproglig forståelse vil sige medarbejdere, som har deres varige hjemsted uden for Danmark, men som er i Danmark for midlertidigt at arbejde her. Der er i protokollatets afsnit A, pkt. 4, en bestemmelse, som efter ordlyden angår DI-medlemsvirksomheder, ”der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft” – der er ikke efter ordlyden nogen udelukkelse af virksomhedens egne ansatte, og det er i en faglig voldgifts-afgørelse af oktober 2003 udtalt, at der ikke er grundlag for at forstå bilaget således, at det ”omfatter et snævrere beskæftigelsesbegreb, end hvad der i øvrigt gælder for beskæftigelseskravet i Industriens Overenskomst.” Der er ingen andre byrder forbundet med en forståelse i overensstemmelse med ordlyden end, at organisationerne – ”såfremt man bliver be-

kendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser” – skal reagere ”omgående” og holde ”et omgående møde” og fremskaffe alle relevante baggrundsoplysninger ”hurtigst muligt”. Sådanne pligter synes velegnede til – uanset om de pågældende udlændinge er ansat i en DI-virksomhed eller på anden måde beskæftiget af den – i opløbet at tage en risiko for virksomheden for arbejdsuro som følge af, at der er tale om udenlandsk arbejdskraft. En forståelse i overensstemmelse med ordlyden synes derfor i god overensstemmelse med 1992-protokollatets baggrund og formål, også som DI anskuer disse forhold. Det forhold, at der nu – 16 år efter protokollatets vedtagelse og en mellem-liggende praksis, hvorefter begæring om bilag 8-møde er imødekommet, også når de pågældende udlændinge var ansat på DI-medlemsvirksomheden – er indtrådt en stigning i antallet af begæring efter bilag 8, kan ikke begrunde en forståelse som hævdet af DI.

På denne baggrund skal protokollatet anvendes i overensstemmelse med den anførte naturlige sproglige forståelse på udlændinge, som har deres varige hjemsted i udlandet, men som er i Danmark for midlertidigt at arbejde her.”

Den nu opståede tvist drejer sig om den nærmere forståelse af Protokollatets punkt 3, 4 og 6.

Om forståelsen af punkt 3 har klager nedlagt følgende påstande:

Klagers påstand 1:

Indklagede tilpligtes at anerkende, at der ved relevante baggrundsoplysninger, jf. bilag 8, Afsnit A, pkt. 3, skal forstås oplysninger om de kontraktuelle forbindelser mellem virksomheden og de udenlandske medarbejdere, de opgaver medarbejderne skal udføre på virksomheden, varigheden af de opgaver medarbejderne skal udføre, den løn der udbetales og skal udbetales til medarbejderne og dokumentation herfor i form af lønsedler og indbetalinger der foretages til medarbejderne.

Klagers påstand 2:

Indklagede tilpligtes at anerkende, at der med begrebet hurtigst muligt efter bilag 8, afsnit A, pkt. 3 – principalt – skal forstås omgående, således at klager sættes i stand til at vurdere, om der er grundlag for at bringe bilag 8 i anvendelse, eller – subsidiært – skal forstås hurtigst muligt og senest i forbindelse med det møde, der skal afholdes efter bilag 8, afsnit A, pkt. 2.

Over for disse påstande har indklagede påstået frifindelse.

Parterne er enige om, at såfremt klager ikke er i besiddelse af og ikke kan fremskaffe de relevante baggrundsoplysninger, jf. bilag 8, afsnit A, punkt 3, er DI forpligtet til at fremskaffe disse.

Om forståelsen af punkt 4 er parterne enige om, at det lønniveau, der skal indpasses til, er det på virksomheden eksisterende lønniveau.

Om forståelsen af punkt 6 har klager nedlagt følgende påstand:

Klagers påstand 3:

Indklagede tilpligtes at anerkende, at den tilpasning af lønniveauet, der skal finde sted efter bilag 8, afsnit A, pkt. 6, skal finde sted ved en forhandling på virksomheden, eventuelt under organisationernes medvirken.

Over for denne påstand har indklagede påstået frifindelse.

