

**Kendelse af 19. juli 2019 i faglig voldgift
FV2019.0042:**

Fagligt Fælles Forbund (3F)

Kampmannsgade 4

1790 København V

(konsulent Michael Severinsen)

mod

Dansk Byggeri

Nørre Voldgade 106

1358 København K

for

B.C.I.

RUT (Registret for udenlandske tjenesteydere) R0023712

(senioradvokat (H) Kia Philip Dollerschell)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår det italienske selskab B.C.I der i forbindelse med udførelse arbejde på byggeriet X, beliggende i Y, som medlem af arbejdsgiverorganisationen Dansk Byggeri har været forpligtet til

at aflønne sine udstationerede medarbejdere for arbejde på dette byggeri i overensstemmelse med den overenskomst, Bygge- og Anlægsoverenskomsten (i det følgende Overenskomsten), som Dansk Byggeri har indgået med fagforeningen Fagligt Fælles Forbund (i det følgende 3F).

Spørgsmålet er, om B.C.I. har aflønnet sine medarbejdere i overensstemmelse med Overenskomsten, eller om B.C.I. systematisk har omgået Overenskomsten og betalt sine medarbejdere for lidt, med den virkning, at 3F kan forlange det beløb betalt, som B.C.I. har sparet ved at betale sine medarbejdere mindre end mindstebetalingen efter Overenskomsten.

2. Påstande

Klager, Fagligt Fælles Forbund (i det følgende 3F), har nedlagt påstand om, at B.C.I. til 3F skal betale 1.118.534,11 kr., subsidiært 823.437,40 kr., mere subsidiært et af voldgiftsretten fastsat beløb, alt med procesrente fra sagens anlæg, til betaling sker.

Indklagede, Dansk Byggeri for B.C.I., har nedlagt påstand om, at B.C.I. til 3F skal betale 291.195,24 kr., subsidiært et efter voldgiftsrettens skøn fastsat beløb, alt med procesrente fra sagens anlæg, til betaling sker.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 28. maj 2019 forhandlet for en faglig voldgiftsret etableret i overensstemmelse med reglerne i lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (arbejdsretsloven) kapitel 2 med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand (udpeget af Arbejdsrettens formand ved Arbejdsrettens brev af 14. marts 2019) og følgende partsudpegede medlemmer: faglig sekretær Tonny Holm, 3F, og overenskomstchef, advokat Lise Bernth, Dansk Byggeri.

Under forhandlingen har klager været repræsenteret af konsulent Michael Severinsen og indklagede af senioradvokat (H) Kia Philip Dollerschell.

Sagen er indbragt for faglig voldgift ved klageskrift af 26. april 2019. Der er i sagen afgivet svarskrift af 14. maj 2019, replik af 20. maj 2019, duplik af 22. maj 2019 og klagers processkrift 1 af 28. maj 2019.

Klager har fremlagt bilag A-U, AA-AB og en erklæring af 9. april 2019 ”vedrørende underskrifter 4 medarbejdere B.C.I.” udarbejdet af B, eksamineret grafolog og skriftekspert. Indklagede har fremlagt bilag 1-6.

Der er under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af:

A, opmåler, Opmålerforeningen/3F,

B, grafolog,

C, tolk/translator i italiensk,

D, generalsekretær, Det Dansk-Italienske Handelskammer i Danmark,

E, administrationschef i B.C.I.,

F, medarbejder i B.C.I. i 2018, ellers ikke,

G, medarbejder i B.C.I., været i 7-8 år,

H, medarbejder i B.C.I. i 2018, ellers ikke.

I klageskriftet er det oplyst, at 3F agter at føre medlemmet H som vidne, og at ethvert forsøg fra virksomhedens side på at kontakte denne ville blive betragtet som organisationsfjendtlig handling. I svarskriftet er H medtaget på Dansk Byggeris vidneliste – med tilføjelsen: ”såfremt 3F ikke selv afhører ham”. I replikken frafalder 3F at føre ham som vidne og oplyser, at H har kontaktet 3F og oplyst, at han af familiære årsager alligevel ikke kan deltage, og at det ikke har været muligt for 3F efterfølgende at komme i kontakt med ham. Under den mundtlige forhandling har E forklaret, at B.C.I. ikke har haft kontakt til H om at vidne, men indkaldt denne ved anbefalet brev. H har forklaret, at han meddelte 3F’s tolk, at han ikke kunne møde frem – så fik han imidlertid vidneindkaldelsen og var tvunget til at møde frem.

