

Kendelse af 28. oktober 2020 i faglig voldgiftssag FV2020-534:

Fagligt Fælles Forbund

Kampmannsgade 4

1790 København V

(advokat Ulrik Mayland)

mod

Megami Sp. z.o.o.

(advokat Frederik Brocks og advokat Louise Horn Aagesen)

Biintervenient til støtte for indklagede:

DI – Dansk Industri

H.C. Andersens Boulevard 18

1553 København V

(advokat Morten Lind Eisensee)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår en polsk virksomhed, som i forbindelse med udførelse af isoleringsarbejde i Danmark under anvendelse af udstationerede medarbejdere fra Polen har indgået en tiltrædelsesoverenskomst med Fagligt Fælles Forbund (3F) til Isoleringsoverenskomsten indgået mellem Dansk Industri (DI) og 3F. Spørgsmålet er, hvilken betydning virksomhedens pligt til efter lovgivningen i Polen at betale bidrag for de udstationerede medarbejdere til det polske socialsikringsinstitut, Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), har for pligten til efter tiltrædelsesoverenskomsten at betale såkaldt opsat løn til 3F's feriekasse.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 21. oktober 2020 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand (efter parternes fælles anmodning udpeget af Arbejdsrettens formand ved brev af 5. april 2020).

Den faglige voldgiftsret, der er etableret i overensstemmelse med reglerne i lovbekendtgørelse nr. 103 af 24. august 2017 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, har været sammensat med følgende partsudpegede medlemmer: forhandlingssekretær Ivan Bak, 3F, og underdirektør Christoffer Skov, DI.

Under forhandlingen deltog Aleksandra Dziuba som partsrepræsentant for klager via Teams.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af næstformand A, 3F Byggegruppen, og med indklagedes indforståelse af forhandlingssekretær B, 3F.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret var enighed om en afgørelse, træffes denne af opmanden, jf. arbejdsretsloven § 28, stk. 1, 2. pkt.

3. Udstationeringsdirektivet og udstationeringsloven

I Europa-Parlamentets og Rådets direktiv af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (96/71/EF) hedder det bl.a.:

”Artikel 1.

Anvendelsesområde

1. Dette direktiv finder anvendelse på virksomheder, som i forbindelse med levering af tjenesteydelser over grænserne udstationerer arbejdstagere på en medlemsstats område ...

...

Artikel 3.

Arbejds- og ansættelsesvilkår

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 område arbejdet udføres, er fastsat:

- ved lov eller administrative bestemmelser, og/eller

- ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, jf. stk. 8, for så vidt de vedrører de i bilaget nævnte aktiviteter:

...

c) mindsteløn, herunder overtidspåtegning; dette gælder ikke for erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger

...

I forbindelse med dette direktiv defineres begrebet mindsteløn, jf. stk. 1, litra c), i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret.

...”

Udstationeringsloven (lovbekendtgørelse nr. 1144 af 14. september 2018 om udstationering af lønmodtagere m.v.) indeholder i § 6 a følgende bestemmelse:

”§ 6 a. Med henblik på at sikre udstationerede lønmodtagere løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for udførsel af tilsvarende arbejde, kan der på samme måde som over for danske arbejdsgivere anvendes kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere til støtte for et krav om indgåelse af kollektiv overenskomst, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Det er en betingelse for iværksættelse af kollektive kampskridt som nævnt i stk. 1, at der forinden over for den udenlandske tjenesteyder er henvist til bestemmelser i kollektive overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område. Det

skal af disse overenskomster med den fornødne klarhed fremgå, hvilken løn der efter overenskomsterne skal betales.”

Bestemmelsen blev indsat ved lov nr. 1394 af 27. december 2008 om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere (Gennemførelse af anbefalingen fra udredningsarbejdet om Lavalafgørelsen og forlængelse af revisionsfrist) til opfyldelse af de krav, som følger af EU-Domstolens dom af 18. december 2007 i sag C-341/05 (Laval). Det hedder i det underliggende lovforslag, lovforslag nr. 36, Folketinget 2008-2009, i de almindelige bemærkninger bl.a.:

”4.3. Anvendelsen af lovforslaget i praksis

Adgangen til at kræve indgåelse af en kollektiv overenskomst om lønvilkår over for udenlandske tjenesteydere indgår som et led i bekæmpelsen af social dumping. Dette indebærer, at eventuelle forpligtelser, som danske arbejdsgivere har i henhold til landsdækkende kollektive overenskomster, og som rækker ud over minimumslovgivningen på områder som f.eks. ferie og barsel, vil kunne indregnes i de overenskomstmæssige lønvilkår, som der henvises til i forbindelse med iværksættelsen af kollektive kampskridt. I modsat fald ville det ikke kunne sikres, at udenlandske udstationerede lønmodtageres aflønning svarer til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale i henhold til de kollektive overenskomster. ...

Princippet om ligebehandling betyder på den anden side, at den udenlandske tjenesteyder ikke må pålægges ekstra udgifter set i forhold til, hvad en dansk arbejdsgiver efter den landsdækkende kollektive overenskomst på et tilsvarende område er forpligtet til at betale, hvilket indebærer, at udgifter – f.eks. til ferie eller pension – som den udenlandske tjenesteyder er forpligtet til at betale i henhold til f.eks. en overenskomst i hjemlandet, skal tages i betragtning ved fastlæggelsen af de lønvilkår, der henvises til forud for iværksættelsen af kollektive kampskridt; en udenlandsk tjenesteyder kan ikke mødes med krav om dobbelt betaling. Finder der således en konvertering af andre elementer til lønvilkår sted, skal der tages hensyn til, at den udenlandske tjenesteyder allerede kan have forpligtelser, som nødvendigvis må tages i betragtning, så forskelsbehandling undgås.”

Det hedder i de specielle bemærkninger til bestemmelsen bl.a.:

”Indledningsvis i stk. 1 i den foreslåede § 6 a er formålet med bestemmelsen angivet, idet hensynet til at forhindre social dumping tilgodeses gennem adgangen

til at sikre udstationerede lønmodtagere en løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde. Modsætningsvist fremgår, at der ikke kan anvendes kollektive kampskridt med henblik på at sikre udstationerede lønmodtagere en løn, der går ud over, hvad danske arbejdsgivere efter en landsdækkende kollektiv overenskomst er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde, og det EU-retlige forbud mod forskelsbehandling på grund af nationalitet skal derfor ligeledes ansues som en grundlæggende forudsætning.