Om forståelsen af punkt 4 og 6 har indklagede nedlagt følgende selvstændige påstand:

Indklagedes selvstændige påstand 1:

Klager tilpligtes at anerkende, at tyske lovfastsatte socialomkostninger skal indgå i beregningsgrundlaget ved løntilpasning efter bilag 8 A, pkt. 4 og pkt. 6.

Over for denne påstand har klager påstået frifindelse.

Parterne er enige om, at pension ikke skal indgå i beregningsgrundlaget ved løntilpasning efter bilag 8 A, pkt. 4 og pkt. 6, såfremt de udenlandske arbejdstagere ikke opfylder betingelserne i Industriens Overenskomst § 34, stk. 2, for at være berettiget til pension.

Det hedder i denne bestemmelse bl.a.:

”Der skal betales pensionsbidrag for medarbejdere, der er fyldt 20 år og som har 9 måneders anciennitet. I de ni måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de sidste 2 år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst, som giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension. Såfremt medarbejderen på ansættelsestidspunktet er omfattet af Industriens Pension eller en anden arbejdsmarkedspension fra en tidligere ansættelse – herunder tjenestemandspension eller tilsvarende lignende ordning – skal der betales pensionsbidrag fra ansættelsens start.”

I denne forbindelse har indklagede nedlagt følgende selvstændige påstand:

Indklagedes selvstændige påstand 2:

Klager tilpligtes at anerkende, at den tyske lovbaserede pension ikke kan sidestilles med det i § 34, stk. 2, anførte begreb ”en anden arbejdsmarkedspension”.

Over for denne påstand har klager påstået frifindelse.

1.2. Uoverensstemmelsen vedrørende de enkelte indklagede virksomheder

1.2.1. Klager har nedlagt påstand om, at DI for Hammersen Elementbau & Co GmbH, Interzeit GmbH og Calanbau Brandschutzanlagen GmbH skal betale en betydelig **bod** for at have begået brud på bilag 8, **klagers bodspåstand 1.**

Heroverfor har indklagede påstået frifindelse.

1.2.2. Vedrørende den indklagede virksomhed Karl Dungs A/S er parterne enige om, at de på virksomheden beskæftigede vikarer og øvrige tyske medarbejdere har krav på samme løn som de på virksomheden ansatte danske medarbejdere, og at øvrige overenskomstvilkår ligeledes skal overholdes.

Indklagede har nedlagt følgende selvstændige påstand:

Indklagedes selvstændige påstand 3:

Klager tilpligtes at anerkende, at ved løntilpasning efter bilag 8 A, pkt. 4, for så vidt angår Karl Dungs A/S skal transporttid ikke indgå som en del af arbejdstiden. Klager tilpligtes herunder til at anerkende, at transporttid ikke kan generere overtidsbetaling.

Over for denne påstand har klager påstået frifindelse.

Klager har i øvrigt nedlagt påstand om, at DI for Karl Dungs A/S tilpligtes at betale en betydelig **bod** for at have begået brud på bilag 8 i overenskomsten og referat af 7. november 2008, **klagers bodspåstand 2.**

Heroverfor har indklagede påstået frifindelse.

Det hedder i referat af møde den 7. november 2008 mellem DI og CO-i vedrørende bilag 8 og tyske medarbejdere hos Karl Dungs A/S:

”Parterne var enige om, at de tyske medarbejdere er vikarer omfattet af bilag 8, afsnit A, stk. 4, hvorfor de tyske medarbejdere skal aflønnes som de tilsvarende danske, ligesom overenskomstens øvrige vilkår skal følges.

På den baggrund var der enighed om, at tyskerne skal aflønnes i henhold til virksomhedens lokalaftaler, med de satser tillidsrepræsentanten har opgjort i bilag 1. Virksomheden vil over for tillidsrepræsentanten senest 3 uger fra dato dokumentere tidligere og kommende lønudbetalinger ved hjælp af lønsedler, herunder efterregulering. Med til lønnen medregnes kontant udbetalt tillæg for kost.