Da der efter forelæggelse, procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden, jf. arbejdsretslovens § 28,

stk. 1, 2. pkt. Parterne er enige om, at det kan ske uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes argumentation, jf. arbejdsretslovens 28, stk. 5.

4. Overenskomstgrundlaget

Det hedder i Bygge- og Anlægsoverenskomsten (i det følgende Overenskomsten) indgået mellem Dansk Byggeri og 3F bl.a.:

”§ 8 Den ugentlige arbejdstid

- 1. Den normale effektive arbejdstids længde er pr. uge 37 timer.*
- 2. Den ugentlige arbejdstid fordeles på ugens 5 første dage.*

...

§ 18 Overarbejde

...

Opgørelse af overarbejde

- 3. Overarbejde regnes fra normal arbejdstids ophør indbefattet ½ times spisepause straks efter dagarbejdstidens ophør. Spisetiden bortfalder, hvor overarbejdets varighed kun omfatter 1 timer.*

...

§ 20 Over-, søn- og helligdagsbetaling

Betaling af overarbejde

- 1. Overarbejde betales i de 3 første timer efter normal arbejdstids ophør med et tillæg til timelønnen af 50 %. ...*
- 2. Overarbejde herudover (natarbejde) indtil normal arbejdstids begyndelse betales med et tillæg til timelønnen af 100 %. Søn- og helligdagsarbejde betales med et tillæg til timelønnen af 100 %.*
- 3. Forannævnte tillæg beregnes af mindstebetalingssatsen, jf. § 23.*

...

Fradrag for spisetider

- 5. I betaling for over-, (nat-), samt søn- og helligdagsarbejde fradrages ikke for spisetiderne.*

...

Kapitel 6 Tidlønsbestemmelser

§ 23 Voksne medarbejdere

1. Mindestbetalingssatsen til voksne medarbejdere udgør pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår

1. marts 2017 kr. 122,15

1. marts 2018 kr. 124,15

...

§ 37 Lønsedler

1. Ved lønudbetaling skal anvendes lønsedler, hvor følgende oplysninger som minimum er anført:

- ...

- Timelønsarbejde

- ...

- Overarbejde

- ...

- Ferie- og søgnehelligdagsopsparing

- ...

...

§ 52 Pension og sundhedsordning

...

Pensionsbidraget

2. Pensionsbidraget udgør 12 % af den ansattes ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling. Den ansatte betales 4 % af bidraget, og virksomheden betaler 8 %.

...

Kapitel 12 Ferie- og søgnehelligdagsregler

§ 59 Optjening af ferie

...

§ 60 Afholdelse af ferie

...

§ 63 Feriegodtgørelse

1. Feriegodtgørelse udgør 12½ % af den samlede arbejdsløn i optjeningsåret.

...

§ 69 Betaling af søgnehelligdage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage

Opsparing

1. Søgnehelligdagsbetalingen til at betale søgnehelligdage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage udgør ... % af medarbejderens ferieberettigede løn ... 1. marts 2018 ... 9,30 %

...

Særligt vedrørende SH [søgnehelligdage] og feriefridage for udstationerede medarbejdere

9. Hvis søgnehelligdags- og feriefridagsbidraget fremgår tydeligt af medarbejdernes lønseddel, jf. overenskomstens bestemmelser herom, eller en tilsvarende opgørelse, kan en udstationerende virksomhed undlade at etablere en SH og feriefridagsopsparing, men i stedet udbetale bidraget løbende som et tillæg til lønnen ...

§ 71 Ferieregler for udstationerede medarbejdere

1. Bestemmelserne i §§ 59 til 68 gælder ikke for udstationerede medarbejdere, dvs. medarbejdere som sædvanligvis udfører deres arbejde i et andet land end Danmark, og som midlertidigt arbejder i Danmark, jf. lov nr. 849 af 21. juni 2006 om udstationering af lønmodtagere.