Når målestokken for, hvilken løn udstationerede lønmodtagere kan sikres og hvad den udenlandske tjenesteyder kan afkræves, angives at være, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde, skal det forstås således, at det er de samlede udgifter, der påhviler den danske arbejdsgiver til arbejdskraft i henhold til en kollektiv overenskomst, der kan lægges til grund for de lønkrav, der understøttes med kollektive kampskridt over for en udenlandsk tjenesteyder. Det er således ikke blot den løn, en dansk arbejdsgiver betaler, men tillige andre elementer i overenskomsterne, der kan tages i betragtning ved udmålingen af de lønkrav, som den udenlandske tjenesteyder kan mødes med. F.eks. vil ferie ud over det i ferieloven fastsatte, som danske arbejdsgivere på det pågældende ansættelsesområde i medfør af kollektiv overenskomst skal give, kunne konverteres til et lønkrav, og det samme gælder f.eks. rettigheder med hensyn til barsel ud over lovgivningens minimumskrav. Almindelige pensionsbidrag, der ikke er erhvervstilknyttede tillægspensioner, vil i en del tilfælde kunne betragtes som et umiddelbart lønkrav, men hvis dette ikke er tilfældet – hvis f.eks. den pågældende pensionsindbetaling ikke direkte er relateret til lønudbetalingen – vil der også kunne ske konvertering heraf. Der vil dog ikke kunne konverteres i et omfang, som stiller den udenlandske tjenesteyder ringere end en dansk arbejdsgiver inden for samme sektor eller erhvervsgrænse efter den landsdækkende kollektive overenskomst.

I forlængelse heraf kan det anføres, at eventuelle forpligtelser, som den udenlandske tjenesteyder allerede måtte have over for de udstationerede lønmodtagere, nødvendigvis skal tages i betragtning ved en eventuel konvertering, så dobbeltbetaling undgås. Hvis den udenlandske tjenesteyder f.eks. i forvejen betaler til en pensionsordning i oprindelseslandet for de udstationerede lønmodtagere, vil pligten til at betale pension efter en dansk overenskomst ikke eller kun delvist kunne konverteres til et lønkrav, der kan understøttes med kollektive kampskridt over for den udenlandske tjenesteyder. I den forbindelse kan det nævnes, at eksempelvis bidrag til uddannelsesfonde, som den udenlandske tjenesteyder ikke vil kunne få samme glæde af som en dansk arbejdsgiver, ikke vil

kunne konverteres til et lønkrav, selvom en dansk arbejdsgiver kan være forpligtet til at betale et sådant bidrag i henhold til en kollektiv overenskomst.”

4. Overenskomstforholdet og overenskomstgrundlaget mellem Megami og 3F

4.1. Tiltrædelsesoverenskomst

Den 14. juni 2016 indgik Megami med 3F Fredericia ”Tiltrædelsesoverenskomst til Isoleringsoverenskomsten for udstationerende virksomheder”. Det hedder heri bl.a.:

”§ 1 – Overenskomsten

Undertegnede virksomhed forpligter sig herved til at overholde Isoleringsoverenskomsten ... indgået mellem DI, Dansk Industri, og 3F, Fagligt Fælles Forbund.

...

Følgende bestemmelser i overenskomsten er ikke gældende jf. udstationeringsdirektivet:

For isoleringsoverenskomsten:

§ 11, Pension - § 12, Fritvalgskonto - § 14, Barsel - § 15, Ferie - § 22, Fonde.

...

§ 2 – Timeløn

Timelønnen følger de ændringer, der sker i den relevante overenskomst og aftales pr. d.d. til flg:

På Teknisk Isolering til 173,41 kr.

...

§ 3 – Opsat løn

En del af lønnen indsættes i 3F’s feriekasse. Beløbet er beregnet på baggrund af bestemmelserne om pension, om Barsel, om ferie, om SH, i den aktuelle overenskomst. 21,2 % af beløbet, svarende til Feriepenge, barsel og SH, udbetales til medarbejderne efter ferielovens bestemmelser.

Hvis virksomheden kan dokumentere, at der i hjemlandet er udbetalt eller hensat beløb der modsvarer det til 3F’s Feriekasse indbetalte beløb, kan det for meget indbetalte refunderes, såfremt forbundet godkender den fremlagte dokumentation for hensættelsen eller udbetalingen.

Beløbet for pension, svarende til 8,00 %, kan udbetales til medarbejderen efter ferielovens bestemmelser.

Ved medarbejderens meddelelse om ophør med arbejde i Danmark kan udbetaling ske ved indsendelse af underskrevet fratrædelseserklæring til 3F's Feriekasse.

Beregningen af den opsatte løn følger de principper der er udspecificeret på de sidste sider i nærværende overenskomst.

(Bemærk at pensionen på de 8,00 % skal beregnes af lønnen tillagt de 21,2 %).
..."

Overenskomstens sidste side indeholder følgende danske tekst (efterfulgt linje for linje af oversættelse af teksten til polsk):

”Timeløn på overenskomsten for Teknisk Isolering
for udstationerende virksomheder
pr. 1. marts 2015

§ 9, stk 1a Minimal timelønnen	119,45 kr.
§ 9, stk. 3-5 Tillæg	13,03 kr.
I alt	132,48 kr.
Opsat løn:	
§ 15 Feriegodtgørelse 12,5 %	16,56 kr.
§ 12 Fritvalgskonto 7,7 %	10,20 kr.
§ 14 Barsel 1 %	1,32 kr.
§ 11 Pension 8,00 % af 160,56	12,85 kr.
I alt	40,93 kr.
Timeløn i alt	173,41 kr.”

4.2. Isoleringsoverenskomsten

Isoleringsoverenskomsten mellem DI Overenskomst I og 3F Byggegruppen 2014-2017 indeholder bl.a. følgende bestemmelse:

”§ 11 Pension

Stk. 1. Ansatte, der er fyldt 18 år og har samlet 2 måneders brancheanciennitet, er omfattet af pensionsordningen i Industriens Pensionservice, som følger de regler, der fastlægges af DI/CO-industri. Anciennitetskravet gælder dog ikke for medlemmer, der er medlemmer af en anden arbejdsmarkedspensionsordning.