Virksomheden tilkendegav endvidere, at tillidsrepræsentanten i overensstemmelse med overenskomsten vil blive orienteret om overarbejde, ansættelser og afskedigelser.

Herudover tilkendegav virksomheden, at de medarbejdere, der benyttes fra Tyskland til afmonteringsarbejdet, vil blive aflønnet på samme vis som de af denne sag omhandlede medarbejdere.”

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Til sagens behandling er der etableret en faglig voldgiftsret med højesteretsdommer Børge Dahl som formand og **opmand** og i øvrigt bestående af forhandlingssekretær Mads Andersen, 3F, og områdeleder Jørn Larsen, CO-i, underdirektør Peter S. Stenholm, DI og chefkonsulent Tove Schultz-Lorentzen, DI.

Sagen er forhandlet den 6. januar 2010. Der blev under forhandlingen afgivet **forklaringer** af faglig sekretær Erik Bjørlik Hansen, CO-i, sekretær Erik Wiberg, DM, forhandlingssekretær Connie Sørensen, 3F, fagleder Martin Steen Kabongo, DI, og direktør Jørgen Purup, Karl Dungs A/S.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, skulle denne træffes af opmanden, og parterne var enige om, at det kan ske ved kendelse som angivet i arbejdsretslovens § 28, stk. 5, 2. pkt.

3. Opmandens bemærkninger

3.1. Den generelle fortolkningsuoverensstemmelse

3.1.1. Klagers påstand 1

Protokollatets afsnit A angår behandling af ”uoverensstemmelser om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark”. Oplysningspligten efter punkt 3 angår ”relevante” baggrundsoplysninger. Ordlyden peger således i retning af, at der skal foretages en konkret bedømmelse af, hvad der i den enkelte sag er relevant at få oplyst. En forståelse i overensstemmelse hermed understøttes af, at der er tale om en regel, som skal dække alle mulige forskellige situationer. Hvilke oplysninger, der kan være relevante, beror bl.a. på,

hvad uoverensstemmelsen går ud på. Havde meningen været, at der i alle tilfælde skulle ske oplysning med dokumentation som påstået af klager, havde det været enkelt at formulere reglen i overensstemmelse hermed.

Der kan på denne baggrund ikke gives klager medhold i dennes påstand 1, som indklagede derfor frifindes for.

3.1.2. Klagers påstand 2

Oplysningspligten i punkt 3 går efter ordlyden ud på, at de relevante baggrundsoplysninger skal forelægges eller fremskaffes ”hurtigst muligt”. Efter ordlyden spiller det således en rolle, hvad der kan lade sig gøre, og efter en naturlig sproglig forståelse skal oplysningerne frem lige så hurtigt, som det kan lade sig gøre. Der er ikke efter ordlyden eller i det under sagen i øvrigt fremkomne grundlag for en anden forståelse. Der kan således ikke stilles krav om, at ”hurtigst muligt” i alle tilfælde skal forstås som omgående eller senest i forbindelse med det i punkt 2 omhandlede ”omgående møde mellem overenskomstparterne”.

Der kan på denne baggrund ikke gives klager medhold i dennes påstand 2, som indklagede derfor frifindes for.

3.1.3. Klagers påstand 3

Punkt 6 angår den situation, hvor en udenlandsk virksomhed under bilag 8-forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af DI. I så fald ”skal lønniveauet tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirken”. Der kan således ikke efter ordlyden stilles krav om, at tilpasning skal ske ved en forhandling på virksomheden.

Det er DI's opfattelse, at tilpasning skal ske ved, at virksomheden aftaler en løn med den enkelte medarbejder, som er i overensstemmelse med Industriens Overenskomsts lønbestemmelser, og at der – hvis der herved opstår en skævhed – kan rejses sag om dét.

Denne opfattelse forekommer at være i god overensstemmelse med IO § 22, og der er intet grundlag for at anse denne opfattelse for – som hævdet af klager – at være i åbenbar modstrid med IO § 22 og IF § 3. Opfattelsen stemmer også godt med affattelsen af Bilag 8, Afsnit A, punkt 4.