Afholdelse af ferie

2. Udstationerende virksomheder skal efter udstationeringsloven sikre udstationerede medarbejdere det antal betalte feriedage, som er fastsat i medfør af den danske ferielov. Den udstationerede medarbejder og virksomheden skal afvikle en eventuel supplerende ferie efter hjemlandets regler.

Betaling af ferie

*Hvis udstationerede medarbejdere i henhold til feriereglerne i hjemlandet har ret til færre dages betalt ferie, end den danske ferielov giver, supplerer virksomheden forholdsmæssigt i relation til perioden, hvor medarbejderne udfører arbejde i Danmark, op til niveauet i den danske ferielov. Alternativt kan det aftales mellem virksomheden og medarbejderne, at i det omfang den til enhver tid gældende lovgivning tillader det, udbetaler virksomheden kompensation til medarbejderen for de manglende feriedage, sammen med lønnen. Afregning af det resterende bidrag/løntillæg skal, jf. overenskomstens bestemmelser herom, fremgå af lønsedlen og udbetales/indbetales for hver lønperiode.
...”*

5. Udstationeringen

B.C.I. har haft et antal medarbejdere udstationeret til arbejde på byggeriet X beliggende i nærheden af Københavns Lufthavn. Arbejdet er foregået i perioden december 2017 – november 2018. Et varierende antal medarbejdere har været udstationeret i perioder af varierende længde. Sagen angår 15 udstationerede medarbejdere, som har arbejdet for B.C.I. i perioder af varierende længde.

6. Overenskomstens betydning

Det er ubestridt, at B.C.I. ved at melde sig ind i arbejdsgiverorganisationen Dansk Byggeri som nævnt er blevet forpligtet til at aflønne sine udstationerede medarbejdere i overensstemmelse med Bygge- og Anlægsoverenskomsten, som Dansk Byggeri har indgået med fagforeningen 3F. Det er ligeledes ubestridt, at 3F ved B.C.I.'s tilsidesættelse af denne forpligtelse af B.C.I. kan forlange betaling af den besparelse, som B.C.I. har opnået.

7. Sagens opkomst

I forbindelse med byggeriets opstart afholdt Dansk Byggeri sammen med 3F den 15. december 2017 et orienteringsmøde med B.C.I., hvor den danske arbejdsmarkedsregulering og Overenskomstens arbejdstidsregler blev gennemgået.

Da 3F af medarbejdere ved et besøg på pladsen havde fået oplyst, at de arbejdede op til 50 timer, og at lønnen udgjorde op til 14 euro pr. time, anmodede 3F i brev af 15. maj 2018 Dansk Byggeri

om, at der blev afholdt et organisationsmøde, hvor det blev dokumenteret, at Overenskomsten blev efterlevet.

Forud for mødet, som fandt sted den 23. maj 2018 med deltagelse af Dansk Byggeri, 3F og virksomheden, fremsendte Det Italienske Handelskammer ved generalsekretær D på vegne af B.C.I. forskelligt materiale, herunder ikke-underskreven, engelsksproget ”Employment Contract” med henholdsvis I og J, hvis ”personal guaranteed hourly rate will be at least” henholdsvis 123,90 kr. og 129,25 kr.

Af referatet fra mødet fremgår bl.a., at ”Parterne er enige om, at der på tidspunktet for mødet d.d. ikke foreligger en aftale om varierende ugentlig arbejdstid”. Ifølge referatet skulle virksomheden fremsende ”en forklaring til lønsedlens punkter, samt en forklaring af, hvordan de forskellige punkter beregnes, og hvad punkterne indeholder” med tilføjelsen: ”På lønsedlerne skal SH [søgnehelligdagsbetaling] og feriepenge indbetalingen fremstå som selvstændige punkter.”

Der blev afholdt et nyt organisationsmøde den 27. juli 2018 med deltagelse fra Dansk Byggeri, 3F og virksomheden. Forud for mødet havde 3F på grundlag af lønsedler mv. udleveret af B.C.I. foretaget en beregning af, hvad B.C.I. havde sparet i forhold til minimumsbetalingen efter Overenskomsten. Det fremgår af mødereferatet, at der ”er enighed om de grundlæggende beregningsprincipper”.