Stk. 2. Pensionsbidraget beregnes af den a-skattepligtige lønindkomst og indbetales af arbejdsgiveren til Industriens Pension.

Stk. 3. Pensionsbidraget er følgende:

Fra	Arbejdsgiveren	Medarbejderen	I alt
1. januar 2009	8,0%	4,0%	12,0%
...			

I Isoleringsoverenskomsten 2017-2020 er denne bestemmelses overskrift ændret til ”Pension og sundhedsordning”, og der er indsat følgende nye stk.:

”Stk. 5. Medarbejdere omfattet af pensionsordningen omfattes desuden af sundhedsordningen i Industriens Pension. Virksomheden betaler udgiften til sundhedsordningen op til et beløb fastsat af overenskomstparterne. Virksomheder med en sundhedsordning, der samlet set svarer til sundhedsordningen i Industriens Pension, omfattes ikke af denne bestemmelse. Denne bestemmelse træder i kraft den 1. september 2017.”

Klager har fremlagt en udskrift fra www.industrienspension.dk, hvoraf fremgår, at Industriens Pension blev stiftet i 1992 af DI og CO-industris medlemsforbund med den opgave at sikre medlemmerne en attraktiv pensionsordning. I 2007 blev det besluttet, at Industriens Pension skulle varetage yderligere opgaver for overenskomstparterne. Industriens Pension er organiseret som en koncern med et holdingselskab, IndustriPension Holding A/S, og to datterselskaber, Industriens Pensionsforsikring A/S og Industriens Pension Service A/S. Det hedder om de to datterselskaber, at Industriens Pensionsforsikring A/S ”tager sig alt, der vedrører pensionsordningen”, mens Industriens Pension Service A/S ”står for administrationen af en række arbejdsmarkedsrelaterede fonde” (Industriens Barselsfond, Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond, Industriens Kompetenceudviklingsfond, DA/LO Udviklingsfonden, Træets Uddannelses- og Udviklingsfond, De Fødevarerindustrielle Uddannelsesfonde, Den særlige efteruddannelses- og kompetencefond).

4.3. Industriens Pension

Industriens Overenskomst indgået mellem DI og CO-industri indeholder bl.a. følgende bestemmelse:

” § 34 Pension

Stk. 1 Omfattede medarbejdere

Der skal betales pensionsbidrag når medarbejderen er fyldt 18 år, og

a. Medarbejderen er på ansættelsestidspunktet omfattet af Industriens Pension eller en anden arbejdsmarkedspension fra en tidligere ansættelse – herunder tjenestemandspension eller tilsvarende ordning.

b. Hvis medarbejderen ikke i forvejen har en arbejdsmarkedspensionsordning, skal der betales pension, når medarbejderen har 2 måneders anciennitet i virksomheden. I de to måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de sidste to år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst, som giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension.

...”

Til Industriens Overenskomst er som bilag 8 knyttet et protokollat vedrørende udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark. Der er tale om en aftale indgået mellem DI og CO-industri med henblik på at modvirke social dumping. Aftalen angår behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark. Det fremgår af aftalen bl.a., at DI-medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes (oprindeligt punkt 4 i aftalen). Det fremgår endvidere, at såfremt den udenlandske virksomhed optages som medlem af Dansk Industri, skal lønniveauet tilpasses (oprindeligt punkt 6 i aftalen).

Klager har fremlagt en e-mailkorrespondance mellem B, 3F, og C, chef for BSC Metal- og Maskinindustrien, DI, fra december 2019. Det fremgår, at B ønsker bekræftet, at § 34 i Industriens Overenskomst og bilag 8 til overenskomsten ikke er en del af Isoleringsoverenskomsten. I en e-mail af 17. december 2019 fra C til B hedder det:

”Jeg forstår ikke helt, hvad du mener. Det følger jo helt udtrykkeligt af Isoleringsoverenskomstens § 11, at medarbejderne på overenskomsten er omfattet af pensionsordningen i Industriens Pension, som igen følger de regler, der fastlægges af DI/CO-industri.”

Samme dag spørger B i en e-mail C: ”Indebærer det så også at I mener at bilag 8 er en del af Isoleringsoverenskomsten?” Hertil svarer C dagen efter: ”Nej, det er ikke vores opfattelse, at bilag 8 er en del af Isoleringsoverenskomsten.”

I faglig voldgiftskendelse af 26. februar 2010 i sag FV2009.0093 (Karl Dungs) fik DI i en sag anlagt af CO-industri medhold i, at tyske socialomkostninger skal indgå i beregningsgrundlaget ved sådan løntilpasning efter bilag 8. Det var oplyst, at en tysk arbejdsgiver betalte op til 23 % af bruttolønnen til det offentlige og forsikringsselskaber som bidrag til sygekasse, alderspension, arbejdsløshedsforsikring og plejeforsikring. Det hedder i begrundelsen, at det i overensstemmelse med formålet med bilag 8 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 kunne på den baggrund ikke ses bort fra de lovpligtige sociale omkostninger, ”som må anses som løndele for de pågældende medarbejdere i den foreliggende sammenhæng”.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2014 indgik DI og CO-industri en organisationsaftale til supplerende af bilag 8 til Industriens Overenskomst. Ifølge denne aftale skal en opgørelse og sammenligning af lønniveauet baseres på ”den udstationerende virksomheds samlede relevante medarbejderomkostninger, dvs. lovgivningsmæssige sociale forpligtelser og overenskomstmæssige forpligtelser, uanset om de hidrører fra hjemlandet eller Danmark”. Den udstationerende virksomhed må endvidere efter aftalen ”hverken stilles ringere eller bedre end en tilsvarende dansk virksomhed” – der ”sammenlignes således med de tilsvarende medarbejderomkostninger, som den danske virksomhed ville have i samme situation”. Det siges videre i aftalen, at ”virksomhedens dokumenterede bidragsomkostninger til en arbejdsmarkedspension i hjemlandet kan modregnes i bidraget, virksomheden skal betale i henhold til overenskomsten”.