Der er på denne baggrund ikke oplyst holdepunkter for – på trods af ordlyden af punkt 6 og det almindelige princip på overenskomstområdet, hvorefter lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen – at stille krav om, at tilpasning efter punkt 6 skal ske ved en forhandling på virksomheden. Klager kan herefter ikke få medhold i sin påstand 3, hvorfor indklagede frifindes for denne påstand.

3.1.4. Indklagedes selvstændige påstand 1

Denne påstand angår situationer, hvor de pågældende udlændinge, der midlertidigt arbejder i Danmark, er ansat hos en tysk arbejdsgiver og modtager løn fra denne, som ligeledes afholder lovpligtige sociale omkostninger i Tyskland vedrørende de pågældende medarbejdere.

Indklagede har anført, at de sociale omkostninger er en i Tyskland lovfastsat forpligtelse til for arbejdsgiveren at indbetale et beløb svarende til op mod 23 % af bruttolønnen til det offentlige henholdsvis forsikringsselskaber. Beløbet betales direkte fra arbejdsgiveren til det offentlige/forsikringsselskaber og omfatter bidrag til sygekasse, alderspension, arbejdsløshedsforsikring og plejeforsikring. Det er indklagedes opfattelse, at disse sociale omkostninger skal indgå med det fuldt indbetalte beløb i sammenligningen med, om der er betalt løn svarende til den danske overenskomstmæssige løn, hvilket klager da også har været enig i i andre sager, ligesom de tyske sociale omkostninger indgik i bruttolønnen i Dansk Metals overenskomstkra af 10. december 2007 over for de indklagede virksomheder Hammersen Elementbau & Co GmbH og Interzeit GmbH.

Klager har anført, at bilag A ikke indeholder nogen udtrykkelig hjemmel til at lade de sociale omkostninger indgå ved sammenligningen mellem tyske og danske lønninger.

Det må imidlertid antages, at der i de situationer, som påstanden sigter til, i overensstemmelse med formålet med Bilag 8, Afsnit A, ved løntilpasning skal sikres, at der ikke sker social dumping ved anvendelse af arbejdskraft, der er billigere end, hvad tilsvarende arbejdskraft ville koste en arbejdsgiver under Industriens Overenskomst, og at der derfor skal foretages en sammenligning af, hvad den tyske arbejdsgiver faktisk betaler, og hvad der skulle have været betalt efter Industriens Overenskomst. Der kan derfor ikke ses bort fra lovpligtige sociale omkostninger, som må anses for løndelev for de pågældende medarbejdere i den foreliggende sammenhæng.

Der må herefter gives indklagede medhold i indklagedes selvstændige påstand 1.

3.1.5. Indklagedes selvstændige påstand 2

Denne påstand angår situationer, hvor de pågældende udlændinge, der midlertidigt arbejder i Danmark, er ansat hos en tysk arbejdsgiver og modtager løn fra denne, som ligeledes indbetaler pensionsbidrag for medarbejderen til en tysk lovbaseret arbejdsmarkeds pensionsordning. Der er således tale om en udgift, der efter det foran under 3.1.4. om indklagedes selvstændige påstand 1 anførte må anses for en løndel for den pågældende ved opgørelsen af, hvilken løn vedkommende får, sammenholdt med, hvad han ville have krav på efter Industriens Overenskomst.

Parterne er enige om, at pension efter Industriens Overenskomst ikke skal indgå i beregningsgrundlaget ved løntilpasning efter bilag 8 A, pkt. 4 og pkt. 6, såfremt de udenlandske arbejdstagere ikke opfylder betingelserne i Industriens Overenskomst § 34, stk. 2, for at være berettiget til pension.

Spørgsmålet er på den baggrund, om den tyske lovbaserede arbejdsmarkedspensionsordning kan anses for "en anden arbejdsmarkedspensionsordning" således som dette udtryk er anvendt i Industriens Overenskomst § 34, stk. 2.