På et opfølgende organisationsmøde afholdt den 14. november 2018 med samme deltagerkreds var der bl.a. enighed om, at B.C.I. skulle fremsende dokumentation fra Cassa Edile for ”betaling af feriepenge for samtlige medarbejdere på individuelt niveau for perioden november 2017 – oktober 2018”.

På yderligere et opfølgende organisationsmøde den 12. december 2018 med samme deltagerkreds var der ifølge referatet enighed om, ”at de fremlagte arbejdstidsplaner fra perioden efter 23. maj 2018 ikke opfylder bestemmelserne om varierende ugentlig arbejdstid”. Der var enighed om, at B.C.I. havde betalt sine medarbejdere mindre, end hvad der som minimum skulle have været betalt efter Overenskomsten, men ikke enighed om besparelsens størrelse. Det

fremgår imidlertid af referatet, at ”Parterne er enige om, at det uomtvistelige beløb betales straks”.

Da parterne ikke har kunnet blive enige, er sagen indbragt for faglig voldgift til afgørelse.

8. Lønsedler og lønbetaling

B.C.I. har til 3F udleveret, hvad der angiveligt er de månedslønsedler, som udbetaling af løn til samtlige udstationerede medarbejdere for arbejde i hver enkelt medarbejders udstationeringsperiode er foregået på grundlag af. Hver enkelt lønseddel er vedhæftet en månedstimeseddel, hvori der dag for dag kan angives et antal timer, og som ifølge B.C.I. er udfyldt med timetal de dage, hvor der har været arbejdet.

Lønsedlerne indeholder et antal posteringer under forskellige kodenumre (”COD.”).

B.C.I. har på organisationsmødet den 23. maj 2019 ifølge referatet ”gennemgået og svaret på spørgsmål omkring lønsedlerne”, og en ”forklaring af poster på lønsedlen” er vedlagt referatet som bilag 1. Under sagens mundtlige forhandling har D afgivet forklaring om indholdet af lønsedlerne modtaget fra B.C.I.

Under kode 1, ”Importo ordinario”, angives ifølge disse forklaringer antal timer med almindelig timeløn. Under kode 105 (”Straordinario 35%”), 900 (”Maggiorazione”) og 902 (”Straord. Domenicale”) angives timer og betaling for overarbejde og søndagsarbejde. Kode 281, ”Indennita’ mensa”, er madpenge, kode 363, ”Diaria 10% edili”, lommepenge, kode 364, ”Indenn.trasp.edili”, rejsegodtgørelse og kode 99 og 359, ”Acc.to 23.45”, feriebetaling – ifølge forklaring afgivet af E omfatter denne post såvel feriepenge som søgnehelligdagsbetaling. Kode 72, ”Premio aziendale”, er ifølge de nævnte forklaringer en bonus eller et beløb, der sikrer, at der bliver betalt op til, hvad der minimum skal betales efter den danske overenskomst (løn, feriepenge, søgnehelligdagsgodtgørelse mv.). Lønsedlen munder ud i et beløb, nettoløn (Netto in busta), som er det beløb, der udbetales til medarbejderen.

Vedrørende H har B.C.I. til 3F udleveret en lønseddel med månedstimeseddel for august 2018, hvorefter han har arbejdet i 69 timer. Den ordinære timeløn er angivet til EUR 10,22. Der er i øvrigt posteringer vedrørende bl.a. overarbejde, feriebetaling og ”Premio aziendale”, således at nettolønnen er angivet til EUR 1.330,00. Fra H har 3F modtaget en lønseddel for samme måned, hvorefter han har arbejdet i 40 timer og modtaget en nettoløn på EUR 561,00.