I faglig voldgiftskendelse af 5. februar 2019 i FV2018.0075 (Mostostal), ligeledes mellem CO-industri og DI, er der taget stilling til, om en polsk virksomhed, som i forbindelse med udførelse

af arbejde i Danmark med udstationeret polsk arbejdskraft var medlem af DI og derfor underlagt Industriens Overenskomst, kunne modregne lovpligtige arbejdsgiverbidrag til de udstationerede medarbejders alderspensionsordning i den polske socialsikringsordning ZUS. Bidrag til denne pensionsordning udgør 19,52 % af beregningsgrundlaget og betales ligeligt af den forsikrede arbejdstager og arbejdsgiveren med hver 9,76 %. Ved afgørelsen blev det fastslået, at formuleringen ”Dokumenterede bidragsomkostninger til en arbejdsmarkedspension i hjemlandet” i organisationsaftalen skal ”forstås som alle udgifter, som den udenlandske virksomhed i forvejen betaler til en pensionsordning i hjemlandet for de udstationerede medarbejdere, uden at det i den forbindelse kan tillægges nogen betydning, om der er tale om overenskomstmæssige forpligtelser eller forpligtelser, som følger af lovgivningen”. Der blev herved henvist til forarbejderne til udstationeringslovens § 6 a, jf. det bag ændringsloven herom, lov nr. 1394 af 27. december 2008, liggende lovforslag nr. 36, Folketinget 2008-2009, de specielle bemærkninger til § 6 a.

4.4. Pensionsprotokollat på Byggeområdet

På Byggeriets område indgik overenskomstparterne, Dansk Byggeri og 3F, i 2017 et protokollat om pensionsforhold for udstationerende virksomheder. Ifølge protokollatet er der tale om en ”aftale om betaling af pensionsbidrag til udstationerede medarbejdere, der i medfør af pensionsdirektivet (nr. 1998/49) oppebærer pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet”. Ifølge aftalen undtages en udstationerende virksomhed fra pligten til at betale pensionsbidrag efter overenskomsten for de medarbejdere, som er omfattet af en supplerende pensionsordning i hjemlandet. Virksomhedens dokumenterede bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet – som defineret i pensionsdirektivet – kan modregnes i bidragene, som virksomheden skal betale i henhold til overenskomsten.

Kendelse af 14. oktober 2019 i faglig voldgiftssag FV2018.0165 (K2 Leseni) angår et tjekkisk firmas tjekkeske medarbejdere udstationeret til udførelse af stilladsarbejde i Danmark. De havde fået en personlig og en samlet løn incl. feriegodtgørelse, søgnehellidags- og feriefridagsbetaling og pensionsbidrag (virksomheden havde betalt den fulde takst), som var højere, end hvad der efter Bygge- og Anlægsoverenskomsten mindst er krav på, og der var ikke under sagen spørgsmål om, hvorvidt lovpligtige arbejdsgiverbidrag i Tjekkiet vedrørende de udstationerede

medarbejdere til sociale sikringsordninger vedrørende bl.a. pension kunne fratrækkes i et eller flere af de nævnte lønelementer. Spørgsmålet var, om lønniveauet i K2 Leseni var sådan, at der forelå ”misforhold som helhed” i overenskomstens forstand, herunder om der ved misforholdsbedømmelsen af en udenlandsk udstationerende virksomhed kan tages hensyn til de udgifter, virksomheden har afholdt til de arbejdsgiverbidrag, som virksomheden i medfør af lovgivning i hjemlandet har betalt til de udstationerede medarbejderes sociale sikringsordninger dér. Opmændene udtalte, at det ved en sammenligning af en udenlandsk udstationerende virksomheds lønniveau med en dansk virksomheds lønniveau under overenskomstens misforholdsbestemmelse ”stemmer bedst overens med formålet med bestemmelsen og hensynet til ligestilling af virksomhederne på markedet at anse den udstationerende arbejdsgivers udgift til medarbejderens sociale sikring for en del af det sammenlignelige lønniveau, eftersom udgiften til en dansk virksomheds medarbejderes sociale sikring indirekte indgår i den løn, som medarbejderen får, idet skatten beregnes af denne”.

Ved kendelse af 11. november 2019 i faglig voldgiftssag FV2019.0152 (Jackson Adapt) er det afgjort, at en polsk udstationerende virksomheds lovpligtige pensionsbidrag til den polske ZUS-ordning ikke kan anses som bidrag til en supplerende pensionsordning i den forstand, hvori dette begreb er anvendt i pensionsprotokollatet mellem Dansk Byggeri og 3F. Virksomhedens indbetaling af pensionsbidrag til ZUS kunne derfor ikke fritage den fra pensionsbidragsforpligtelsen efter den danske overenskomst. Krav om betaling til den danske ordning indebar ikke et EU-stridigt krav om dobbeltbetaling – det hedder herom i begrundelsen:

”Arbejdsgiverbidrag til den danske arbejdsmarkedspensionsordning sikrer de udstationerede medarbejdere en reel ekstra pension helt på linje med den ekstra pensionssikring, andre medarbejdere under overenskomsten opnår. Der er således ikke tale om dobbeltbetaling i den forstand, hvori dette udtryk må anses for anvendt i forarbejderne til udstationeringsloven, at der betales dobbelt for samme medarbejdergode. Uden indbetaling af arbejdsgiverbidrag til den danske arbejdsmarkedspensionsordning vil de udstationerede medarbejdere ikke være sikret samme minimumsløn som andre medarbejdere under overenskomsten, og der er ikke i pensionsprotokollatets ordlyd eller tilblivelse noget holdepunkt for, at ligebehandling forstået som ligebehandling under hensyn til den udstationerende virksomheds samlede relevante medarbejderomkostninger – som tilfældet er for så vidt angår forståelsen af misforholdsbestemmelsen i Bygge- og

Anlægsoverenskomsten, jf. kendelse af 14. oktober 2019 i faglig voldgiftssag FV2018.0165 mellem 3F og Dansk Byggeri for K2 Leseni – har skullet tillægges betydning for pligten til at betale arbejdsgiverbidrag til den danske arbejdsmarkedspensionsordning.”

5. Den polske pensionsordning i ZUS

Polen har ved lov oprettet socialsikringsinstituttet *Zakład Ubezpieczeń Społecznych* (herefter ZUS), i engelsk oversættelse *Social Insurance System Act of October 13th 1998*. Arbejdsgivere og lønmodtagere m.fl. betaler bidrag fastsat ved lov til instituttet. Ordningen er nærmere beskrevet i Europakommissionens vejledning fra 2012 om social sikring i Polen (“Dine rettigheder til social sikring i Polen”). Det fremgår heraf bl.a.:

”Centralinstituttet for socialforsikringer (ZUS) er hovedansvarlig for opkrævningen af bidrag til de sociale forsikringer (alderspensionsforsikring, invalidepension, sygeforsikring, arbejdsulykkesforsikring og sundhedsforsikring) for personer, der arbejder uden for landbrugssektoren, samt for udbetalingen af ydelserne.