Indklagede har anført, at der skal være tale om en dansk arbejdsmarkedspensionsordning. En sådan nationalitetsbegrænsning fremgår ikke af ordlyden, og der er ikke under sagen fremkommet andet til belysning af meningen med bestemmelsen. Det skal i øvrigt bemærkes, at en forståelse i overensstemmelse med ordlyden, således at der ikke gøres forskel efter en arbejdsmarkedspensionsordnings nationale tilhørsforhold, stemmer bedst overens med det EU-retlige princip om arbejdskraftens frie bevægelighed.

På denne baggrund kan indklagede ikke få medhold i sin selvstændige påstand 2, som klager derfor frifindes for.

3.2. Uoverensstemmelsen vedrørende de enkelte indklagede virksomheder

3.2.1. De 3 tyske entreprenørvirksomheder – klagers bodspåstand 1.

Til støtte for påstanden om bod har klager anført, at der ikke er fremlagt dokumentation for tilpasning af lønniveauet i overensstemmelse med Bilag 8, Afsnit A, punkt 6, at der ikke er fremlagt dokumentation for efterbetaling, og at der ikke har været forhandling på virksomheden om tilpasning. Dette sidste indebærer imidlertid ikke noget overenskomstbrud, jf. foran under 3.1.3.

Spørgsmålet er herefter alene, om der foreligger en tilsidesættelse af dokumentationskrav, som indebærer overenskomstbrud.

Det er indklagedes opfattelse, at der er sket fornøden dokumentation ved DI's fremsendelse henholdsvis den 14. februar 2008 (sagens bilag H) og den 26. marts 2008 (sagens bilag 16) af det fra virksomheden modtagne materiale. Uenigheden mellem parterne er gået på opgørelsen af den tyske løn og den danske løn.

Klager har yderligere anført, at CO-i i breve af 17. april 2008 til DI vedrørende hver enkelt virksomhed udtrykkeligt har angivet, hvori overenskomstbruddene består. Det hedder i disse breve:

”Hammersen, Osnabrück, Tyskland – Dokumentation for løn og efterbetaling

Vi har nu haft lejlighed til at gennemgå den fremsendte dokumentation fra jeres brev af 26. marts 2008.

Vi anser ikke den fremsendte opgørelse som dokumentation for efterbetaling eller lønniveau.

Dokumentationen må nødvendigvis ske i form af lønsedler, lønoverførsler eller tilsvarende med behørig beskrivelse af de enkelte lønandele.

Hvis den fremsendte opgørelse således kan dokumenteres, kan vi bekræfte, at der er betalt for overarbejde i henhold til Industriens Overenskomst, dog ikke for Nytårsdag.

Såfremt det ligeledes kan dokumenteres, at de 100,00 €pr. dag er en egentlig lønandel, der ikke skal dække ophold eller fortæring eller tilsvarende, kan vi bekræfte lønniveauet som tilpasset i henhold til bilag 8, afsnit A, stk. 6.

Henset til virksomhedens medlemskab af Dansk Industri pr. 18. december 2007 finder vi det nødvendigt, at dokumentationen udstrækkes til denne dato, såfremt der er arbejdet i juleledagene.

Såfremt vi derfor ikke modtager dokumentation som angivet ovenfor, vil vi som tidligere adviseret begære sagen til fællesmøde for brud på § 13 i Industriens Overenskomst samt manglende efterlevelse af aftalerne om dokumentation og for brud på bilag 8.”

”Interzeit GmbH, Arnberg, Tyskland – Dokumentation for løn og efterbetaling

Vi har nu haft lejlighed til at gennemgå den fremsendte dokumentation fra jeres brev af 26. marts 2008.

Vi anser ikke den fremsendte opgørelse som dokumentation for efterbetaling eller lønniveau.

Dokumentationen må nødvendigvis ske i form af lønsedler, lønoverførsler eller tilsvarende med behørig beskrivelse af de enkelte lønandele.

Hvis den fremsendte opgørelse således kan dokumenteres, kan vi bekræfte lønniveauet som tilpasset i henhold til bilag 8 afsnit A stk. 6.

Det er ikke muligt ud fra den fremsendte opgørelse at se, om overarbejdet aflønnes i henhold til Industriens Overenskomst.