B.C.I. har fremlagt et betydeligt antal erklæringer og lønsedler. Den enkelte erklæring er udfærdiget på blankt papir og indeholder navn mv. på en enkelt medarbejder. Den er maskinskrevet og fremstår som udfærdiget og underskrevet af den pågældende medarbejder. Erklæringen går ud på at have modtaget den regulære løn for en angiven måned med et angivet beløb svarende til nettolønbeløbet på lønsedlen for den pågældende måned, som er fremlagt med erklæringen med påførsel af, hvad der angiveligt er medarbejderens underskrift. Erklæringen går endvidere ud på, at medarbejderen ikke har noget at gøre krav på for de forudgående måneder. Der er fremlagt erklæringer i et antal fra 1 til 8 fra de 15 medarbejdere, som er omfattet af sagen.

B.C.I. har tidligere til 3F udleveret et antal tilsvarende erklæringer med tilhørende lønsedler. Disse erklæringer er dog udfærdiget på, hvad der fremtræder som B.C.I.'s brevpapir, og indeholder ikke nogen beløbsangivelse. Ved siden af, hvad der fremtræder som medarbejderens underskrift, er disse erklæringer forsynet med B.C.I.'s stempel med en underskrift.

Med baggrund i de sidstnævnte erklæringer og underskrevne lønsedler vedrørende fire medarbejdere (L, M, F, N) har 3F indhentet ”Erklæring vedr. underskrifter 4 medarbejdere B.C.I. service s.r.l. udarbejdet af B eksamineret grafolog og skriftekspert 9.4.2019”. Konklusionen i Bs erklæring er, ”at der er overordentlig stor sandsynlighed for, at det er en og samme person, der har skrevet samtlige underskrifter”. I en mail af 15. april 2019 fra B til 3F hedder det endvidere: ”Jeg glemte at oplyse, at signaturen ved BCIs stempel på erklæringer har flere indikationer, der peger på, at det kunne være den pågældende, der har underskrevet på alle dokumenterne!” B har under den mundtlige forhandling vedstået erklæringen. Forevist de senest fremlagte erklæringer med Fs underskrift har han forklaret, at denne underskrift afviger fra den af F, han har haft til rådighed, og også afviger fra signaturunderskriften.

E har afvist grafologerklæringen og forklaret, at B.C.I. ikke har skrevet under på erklæringerne, det har medarbejderne. Han har videre forklaret, at B.C.I. ikke har opereret med dobbelt lønsedler. Det eneste tilfælde er lønsedlerne vedrørende august 2018 for H, som kun arbejdede for B.C.I. i den ene måned, og det skyldes en fejl. B.C.I. har en ekstern konsulent, som laver deres lønsedler, og denne troede, at B havde arbejdet i Italien. Fejlen blev rettet ved udstedelse af den lønseddel, som B.C.I. har udleveret til 3F. Der har ikke været andre tilfælde.

E har yderligere forklaret, at medarbejdererklæringerne om modtagen løn var noget, bygherren forlangte. Til at begynde med var det uden beløbsangivelse, siden er det med beløbsangivelse – det var, som bygherren forlangte det.

Om lønudbetaling har E forklaret, at medarbejderne typisk har fået en del af lønnen udbetalt kontant, i snit omkring 20 %, mens resten er indsat på den enkeltes bankkonto.

F, G og H har samstemmende forklaret, at de har skrevet under på erklæringer og lønsedler, og at de efter behov har fået en del af deres løn udbetalt kontant og resten overført til deres bankkonto

H har vedrørende de to lønsedler forklaret, at han først modtog den, som han har sendt til 3F, men den var forkert, hvorefter han fik den rigtige med en løn på 1.330 Euro. Han har endvidere forklaret, at han har modtaget de 1.330 Euro, han fik et beløb kontant, men husker ikke hvor meget, resten blev overført.