Bidragene udgør den væsentligste kilde til finansieringen af ydelserne. Satsen er ens for alle forsikrede og fastsættes således:

19,52 % af beregningsgrundlaget for alderspension
8,00 % af beregningsgrundlaget for invalidepension
2,45 % af beregningsgrundlaget for sygeforsikring
0,67-3,33 % af beregningsgrundlaget for ulykkesforsikring
9,00 % for sundhedsforsikring
2,45 % for arbejdsfonden.

Bidrag til alderspension betales ligeligt af den forsikrede og arbejdsgiveren, dvs. at hver af de to grupper indbetaler 9,76 % af beregningsgrundlaget, som udgør 19,52 % i alt. Bidrag til invalidepension betales af den forsikrede (1,5 % af beregningsgrundlaget) og af arbejdsgiveren (6,5 % af beregningsgrundlaget). Bidrag til hhv. sygeforsikring og sundhedsforsikring betales alene af den forsikrede. Bidrag til ulykkesforsikring og arbejdsfonden betales alene af arbejdsgiveren.

Indkomsten som defineret i bestemmelserne for indkomstskat danner beregningsgrundlag for arbejdstagernes bidrag.

Det er også muligt at tilslutte sig åbne pensionskasser i private finansieringsinstitutter inden for rammerne af arbejdstagernes generelle og obligatoriske alderspensionsordning.

ZUS er ansvarlig for overførslen af en del af bidragene til aldersforsikringen til den åbne pensionskasse, som den forsikrede har valgt. Det drejer sig om 1/3 af bidragene eller 2,3 % i 2012 øgende til 2,8 % i 2013, 3,1 % i 2014, 3,3 % i 2015 og 3,8 % i 2017. For de forsikrede, der ikke bidrager til en åben pensionskasse, bliver det samlede bidrag overført til ZUS, som finansierer alders- og invalideforsikringen samt sygdoms- og ulykkesydelse.

Efter det oplyste er de gældende bidragssatser fastsat i artikel 22, der er sålydende (i engelsk oversættelse):

”1. The rates for social insurance contributions shall amount to:

- 1) 19,52 % of the basis of contribution rate – for pension insurance in recognition of clauses 3 and 4,
- 2) 13,00 % of the basis of contribution rate – for disability pension insurance
- 3) 2,45 % of the basis of contribution rate – for sick leave insurance,
- 4) from 0,40 % to 8,12 % of the basis of contribution rate – for workman’s compensation insurance.

...

3. A portion of the pension insurance rate which originated from the insured individual’s contributions, in the amount of 7.3 % of the basis of calculation of the contribution rate, shall be transferred by the institute to an open pension fund selected by the insured, in recognition of article 111.”

...”

Polen har i en erklæring af 31. december 2016 afgivet i henhold til artikel 9 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger meddelt, at udbetalinger fra ZUS, herunder ”old-age benefits”, i Polen er klassificeret som en social sikringsordning, der er omfattet af forordning nr. 883/2004. Heri ligger, at ZUS-pension ikke har karakter af supplerende pension omfattet af direktiv 98/49/EF af 29. juni 1998 om beskyttelse af supplerende pensionsrettigheder for arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende, der flytter inden for Fællesskabet.

Det bemærkes i den forbindelse, at ZUS-alderspensionsordningen indebærer, at en polsk arbejdsgiver efter lovgivningen har pligt til – i tillæg til løn til en ansat – at indbetale et arbejdsgiverpensionsbidrag på 9,76 % af den ansattes løn (beregningsgrundlaget), som indsættes på en konto i den ansattes navn.

6. Nærmere om uenigheden mellem parterne og deres påstande

Denne faglige voldgiftssag udspringer af en sag, AR2018.0080, som Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) for 3F har indbragt for Arbejdsretten mod Megami ved klageskrift af 19. februar 2018 med påstand om betaling af bod støttet på et anbringende om, at Megami har begået brud på tiltrædelsesoverenskomstens § 3 ved ikke at indberette og indbetale opsat løn til 3F's feriekasse. I processkrift af 7. november 2019 anmodede klager om, at sagen blev udsat på faglig voldgift. Begæringen støttes på følgende:

”Indklagede er med processkrift 1 fremkommet med et anbringende om, at tiltrædelsesoverenskomsten fastslår, at pensionsforpligtelsen følger Isoleringsoverenskomsten, og at det af Isoleringsoverenskomsten fremgår, at pensionsforpligtelserne følger pensionsforpligtelsen, som er fastlagt af DI/CO-Industri. Indklagede påberåber sig overenskomstens ordlyd, kontekst og formål.

Klager bestrider det af indklagede anførte. Bestemmelsen i § 11 i Isoleringsoverenskomsten om pensionsforpligtelser er netop udtrykkeligt fraveget i tiltrædelsesoverenskomsten. Industriens Overenskomst er ikke en del af tiltrædelsesoverenskomsten. Herudover bestrides det, at pensionsforpligtelsen i Isoleringsoverenskomsten skulle følge pensionsforpligtelserne i DI/CO-overenskomsten, herunder bilag 8 i DI/CO-overenskomsten. Det er alene Pensionsselskabet – Industriens Pensionsservice – som er en del af Isoleringsoverenskomsten. Men denne del af Isoleringsoverenskomsten er som nævnt udtrykkeligt fraveget.

Klager gør gældende, at der foreligger en fortolkningstvist, hvor faglig voldgift er rette forum, jf. Arbejdsretsloven § 21.”

Arbejdsretssagen blev ved retsformandsbeslutning af 19. november 2019 udsat på behandling ved faglig voldgift med bemærkning om, at der mellem parterne er uenighed bl.a. om, hvorvidt Tiltrædelsesoverenskomsten til Isoleringsoverenskomsten for udstationerende virksomheder indebærer, at Megamis pensionsforpligtelse følger af Isoleringsoverenskomsten.