Henset til virksomhedens medlemskab af Dansk Industri pr. 17. december 2007 finder vi det nødvendigt, at dokumentationen udstrækkes til denne dato, såfremt der er arbejdet i juli-dagene.

Såfremt vi derfor ikke modtager dokumentation som angivet ovenfor, vil vi som tidligere adviseret begære sagen til fællesmøde for brud på § 13 i Industriens Overenskomst samt manglende efterlevelse af aftalerne om dokumentation og for brud på bilag 8.”

”CALANBAU Brandschutzanlagen GmbH, Hamburg, Tyskland – Dokumentation for løn og efterbetaling

Vi har nu haft lejlighed til at gennemgå den fremsendte dokumentation fra jeres brev af 26. marts 2008.

Det fremgår af de fremsendte lønsedler, at der ikke er betalt for overarbejde med udgangspunkt i en 37-timers arbejdsuge.

Januar måned 2008 indeholder 22 arbejdsdage af 7,4 time i alt 162,8 timer, hvor virksomheden først betaler overarbejde efter 170,2 timer.

I har tidligere oplyst, at timelønnen på virksomheden udgjorde 20 € samt et dagligt tillæg på 20 €. Det fremgår imidlertid af de fremsendte lønsedler, at den på virksomheden udbetalte grundløn er på 13,16 € pr. time svarende til mindstebetalingssatsen i Industriens Overenskomst. Der er arbejdet 185,75 timer i januar måned, hvorfor præstationstillægget på 191,66 € udgør en værdi på 7,69 kr.

Med baggrund i ovenstående finder vi ikke, at lønniveauet er tilpasset i henhold til bilag 8 afsnit A stk. 6.

Sagen vil derfor blive begæret til fællesmøde for brud på § 13 i Industriens Overenskomst samt manglende efterlevelse af aftalerne om dokumentation og for brud på bilag 8.”

Hertil har DI anført, at der på dette tidspunkt var tale om et afsluttet arbejde – de pågældende medarbejdere var rejst hjem – og der var kun spørgsmål efterregulering. De pågældende havde fået, hvad de havde krav på. Der var ingen grund til at betvivle virksomhedens oplysninger og derfor ingen grund til at forlange dokumentation i form af lønsedler, for lønoverførsler osv. Der var uenighed om, hvad grundlønnen skulle være, og parterne kom aldrig frem til en drøftelse af realiteten vedrørende beregningerne. Der blev i stedet fokuseret på dokumentation.

Det er opmandens bedømmelse, at uenigheden om dokumentation hænger sammen med og er afledt af parternes uenighed om, hvorledes det skal gøres op, hvor stor den tyske løn var, og hvad den danske løn skulle være, og at der ikke i det oplyste om forløbet med den sikkerhed, som må kræves til idømmelse af bod, er godtgjort overenskomstbrud som påstået af klager. Der må derfor ske frifindelse for klagers bodspåstand 1.

3.2.2. Karl Dungs A/S

3.2.2.1. Indklagedes selvstændige påstand 3

Parterne er enige om, at de tyske medarbejdere har krav på samme løn som de på virksomheden ansatte danske medarbejdere, og at øvrige overenskomstvilkår ligeledes skal overholdes. Det er ubestridt, at de danske medarbejdere ikke efter overenskomsten kan medregne transporttiden mellem hjem og arbejdsplads til arbejdstiden. Det forhold, at de tyske medarbejdere af deres tyske arbejdsgivere har modtaget betaling for rejsetid, kan ikke ved opgørelsen af, hvad de pågældende har krav på efter Industriens Overenskomst, føre til, at transporttiden skal anses som arbejdstid. Der gives derfor indklagede medhold i dennes selvstændige påstand 3.

3.2.2.2. Klagers bodspåstand 2

Klager har anført, at der ikke er foretaget en indpasning af de tyske medarbejdere til Karl Dungs lønniveau, og at øvrige overenskomstvilkår heller ikke er overholdt, og dette på trods af det på mødet den 7. november 2008 udtrykkeligt blev aftalt, hvad de pågældende skulle aflønnes med.