B.C.I. har fremlagt 62 bankkvitteringer for indbetaling af løn til de udstationerede medarbejdere. F.eks. er der for F fremlagt 7 bankkvitteringer for løn i de 7 måneder, han var udstationeret. Kvitteringerne lyder på følgende beløb i Euro – nettolønbeløbet i Euro for den pågældende måned ifølge lønsedlerne udleveret til 3F er anbragt i parentes efter de enkelte beløb: 1.100 (1.250), 4.470 (4.950), 5.000 (5.250), 4.100 (4.750), 3.200 (3.780), 2.700 (2.900) og 2.520,74 (2.750,74). For G ser en tilsvarende opstilling således ud: 4.970 (5.476), 5.200 (5.850), 5.100 (5.250). For to tilfældigt valgte andre medarbejdere ser en tilsvarende opstilling således ud: G 2.331 (2.551), 2.167 (2.167), 1.840 (1.840), 1.856 (1.856), 2.300 (2.757), 2.150 (2.699), J 1.988 (1.988), 1.667 (1.667), 1.672 (1.672), 3.000 (3.240), 1.792,58 (2.192,58). Hvad angår H, er der

fremlagt en bankkvittering for en lønindbetaling på EUR 1.130 – nettolønnen ifølge lønsedlen udleveret til 3F er EUR 1.330, mens den på lønsedlen fremsendt af H til 3F er EUR 561.

9. 3F's beregning

A har foretaget beregningerne og afgivet forklaring herom. 3F har beregnet, hvad hver enkelt udstationeret medarbejder som minimum skulle have haft i løn efter Overenskomsten, med udgangspunkt i det antal præsterede timer, som fremgår af de månedstimesedler, som er knyttet til de lønsedler, B.C.I. har udleveret til 3F, og Overenskomstens mindstetimeløn på 124,15 kr. Da der ikke for arbejdet er indgået aftaler om varierende ugentlig arbejdstid, som efterlever Overenskomstens bestemmelser, er beregningen baseret på, at timer ud over 7,4 pr. dag og 37 pr. uge skal afregnes som overarbejde. På dage, hvor overarbejdet overstiger en time, er der indregnet en arbejdsgiverbetalt pause i umiddelbar forlængelse af den daglige arbejdstid. Ved beregningen af, om der i forhold til den løn, den enkelte medarbejder skulle have haft, inklusive ferie- og søgnehelligdagsbetaling samt pensionsbidrag, er opnået en besparelse, har 3F regnet B.C.I. til gode de poster på de udleverede lønsedler, som for 3F er genkendelige som løn, og hvad der er dokumenteret indbetalt til den italienske ferieordning, Cassa Edile, og til Pension Danmark. Posterne "Premio aziendale", "Indennita' mensa", "Indenn.trasp.edili" og "Acc. to 23.45" indgår ikke i beregningerne. Hvad feriebetaling mv. angår, har 3F henvist til, at Overenskomstens § 37 og § 71 ikke er overholdt. Hvad "Premio aziendale" angår, har 3F henvist til, at denne post ikke findes på den lønseddel, som G har fremsendt til 3F, og at det undrager sig bedømmelse, hvordan beløbet fremkommer.

Disse beregninger fører til beløbet i 3F's subsidiaire påstand, 823.437,40 kr. Det er imidlertid 3F's opfattelse, at den lønseddel, som 3F har modtaget fra H, viser, at løn er udbetalt med lavere beløb, end hvad fremgår af de lønsedler, som 3F har modtaget fra B.C.I. 3F har beregnet B.C.I.'s besparelse vedrørende H i forhold til begge lønsedler og opgjort denne forskel til 37,02 %. Ifølge 3F nås herefter beløbet i den principale påstand ved at brede denne forskel ud på samtlige medarbejdere, 1.118.534,11 kr.

10. B.C.I.'s beregning

B.C.I. har fremlagt en beregning vedrørende de enkelte medarbejdere og samlet, som er bygget således op:

Kolonne B: 3F's lønkrav, kolonne C: 3F's krav vedr. Ferie, kolonne D: 3F's krav vedr. S/H, kolonne E: 3F's krav vedr. Pension, kolonne F: 3F's samlede krav (1).

Kolonne G: løn jf. lønseddel i Euro, kolonne H: løn jf. lønseddel i DKK (2).

Kolonne I: Difference, hvis der skal betales (3), dvs. (1) – (2) = (3).

Denne beregning er opdelt i to: perioden før den 24. maj, perioden efter den 24. maj, og munder ud i følgende i kolonne I:

Total sum før d. 24. maj	371.769,92
Total sum efter d. 24. maj	184.024,2046
<u>Total sum</u>	<u>555.794,12</u>

Der er endvidere fremlagt en "lønberregning inkl. Casa Edile + Pension i DK", hvori er fraregnet beløb, som angives betalt til Cassa Edile og Pension Danmark, hvorved fremkommer til "Samlet Efterbetaling" beløbet på de 291.195,24 kr.

Det er oplyst, at 3F's krav er taget fra beregninger, som 3F fremsendte i november 2018. Det er endvidere oplyst, at 3F fremsendte nye beregninger i december 2018.

Dansk Byggeri er enig i, at ferie/søgnehelligdagsbetaling skal indbetales til Cassa Edile. Det er i øvrigt Dansk Byggeris opfattelse, at det skal regnes B.C.I. til gode som betalt løn, hvad der optræder på lønsedlerne under kodenumrene 72 (Premio azindale), 281 (madpenge), 363 (lommepenge) og 364 (rejsegodtgørelse).

11. Opmandens begrundelse og resultat

3F har foretaget en beregning af, hvad der som minimum skulle have været betalt hver enkelt udstationeret medarbejder efter Overenskomsten.

Det er efter det under sagen fremkomne med føje lagt til grund for disse beregninger, at de enkelte medarbejdere har arbejdet de dage og det antal timer, som fremgår af de månedstimesedler, som er vedlagt de lønsedler, som B.C.I. har udleveret til 3F.

Efter Overenskomsten er den ugentlige arbejdstid 37 timer, som fordeles på ugens 5 første dage, jf. § 8. Arbejde herudover er efter Overenskomsten overarbejde. Fra den 1. marts 2018 er mindstebetalingssatsen til voksne medarbejdere efter Overenskomstens § 23 124,15 kr. pr. time, og denne timebetaling er lagt til grund for beregningerne.

Der har ikke for B.C.I.'s arbejde på byggeriet X været indgået aftaler om varierende ugentlig arbejdstid, som opfylder Overenskomstens betingelser. I 3F's beregninger af, hvad B.C.I. som minimum skulle have betalt medarbejderne i løn, indgår præsterede arbejdstimer ud over 7,4 timer pr. dag ugens 5 første dage og 37 timer pr. uge med tillæg for overarbejde. Det tiltrædes, at en beregning i sagen af, hvad B.C.I. som minimum skulle have betalt efter Overenskomsten, kan ske med udgangspunkt i, at præsterede arbejdstimer ud over 7,4 timer pr. dag ugens 5 første dage og 37 timer pr. uge skal afregnes efter reglerne om overarbejde.

Efter Overenskomstens § 20 skal der for overarbejde betales et tillæg til timelønnen. For overarbejde de 3 første timer efter normal arbejdstids ophør er tillægget til timelønnen 50 %, for overarbejde herudover er tillægget til timelønnen 100 %. For søn- og helligdagsarbejde skal der betales et tillæg til timelønnen på 100 %.

Det tiltrædes, at de timer i medarbejdernes månedstimesedler, som efter det foranstående skal aflønnes med tillæg som nævnt, ved beregningerne af, hvad der skulle have været betalt, indgår med en betaling i overensstemmelse med det anførte.

Efter Overenskomstens § 18, stk. 3, er der ved overarbejde ud over en time krav på en halv times pause, der skal betales af arbejdsgiveren som overarbejde, jf. § 20. Efter det, der er fremkommet

under sagen, lægges det til grund, at timetallene i månedstimesedlerne er udtryk for det antal timer, hvori medarbejderne har arbejdet. Det tiltrædes derfor, at der i beregninger af, hvad B.C.I. skulle have betalt, er tillagt en halv time de dage, hvor overarbejdet har oversteget en time.

Beregningen af, hvad hver enkelt medarbejder mindst skulle have haft i løn, er sket ved at fordele timerne i månedstimesedlerne dag for dag på "Normaltimer", "Overtid 50 %" og "Overtid 100 %", alt i overensstemmelse med de gennemgåede regler i Overenskomsten. Hertil er lagt "Pause 50 %" og "Pause 100 %", hvor der efter det anførte er krav på betaling heraf. Minimumslønnen for samtlige timer herefter er beregnet ud fra den angivne minimumstimeløn på 124,15 kr. med tillæg som ligeledes angivet.

Fra det beløb, som hver enkelt medarbejder herefter som minimum skulle modtaget i løn, er der for hver enkelt medarbejder i de beregninger, som 3F har fremlagt, sket fradrag af, hvad hver enkelt medarbejder efter 3F's opfattelse kan anses at have fået udbetalt som løn.

Der er i øvrigt i beregningerne taget højde for, hvad medarbejderne efter Overenskomsten har krav på betaling af i feriegodtgørelse, søgnehelligdags- og feriefridagsgodtgørelse samt pensionsbidrag.

Efter beregningerne har B.C.I. opnået en samlet besparelse på 823.437,40 kr. i forhold til, hvad B.C.I. som minimum skulle have betalt efter Overenskomsten.

Der er ikke fremkommet indsigelser mod de principper, hvorefter 3F har foretaget beregning af, hvad den enkelte medarbejder som minimum skulle have i løn efter Overenskomsten. Der er heller ikke fremkommet indsigelser mod de beløb, som disse beregninger konkret er mundet ud i. Ved afgørelsen af, hvilken besparelse der er opnået, findes 3F's opgørelse af, hvad der som minimum skulle have været betalt at kunne lægges til grund. Det er da også 3F's opgørelse af, hvad der skulle have været betalt, som ligger til grund for B.C.I.'s beregning af besparelsen – det er blot en opgørelse, som efterfølgende er korrigeret til, hvad der må anses for at være den korrekte opgørelse.

Uenigheden mellem parterne angår derfor i første række, hvad medarbejderne må anses at have fået betalt i løn.

Det lægges efter bevisførelsen til grund, at der er udbetalt medarbejderne løn efter de lønsedler, som B.C.I. har udleveret til 3F. Dette understøttes af de fremlagte bankoplysninger sammenholdt med forklaringerne om muligheden for kontantudbetaling af mindre beløb og benyttelsen af denne mulighed, ligesom det understøttes af de fremlagte underskrevne erklæringer og lønsedler og forklaringerne herom. Den enkelte lønseddel vedrørende H er der givet en plausibel forklaring på set i lyset af, hvad han for den pågældende måned fik indsat på sin bankkonto som løn. Der er således ikke grundlag for at antage, at der har været anvendt et dobbeltlønseddelsystem eller begået andre misligheder. Der er derfor ikke noget holdepunkt for at opgøre besparelsen som sket i 3F's principale påstand til 1.118.534,11 kr.

Det, som herefter er spørgsmålet, er, om der i 3F's opgørelse af besparelsen til 823.437,40 kr. er godskrevet B.C.I. alle de beløb på de udleverede lønsedler, som må anses som løn.

Som lønsedlerne er udformet, unddrager det sig nærmere bedømmelse, hvad en række poster dækker over, hvordan de er beregnet, og hvorledes de er betalt. Efter det, der under sagen er oplyst om madpenge, lommepenge og rejsegodtgørelse, ses det ikke at kunne kritiseres, at disse poster er holdt uden for beregningen. Hvad der er indbetalt til Pension Danmark skal anses som løn, men ikke-indbetalte pensionsbidrag kan ikke anses som udbetalt løn. Hvad der er indbetalt til Cassa Edile skal anses som løn, men ikke indbetalt feriegodtgørelse kan ikke anses som udbetalt løn. Det fremgår ikke nærmere, hvad "Premio azindale" består af, men efter hvad der er oplyst, indgår løn, feriebetaling og søgnehelligdagsgodtgørelse mv. Overenskomstens krav til lønsedlers indhold er ikke efterlevet, hvilket findes at måtte komme B.C.I. til skade.

På denne baggrund findes besparelsen passende at kunne fastsættes til 600.000 kr.

Thi bestemmes:

B.C.I. skal til Fagligt Fælles Forbund inden 14 dage betale 600.000 kr. med procesrente efter renteloven (lovbekendtgørelse nr. 459 af 13. maj 2014), jf. dennes § 3, stk. 4, og § 5, stk. 1, fra den 26. april 2019, til betaling sker.

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

Børge Dahl