Sagen er herefter indbragt for faglig voldgift ved klageskrift af 8. september 2020 med påstand om, at indklagede, Megami Sp. z.o.o., skal anerkende, at indbetaling til Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) ikke fritager indklagede fra at indbetale opsat løn til 3F's feriekasse.

Indklagede har i svarskrift af 25. september 2020 påstået frifindelse. I svarskriftet anfører indklagede, at denne faglige voldgiftssag omhandler, hvorvidt der i parternes overenskomstmæssige aftalegrundlag er grundlag for, at indklagedes pensionsindbetalinger til ZUS i Polen modsvarer de dele af den mellem parterne aftalte ”opsatte løn”, der vedrører ”pensions”-indbetalinger til 3F's Feriekasse, jf. Arbejdsrettens beslutning om henvisning af 19. november 2019. Det er således ifølge indklagede alene spørgsmålet om, hvorvidt pensionsindbetalinger til ZUS modsvarer pensionsindbetalinger efter den mellem parterne indgåede tiltrædelsesoverenskomst, som opmanden skal tage stilling til. Indklagede opfordrer derfor i svarskriftet klager til at tilrette den nedlagte påstand, idet den efter sin ordlyd ikke vedrører en fortolkningstvist, men derimod en påstand, som Arbejdsretten – efter at opmanden i denne sag har fastlagt forståelsen af pensionsbegrebet – skal tage stilling til.

Klager har anført, at sagen ikke kun angår pension, der er en fortolkningstvist om alle elementer i opsat løn.

Under den mundtlige forhandling har parterne nedlagt påstande som i henholdsvis klageskrift og svarskrift.

DI er indtrådt som biintervenient i sagen til støtte for indklagede. I opmandens afgørelse herom af 12. oktober 2020 hedder det:

”DIs indtræden som biintervenient kan ske uden forsinkelse af sagen. Parterne har forskelligt syn på Isoleringsoverenskomstens relevans. Til sikring af det optimale grundlag for afgørelse herom må det anses for rimeligt og fornuftigt, at DI får lejlighed til at fremføre sine synspunkter. Der gives derfor tilladelse til, at DI indtræder som biintervenient som begæret.”

7. Forklaringer

7.1. A har om tiltrædelsesoverenskomsten forklaret, at der er tale om, hvad der kaldes en Laval-overenskomst. Efter EU-Domstolens dom af 18. december 2007 i Laval-sagen blev udstationeringsloven ændret med indsættelse af § 6 a. Formålet med lovændringen var at sikre fagforeningerne et konfliktgrundlag, som opfyldte alle EU-krav om lovlighed, klarhed og gennemsigtighed. En Laval-overenskomst adskiller sig fra andre tiltrædelsesoverenskomster ved bestemmelserne om opsat løn. Tiltrædelsesoverenskomstens § 1 er en forudsætning for dens § 3. En række bestemmelser i den overenskomst, som tiltrædes, konverteres til opsat løn. For Isoleringsoverenskomstens vedkommende drejer det sig om bestemmelserne om feriegodtgørelse, fritvalgskonto, barsel og pension. Konverteringen sker ved overførsel af procentsatserne i Isoleringsoverenskomsten, bortset fra barsel, hvor der ikke er en procentsats i Isoleringsoverenskomsten, men som er konverteret med en skønnet værdi på 1 %. En Laval-overenskomst med sådan konvertering indeholder en fuldstændig specifikation af, hvad lønnen samlet er, og hvilke elementer den består af, herunder hvad der indgår i opsat løn, som skal indsættes i 3F's feriekasse. Virksomheden, som skal betale opsat løn, oplyser ved indbetaling til feriekassen, hvilke medarbejdere betalingen angår med hvilke beløb. I feriekassen sker indsættelse på separat konto for hver enkelt medarbejder. Udbetaling sker, når medarbejderen stopper i Danmark og rejser hjem. Bestemmelsen om, at virksomheden kan få beløb refunderet, er indsat for at modvirke dobbeltbetaling, så virksomheden ikke stilles ringere end danske virksomheder. Indbetaling til sociale sikringsordninger i hjemlandet kan ikke begrunde refusion. Der er f.eks. ydet refusion ved dokumentation for feriepengebetaling til den italienske Casa Edile, ligesom der har været tjekkiske virksomheder, som har dokumenteret indbetaling til en supplerende arbejdsmarkedspensionsordning.

7.2. B har forklaret, at han har været forhandler på Isoleringsoverenskomsten siden 2012. Isoleringsoverenskomsten er en selvstændig overenskomst med egne forhandlinger om løn, pension osv. Når der i § 11, stk. 1, i Isoleringsoverenskomsten henvises til Industriens Pensionservice er det ikke en henvisning til de materielle pensionsregler, men til de administrative regler, som fremgår af Industriens Pensions Pensionsvejledning.

8. Parternes og biintervenientens argumentation

8.1. Klager har navnlig anført, at de ydelser, som en arbejdsgiver i Polen indbetaler til ZUS er socialsikringsydelser omfattet af forordning 883/2004, hvad Polen udtrykkeligt har afgivet erklæring om. Sådanne socialsikringsydelser, som i Danmark finansieres over skatten, modsvarer ikke de lønelementer, der efter tiltrædelsesoverenskomsten skal indbetales i opsat løn til 3F's Feriekasse. Betaling til ZUS modsvarer ikke betaling af pension efter overenskomsten konverteret til opsat løn. Tiltrædelsesoverenskomsten skal ud fra ordlyd og formål samt omstændighederne forstås således, at indklagedes indbetalinger til ZUS ikke modsvarer opsat løn. Tiltrædelsesoverenskomsten skal forstås i overensstemmelse med EU-rettens principper og direktiver. EU-retligt sondres der skarpt mellem på den ene side løn og supplerende pensionsordninger og på den anden side sociale sikringsydelser. EU-retligt kan en overenskomstmæssig pligt til at betale løn eller bidrag til en supplerende pension ikke opfyldes ved at betale sociale sikringsbidrag. Arbejdsgiverbidrag til den danske arbejdsmarkedspensionsordning har en helt anden karakter end arbejdsgiverbidrag til ZUS. Hjemlen for opsat løn og beregning heraf findes i tiltrædelsesoverenskomsten, ikke i Isoleringsoverenskomsten. Det er udtrykkeligt aftalt i tiltrædelsesoverenskomsten, at Isoleringsoverenskomstens bestemmelser om pension, fritvalgskonto, barsel og ferie – de elementer, som konverteres til opsat løn – ikke er gældende. Pensionsbestemmelsen i Industriens Overenskomst og bilag 8 til denne og organisationsaftalen fra 2014 mellem DI og CO-industri udgør ikke en del af overenskomstgrundlaget mellem klager og indklagede. Henvisningen i Isoleringsoverenskomstens § 11 til det, som er fastlagt af DI og CO-industri, er alene en henvisning til pensionsordningens administrative regler. De materielle regler om pension er ikke ens, Isoleringsoverenskomsten er en overenskomst mellem DI og 3F, som ikke på nogen måde er underlagt, hvad der er aftalt eller bliver praktiseret mellem DI og CO-industri. Får de polske udstationerede ikke 173,15 kr. i timen, får de ikke samme løn som danske medarbejdere.

8.2. Indklagede har navnlig anført, at pensionsindbetalinger til ZUS modsvarer den del af den opsatte løn, som er beregnet på baggrund af Isoleringsoverenskomstens bestemmelse om pension. Det er tiltrædelsesoverenskomsten – parternes aftale – som regulerer dette. For at kunne afgøre, om to beløb modsvarer hinanden, må der nødvendigvis ses på grundlaget for begge beløb. At Isoleringsoverenskomstens § 11 ikke finder anvendelse, indebærer alene, at Megami ikke skal

betale pension efter bestemmelsen. Den økonomiske byrde, som ligger i bestemmelsen, konverteres til opsat løn. Det er udtrykkeligt angivet i Isoleringsoverenskomstens § 11, at pensionsordningen følger de regler, der fastlægges af DI og CO-industri. Der er ikke noget belæg for at anse dette begrænset til administrative regler, ligesom der ikke er noget belæg for, at det kun er pensionsbidrag vedrørende supplerende pensionsrettigheder omfattet af direktiv 98/49/EF, som modsvarer, hvad pensionspligten efter Isoleringsoverenskomsten konverteres til i opsat løn. Tværtimod må ”pension” forstås i overensstemmelse med ordlyden som omfattende samtlige pensionsindbetalinger i hjemlandet.

8.3. Biintervenienten har navnlig anført, at retsstillingen vedrørende modregning af pensionsforpligtelser i hjemlandet er lagt fast med afgørelsen i FV2018.0075 (Mostostal). Det forudsætter helt særlige holdepunkter, hvis en overenskomstbestemt hjemmel til at give nedslag i en pensionsbetalingsforpligtelse for pensionsbidrag betalt i hjemlandet skal indsnævres til alene at omfatte pensionsbidrag til pensionsordninger omfattet af direktivet om supplerende pensionsrettigheder (98/49).

9. Opmandens begrundelse og resultat

9.1. Der er mellem 3F og Megami indgået en kollektiv overenskomst i form af en tiltrædelsesoverenskomst til Isoleringsoverenskomsten indgået mellem DI og 3F.

Det er et centralt led i tiltrædelsesoverenskomsten, at en række overenskomstmæssige lønelementer i Isoleringsoverenskomsten – pension, fritvalglønkonto, barsel og ferie – konverteres til såkaldt opsat løn med den værdi de enkelte elementer er tillagt i Isoleringsoverenskomsten (pension, fritvalglønkonto og ferie) eller tillægges ved konverteringen (barsel), således at den udenlandske virksomhed klart og tydeligt kan se, hvad der i alt skal betales pr. time. Den opsatte del af den samlede løn skal indsættes i 3F’s feriekasse.

Det er endvidere et centralt element i tiltrædelsesoverenskomsten, at virksomheden kan forlange refusion af indbetalt opsat løn til 3F’s feriekasse, for så vidt og i det omfang virksomheden kan dokumentere betaling i hjemlandet af ”beløb, der modsvarer det til 3F’s feriekasse indbetalte beløb”.

9.2. Om betaling i hjemlandet modsvarer betaling af opsat løn til 3F's feriekasse, må afgøres under hensyn til karakteren og størrelsen af det lønelement i Isoleringsoverenskomsten, som er konverteret til opsat løn, sammenholdt med karakteren og størrelsen af betalingen i hjemlandet. Der kan således ikke under ét tages stilling til, om indbetaling til den polske ordning ZUS modsvarer, hvad der ved tiltrædelse til Isoleringsoverenskomsten skal indbetales til 3F's feriekasse i opsat løn.

Det fremgår af det forudgående fagretlige forløb og henvisningen fra Arbejdsretten til faglig voldgift, at der er en uenighed mellem parterne, som angår, om den til opsat løn konverterede overenskomstbestemte pensionsforpligtelse kan opfyldes med den polske arbejdsgivers indbetaling af lovpligtige arbejdsgiverbidrag til ZUS-alderspensionsordningen. Der ses derimod ikke i det forudgående fagretlige forløb at være behandlet andre uoverensstemmelser om forholdet mellem de øvrige elementer i opsat løn og arbejdsgiverindbetaling til ZUS. Der kan derfor under denne sag alene tages stilling til uoverensstemmelsen vedrørende pension.

Den påstand, som klager har nedlagt, omfatter som det mindre i det mere en påstand om, at indklagede, Megami Sp. z.o.o., skal anerkende, at indbetaling af alderspensionsbidrag til Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) ikke fritager indklagede fra at indbetale opsat løn vedrørende pension til 3F's feriekasse. Det er denne påstand, som tages under påkendelse – hvad der ligger herudover i den påstand, som klager har nedlagt, afvises fra behandling.

9.3. Der er i tiltrædelsesoverenskomstens §1 en henvisning til udstationeringsdirektivet. Det kan da også lægges til grund, at tiltrædelsesoverenskomsten er udformet som en såkaldt Laval-overenskomst med konvertering af lønelementer i Isoleringsoverenskomsten til opsat løn med henblik på opfyldelse af udstationeringslovens § 6 a, som kom ind i loven i 2008.

Formålet med den nye § 6 a er dobbelt. På den ene side skal det sikres, at udenlandske udstationerede lønmodtageres aflønning svarer til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtede til at betale efter den relevante kollektive overenskomst. På den anden side må den udenlandske tjenesteyder ikke pålægges ekstra udgifter set i forhold til, hvad en dansk arbejdsgiver efter den

relevante kollektive overenskomst er forpligtet til at betale. Det er i forarbejderne til bestemmelsen fremhævet, at når der finder konvertering sted, ”skal der tages hensyn til, at den udenlandske tjenesteyder allerede kan have forpligtelser, som nødvendigvis må tages i betragtning, så forskelsbehandling undgås”. Som eksempel nævnes, at udgifter til ferie eller pension, som den udenlandske tjenesteyder er forpligtet til at betale i henhold til f.eks. en kollektiv overenskomst i hjemlandet, ”skal tages i betragtning”.

Efter det angivne om formålet med en Laval-overenskomst er det klart, at bestemmelsen i tiltrædelsesoverenskomstens § 3, stk. 2, om den udenlandske arbejdsgivers krav på refusion af beløb, som er betalt i hjemlandet, og som ”modsvare” beløb indbetalt til 3F’s feriekasse som opsat løn, må forstås som en regel, der skal sikre, at der bliver taget hensyn f.eks. til en udenlandsk arbejdsgivers pligt til i hjemlandet at betale pensionsbidrag.

Der er ikke i forarbejderne til § 6 a eller i tiltrædelsesoverenskomsten nogen nærmere angivelse af, hvad menes med ”pension” eller ”modsvare”. Der er ingen indikation af, at der med ”pension” sigtes til noget meget præcist eller begrænset som f.eks. en pensionsordning, der opfylder betingelserne efter direktiv 98/49/EF for at blive anset for en supplerende pensionsordning i dette direktivs forstand. Der er heller ingen indikation af, at ”modsvare” indebærer et krav om identitet. Efter bestemmelsens baggrund og formål må det i stedet antages, at forståelsen af ”pension” og ”modsvare” styres af, om der er tale om økonomiske belastninger vedrørende ydelser af en karakter, som for den ansatte og virksomheden opleves som reelt ligeartede, selv om de måske ud fra strikte retlige kriterier falder ind under forskellige legaldefinitioner på ydelser.

Det er pensionsbidragsydelsen i Isoleringsoverenskomsten, som i tiltrædelsesoverenskomsten konverteres til opsat løn. Det, der karakteriserer denne pensionsbidragspligt, er, at den udløses af ansættelsesforholdet, udgør en procentdel, som arbejdsgiveren skal betale i tillæg til lønnen i øvrigt, og indsættes på en konto i medarbejderens navn. Nøjagtig det samme gør sig gældende for så vidt angår den alderspensionsbidragsforpligtelse, der påhviler en polsk arbejdsgiver i forhold til de ansatte under ZUS-ordningen. Der er selvfølgelig den forskel mellem de to ordninger, at den ene er aftalt i en kollektiv overenskomst, den anden er fastsat ved lov, men den

forskel kan ikke tillægges nogen betydning ved bedømmelsen af den økonomiske realitet i ordningerne, som indebærer en ligeartet belastning af arbejdsgiveren.

Hertil kommer, at Isoleringsoverenskomstens pensionsordning går ud på at lade de ansatte være omfattet af pensionsordningen i Industriens Pension. Der står ganske vist Industriens Pensionservice i Isoleringsoverenskomstens § 11, stk. 1, men det giver, efter hvad der er oplyst herom, ingen mening. Det, som en forståelse af Isoleringsoverenskomstens § 11, stk. 1, må tage sit udgangspunkt i, er angivelsen af, at de ansatte ”er omfattet af pensionsordningen ... som følger de regler, der fastlægges af DI/CO-industri”. Heri ligger nemlig, at parterne i Isoleringsoverenskomsten har kunnet nøjes med at aftale, hvem ordningen skal omfatte (stk. 1), og hvad pensionsbidraget skal være (stk. 3 og 4). I øvrigt er ordningen som ordningen i Industriens Pension og følger de regler, der fastlægges af DI og CO-industri. Det betyder ikke, at Industriens Overenskomst § 34, bilag 8 til Industrien Overenskomst og organisationsprotokollatet mellem DI og CO-industri fra 2014 udgør en del af Isoleringsoverenskomsten, men det betyder, at de regler, som DI og CO-industri fastlægger for pensionsordningen i Industriens Pension, er gjort anvendelige på pensionsordningen efter Isoleringsoverenskomsten af denne overenskomsts parter.

Blandt det, som på den måde finder anvendelse på pension efter Isoleringsoverenskomsten, er aftalen mellem DI og CO-industri om modregning med en udstationerende virksomheds pensionsbidragsomkostninger i hjemlandet, således som denne aftale er udlagt ved kendelsen af 5. februar 2019 i FV2018.0075 (Mostostal), hvorefter en udstationerende virksomhed hjemmehørende i Polen kan modregne pensionsbidrag betalt til ZUS i pensionsbidrag, som virksomheden skal betale i henhold til Industriens Overenskomst. Hvis der på Isoleringsoverenskomstens område skulle gælde noget andet, skulle noget andet have været aftalt mellem parterne i Isoleringsoverenskomsten, 3F og DI, og det er der ikke. Hvis der i forholdet mellem parterne i tiltrædelsesoverenskomsten, 3F og Megami, skulle gælde noget andet, skulle noget andet have været aftalt mellem disse to parter, og det er der ikke. Det bemærkes i den forbindelse, at konverteringen af Isoleringsoverenskomstens pensionsbidragsforpligtelse til opsat løn ikke kan gøre nogen forskel med hensyn til adgangen til modregning – den økonomiske belastning er helt upåvirket af, om betaling sker i form af opsat løn eller pensionsbidrag.

Indklagede; Megami Sp. z.o.o., må herefter frifindes for påstanden om anerkendelse af, at indbetaling af alderspensionsbidrag til Zaklad Ubezpieczen Spolecznych (ZUS) ikke fritager indklagede fra at indbetale opsat løn vedrørende pension til 3F's feriekasse.

Thi bestemmes:

Den påstand, som klager har nedlagt, tages alene under påkendelse som en påstand om, at indklagede, Megami Sp. z.o.o., skal anerkende, at indbetaling af alderspensionsbidrag til Zaklad Ubezpieczen Spolecznych (ZUS) ikke fritager indklagede fra at indbetale opsat løn vedrørende pension til 3F's feriekasse – hvad der ligger herudover afvises fra behandling.

Indklagede, Megami Sp. z.o.o., frifindes for den påstand, som er taget under påkendelse.

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

Børge Dahl