Indklagede har anført, at der ikke er begået brud på bilag 8 eller referatet af 7. november 2008. De tyske medarbejdere har fået en løn svarende til tilsvarende danske medarbejdere, og der er sket fremlæggelse af dokumenter og opgørelser som aftalt.

Om forløbet kan det efter bevisførelsen lægges til grund, at virksomheden 3 uger efter mødet den 7. november 2008 til fagforeningen sendte et ringbind med lønoplysninger for samtlige medarbejdere svarende til det som bilag A under sagen for en enkelt fremlagte. Efter det af Jørgen Purup forklarede om vanskelighederne ved at få indsamlet materialet fra det tyske moderselskab og 5 tyske vikarbureauer kan det forhold, at materialet ikke blev modtaget af fagforeningen fredag den 28. november 2008, men først om mandagen, ikke begrunde ikendelse af bod.

Den 15. december 2008 blev der afholdt fællesmøde, hvor parterne enedes om at suspendere sagen med henblik på afholdelse af et organisationsmøde. Den 14. januar 2009 blev der afholdt organisationsmøde, og det hedder i referatet:

”Der var enighed om,

- at virksomheden senest den 23. januar 2009 fremsender ugetimesedler for alle de tyske medarbejdere for hele den periode, de har været i Danmark. Timesedlerne fremsendes til den lokale 3F-afdeling.
- at forbundet på baggrund af de fremsendte timesedler opgør den betaling, som forbundet mener, at de tyske medarbejdere har krav på efter overenskomsten. Denne opgørelse sendes til virksomheden senest mandag den 2. februar 2009.
- at virksomheden ud fra forbundets opgørelse udregner, hvad differencen er i forhold til den faktiske løn til de tyske medarbejdere.
- at virksomheden senest den 12. februar fremsender lønsedler og kostsedler på samtlige tyske medarbejdere til den lokale 3F-afdeling.
- at parterne genoptager nærværende organisationsmøde torsdag den 19. februar 2009 kl. 11 hos DI.
- at arbejdsgiversiden på mødet den 19. februar fremlægger sine beregninger.”

Den 19. februar 2009 blev organisationsmødet genoptaget, og det hedder i referatet:

”Enighed kunne ikke opnås.

Det blev konstateret af lønmodtagersiden, at lønmodtagersiden, jf. beslutningerne i referatet modtog ugetimesedler inden for den angivne frist, og at der ligeledes blev fremsendt beregninger på den enkelte medarbejder med angivelse af kravenes størrelse til virksomheden.

Lønmodtagersiden mener, at virksomheden ikke på baggrund af disse beregninger har foretaget en beregning af den manglende løn, men mødte i stedet med en beregning af, hvilke omkostninger Karl Dungs i Tyskland og diverse vikarbureauer har haft og påstår udbetalt til de pågældende medarbejdere.

Efter lønmodtagersidens opfattelse er flere af disse oplysninger ikke hverken sammenfaldende med medarbejdernes lønsedler eller de tidligere fremsendte timesedler, og arbejdsgiversiden var ikke i stand til at give en redegørelse for indholdet af deres oplysninger. Lønmodtagersiden er ligeledes af den opfattelse, at arbejdsgiversiden ikke har levet op til aftalerne af 14. januar 2009, men alene forsøger at tilføre sagen andre elementer end aftalt. På den baggrund meddelte lønmodtagersiden, at man vil anmode LO om at genoptage fællesmødet af 15. december 2008 på baggrund af det materiale, som 3F har udarbejdet efter beslutningerne af 14. januar 2009. Det blev samtidig oplyst, at lønmodtagersiden forbeholder sig at uddrage modregning af kostpenge i beregninger og tilkendegav, at der vil blive rejst påstand om brud på referatet af bilag 8-mødet den 7. november 2008 og referatet af organisationsmøde af 14. januar 2009, og brud på Industriens Overenskomst.

Fra arbejdsgiverside bestred man alle lønmodtagersidens påstande om brud på overenskomsten og referaterne af 7. november 2008 og 14. januar 2009. Arbejdsgiversiden var dog enig med lønmodtagersiden i, at der var blevet fremsendt dokumentation og bereg-

ninger, jf. referatet af 14. januar inden for de angivne frister. Virksomheden har således fremsendt ugetimesedler og lønsedler på samtlige medarbejdere fra Tyskland, og arbejdsgiversiden har på mødet i dag – jf. referatet – fremlagt beregninger på, hvad medarbejderne har fået i løn, inkl. arbejdsgiverbidrag i Tyskland.

Arbejdsgiversiden var dog uenig i lønmodtagersidens beregninger. Lønmodtagersiden har blandt andet medregnet en fastholdelsesbonus, bidrag til arbejdsmarkedspension, samt rejsepenge, som arbejdsgiversiden ikke finder, skal indgå i beregningen af lønnen for arbejdet i Danmark, da der ikke er krav herom i overenskomsten.

Fra arbejdsgiversiden ønskede man i plenum at drøfte principperne for udregningerne – herunder hvilke tillæg der skulle medregnes i den danske løn, og hvilke omkostninger der skulle medregnes fra Tyskland – og man havde forberedt en præsentation af beregningerne, men lønmodtagersiden afslog dette.

Virksomheden tilkendegav, at den nu i lyset af den manglende enighed mellem organisationerne om principperne for beregningen af lønkravet i Danmark, selv vil foretage beregningerne med udgangspunkt i de af forbundet fremsendte beregninger, fratrukket fastholdelsesbonus, rejsetid og arbejdsmarkedspension, og udbetale evt. efterkrav til de berørte medarbejdere.

Fra arbejdsgiversiden fastholdt man, at beregningerne vil blive holdt op i mod de omkostninger, Karl Dungs i Tyskland har haft, herunder de kontant udbetalte tillæg for kost, jf. referatet af bilag 8-møder af 7. november 2008, og man tog forbehold for overfor lønmodtagersiden at rejse påstand om bod for brud på referatet af 7. november 2008, såfremt lønmodtagersiden effektuerede sit forbehold for at uddrage modregning for kostpenge, jf. ovenfor.

Lønmodtagersiden tilkendegav ved mødets start, at man var enige i, at fastholdelsesbonus skulle trækkes ud af beregningerne, men er i øvrigt ikke enige i, at det er den tyske arbejdsgivers omkostninger, der skal lægges til grund for, om udenlandsk arbejdskrafts løn er tilpasset lønniveauet i en dansk virksomhed.”

Klager har anført, at det heri udtrykkeligt er angivet, hvori overenskomstbruddene består.

Der må imidlertid gives indklagede medhold i, at der ikke i det beskrevne forløb, og hvad der er forklaret derom, er godtgjort noget bodspådragende forhold. Forløbet bærer præg af, at parterne har haft forskellige opfattelser af, hvorledes løntilpasning skal foregå, og været uenige om, hvorledes der skal tages hensyn til tyske arbejdsgiverudgifter ved opgørelsen af, hvad der faktisk er betalt, og hvordan lønnen med tillæg efter Industriens Overenskomst skal beregnes. Efter den tvivl, forståelsen af Bilag 8, Afsnit A, har givet anledning til, kan de af arbejdsgiversiden indtagne standpunkter ikke anses for bodspådragende.

Indklagede frifindes herefter for klagers bodspåstand 2.

I det omfang, den foretagne efterregulering ikke har taget højde for elementer, som efter den forståelse, der fastslås i denne kendelse, ville udløse et større beløb end betalt, skal der – som klager har taget forbehold om – rettes op herpå.

Thi bestemmes:

Indklagede frifindes.

Klager skal anerkende, at tyske lovfastsatte socialomkostninger skal indgå i beregningsgrundlaget ved løntilpasning efter Bilag 8, Afsnit A, punkt 4 og punkt 6.

Klager skal anerkende, at ved løntilpasning efter bilag 8, afsnit A, punkt 4, for så vidt angår Karl Dungs A/S, skal transporttid ikke indgå som en del af arbejdstiden, og herunder anerkende, at transporttid ikke kan generere overtidsbetaling.

I øvrigt frifindes klager.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl