

Kendelse af 14. maj 2021 i faglig voldgift FV2021-49:

Fagligt Fælles Forbund
for
A
(advokat Ulrik Mayland)

mod

Dansk Industri Overenskomst I
for
X-virksomhed
(advokat Morten Lind Eisensee)

1. Uoverensstemmelsen

Et spørgsmål under sagen er, om en overenskomstbestemmelse, som tillader varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer over en 3 måneders periode, udelukker aftaler af kortere varighed.

Det er endvidere et spørgsmål, om en rejseordning, hvorefter der i forbindelse med indkvartering i sommerhus ved lønudbetaling hver 14. dag betales et beløb for kost på 100 kr. pr. rejsedag, lever op til overenskomstens krav til rejse efter regning og minimumsstandard.

Der er yderligere spørgsmål om, hvorvidt arbejdsgiveren har betalt feriegodtgørelse.

Sagen angår en litauisk virksomheds udstationering af en litauisk medarbejder til arbejde i Danmark i den litauiske virksomheds danske moderselskab i tre perioder i 2018. Medarbejderen, A (i det følgende: medarbejderen), er medlem af Fagligt Fælles Forbund (3F). Virksomheden, X (i det følgende virksomheden), udfører teknisk isolering og er medlem af Dansk Industri Overenskomst I (DI). Virksomheden er som medlem af DI under udførelse af isoleringsarbejde i Danmark omfattet af Isoleringsoverenskomsten indgået mellem DI og 3F.

For medarbejderens udsendelse til Danmark var der indgået en aftale om varierende ugentlig arbejdstid. Et hovedspørgsmål under sagen er, om denne aftale er i overensstemmelse med Isoleringsoverenskomstens bestemmelser om varierende ugentlig arbejdstid. Der er i den forbindelse spørgsmål om aftalens efterlevelse og spørgsmål om konsekvensen af en overenskomststridig aftale og manglende efterlevelse af en overenskomstmæssig aftale.

Et andet hovedspørgsmål under sagen er, om den skete betaling for kost har været i overensstemmelse med Isoleringsoverenskomstens bestemmelser herom.

Klager har nedlagt påstand om, at virksomheden til 3F skal betale 75.822,71 kr. med tillæg af procesrente fra ydelseernes forfaldstid, til betaling sker.

Indklagede har påstået frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb.

Klagers krav er et krav om efterbetaling til medarbejderen. Kravet er opgjort således:

Manglende løn med sociale tillæg	14.269,96 kr.
Manglende feriegodtgørelse af udbetalt løn	16.578,75 kr.
Manglende betaling af diæter	<u>44.974,00 kr.</u>
I alt	<u>75.822,71 kr.</u>

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 12. maj 2021 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: forhandlingssekretærerne Ivan Bak og Tonny Holm, begge 3F, personalejuridisk chef Jesper Madsen og chefkonsulent Birgitte Dember, begge DI.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af:

- A, der om sig selv har forklaret, at han har været ansat i X-virksomhed 2005-2011 og 2013-2018 som isolatør og dels arbejdet i Litauen, dels været udsendt til arbejde i adskillige andre lande, bl.a. Danmark, Spanien og Singapore. Han fratrådte den 5. juli 2018.
- B, der om sig selv har forklaret, at han for 40 år siden blev ansat i det danske selskab X A/S, som i 1998 i forbindelse med, at Lindøværftet flyttede en del af sin produktion til Litauen, etablerede X-virksomhed i Litauen. Han har siden 1998 arbejdet som afdelingsleder i X-virksomhed, som er vokset til en virksomhed, der har mange opgaver i Litauen, men i øvrigt opererer globalt og aktuelt har 75 medarbejdere.
- C, 3F, som gennemgik et hjælpebilag med beregning af kravene.

Da der efter 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 ved kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5, 2. pkt.

3. Varierende ugentlig arbejdstid

3.1. Overenskomstgrundlaget

2017-Isoleringsoverenskomsten indeholder bl.a. følgende bestemmelse:

”§ 2. Arbejdstiden

Stk. 1 Den normale, daglige arbejdstid lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

Stk. 2 Den normale, effektive ugentlige arbejdstid er 37 timer pr. uge.

Stk. 3

a) Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 3 måneders periode.

b) De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.

- c) Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. b.
- d) Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 6 og 7.
- e) Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 3 måneders varsel til en periodes udløb.

Stk. 4 Når den ugentlige arbejdstid er fordelt på 5 dage, kan ingen arbejdsdag være under 7 timer.”

Mindstebetalingssatsen var pr. 1. marts 2017 123,25 kr. pr. time, pr. 1. marts 2018 125,25 kr., jf. § 9, stk. 1a, for reparationsarbejde med tillæg pr. 1. marts 2017 af 13,24 kr. pr. time, pr. 1. marts 2018 13,45 kr., dvs. i alt mindst 136,49 kr. pr. 1. marts 2017 og 138,70 kr. pr. 1. marts 2018. Om overarbejde var det i § 7, stk. 1, angivet, at der for arbejde ud over den normale arbejdstid for alle timer skulle betales et tillæg pr. 1. marts 2017 på 73,27 kr. og pr. 1. marts 2018 på 74,45 kr.

3.2. Aftale om varierende ugentlig arbejdstid

Udstationering af medarbejderen til Danmark skete i henhold til en såkaldt årsaftale, ”Agreement on Temporary Secondment Services (Inter trade agreement between X [X A/S in Denmark] and X concerning inpatriation of Lithuanian labour in Denmark”, affattet på engelsk og litauisk, som for et år ad gangen blev indgået mellem virksomheden og den enkelte medarbejder. Det hedder i denne aftale bl.a.:

“Working hours

According to the collective agreement in Denmark § 2 stk. 3 a-e the weekly working hours are varying.

Working hours beyond 50 hours are paid with overtime supplement.

The weekly numbers of hours beyond 37 hours up to 50 hours shall be terminated hour to hour (37 hours per week) when the employee has returned to Lithuania. This termination shall be fulfilled at least 3 month from the start of the working period.

...

The minimum weekly working hours should be 45 hours and the posting period should be minimum 14 days.”

For hver enkelt udsendelse blev der mellem virksomheden og medarbejderen indgået og underskrevet et ”Secondment letter” med angivelse af bl.a. arbejdssted, ”Date of commencement”

og "Date of expected termination" samt "personal time rate" i danske kroner og angivelse af, at lønnen ville blive betalt hver 14. dag og i Euro.

Der er under sagen fremlagt sådanne udsendelsesaftaler vedrørende A for perioderne 19. februar-31. marts 2018 og 14. maj-23. juni 2018. Timelønnen er i disse angivet til DKK 140.

Om ordningen har B forklaret, at de ved efterspørgsel fra Danmark har indstationeret folk i Danmark, når de havde mulighed for det. Indstationering er ofte sket for en periode på 6 uger, men det kunne også være 5 eller 7 uger. Det har været tilrettelagt, således at der efter tilbagekomst til Litauen var afsat fornøden tid til afspadsring. Under indstationeringen i Danmark fik medarbejderne udbetalt løn for alle timer, således at de under den efterfølgende afspadsring ikke fik nogen løn.

B har endvidere forklaret, at de gør meget for holde på deres medarbejdere og løbende har en dialog med dem, herunder om forholdene ved udsendelse til Danmark. Oprindeligt var det timer i spændet mellem 37 og 55 om ugen, som skulle afspadses, timer over 55 om ugen var overarbejdstimer. Det blev så til timer over 50 og er nu nede på 45.

3.3. Timesedler og lønsedler

Det lægges i overensstemmelse med As forklaring til grund, at han ikke under arbejde i Danmark har afleveret timesedler. De blev udsendt i hold, en var formand, og formanden indberettede holdmedlemmernes timetal.

Der er under arbejde i Danmark udbetalt løn hver 14. dag. Medarbejderne har ikke fået udleveret nogen lønseddel. B har forklaret, at ingen i Litauen interesserer sig for lønsedler, medarbejderne er kun interesseret i, hvad der bliver sat ind på kontoen. X-virksomhed har alle oplysninger, som ligger til grund for lønudbetaling, liggende i regneark, så de er sikre på, at det er de rigtige beløb, medarbejderne får. De stiller det bare ikke op på et papir. Medarbejderne har imidlertid altid kunnet møde op på kontoret og hente deres lønsedler.

A har forklaret, at det er rigtigt nok, at man, når man arbejdede i Litauen, kunne henvende sig på kontoret den dag, der var lønudbetaling, og få en lønseddel. Han har imidlertid flere gange under arbejde i Danmark bedt om at få en lønseddel, men han har aldrig kunnet få en lønseddel. Den ene gang, han fik svar, fik han kun at vide, hvor mange timer han havde arbejdet de seneste to uger. Efter at han stoppede hos X-virksomhed i juli 2018 har han i e-mails i 2019 bedt om at få sine lønsedler uden at få svar. B har forklaret, at han ikke har set de fremlagte e-mails af 5. og 20. november 2019, hvori A beder om sine lønsedler, og ikke ved, hvorfor der ikke er sendt noget svar, men var A kørt ud på kontoret, så havde han fået udleveret sine lønsedler.

Under den fagretlige behandling har X-virksomhed til 3F vedrørende udsendelse af A i 2018 udleveret lønsedler, ”Wage specification for working period in Denmark”, for ugerne 1-5, 7-13 og 18-25, som A ifølge sin forklaring først har set i forbindelse med hovedforhandlingen.

3.4. Udstationering af A til arbejde i Danmark i 2018

A og B har samstemmende forklaret, at medarbejdere, der udstationeres til Danmark, får stillet bil til rådighed. De tager natfærge til Sverige eller Tyskland, rejsen tager et døgn tid. De får ikke løn for transporttiden.

Indklagede har i svarskriftet oplyst, at A i 2018 var udsendt til Danmark i tre perioder:

- 1. januar-8. februar,
- 17. februar-29. marts,
- 14. maj-21. juni.

Om udstationering i den anden periode er der fremlagt et ”Secondment letter” dateret den 13. februar 2018 med periodeangivelsen 19. februar-31. marts 2018, om den tredje periode er der fremlagt et ”Secondment letter” dateret den 9. maj 2018 med periodeangivelsen 14. maj-23. juni 2018.

A har forklaret, at han i sin lommebog dag for dag har noteret, hvilke dage han er rejst til og fra Danmark, og hvilke dage og hvor mange timer han har arbejdet i henholdsvis Danmark og Litauen. I overensstemmelse med hans forklaring lægges det til grund, at han i 2018 arbejdede i Danmark i følgende perioder:

- 4. januar-8. februar,
- 19. februar-29. marts,
- 14. maj-21. juni.

Han er således tirsdag den 2. januar 2018 taget hjemmefra til færgen og er ankommet til det sted i Danmark, hvor han var indlogeret af virksomheden, den 3. januar 2018 og er begyndt på arbejdet torsdag den 4. januar 2018. Sidste arbejdsdag var torsdag den 8. februar 2018, fredag den 9. var hjemrejsedag med hjemkomst lørdag den 10. februar 2018.

Mellem første og anden periode i Danmark afspadserede han fire dage, mandag til torsdag 12.-15. februar 2018, 16. februar er Litauens nationaldag og fredag, lørdag den 17. februar 2018 tog han hjemmefra til færgen, så han var klar til at arbejde igen i Danmark mandag den 19. februar 2018.

A har om afspadsring efter den anden periode i Danmark forklaret, at han rejste hjem fredag den 30. marts 2018, kom hjem dagen efter, som var påskelørdag, afspadserede tirsdag-fredag ugen efter, 2. påskedag er helligdag. Mandag den 9. april 2018 var han tilbage på arbejdet i Litauen. Han har videre forklaret, at han kun afspadserede 2 dage efter den tredje periode i Danmark.

Om baggrunden for, at der kun blev afspadseret 4 dage efter første periode, 4 dage efter anden periode og 2 dage efter tredje periode, har A forklaret, at han blev ringet op af en supervisor i X- virksomhed tirsdag den 13. februar 2018 og bedt om at være klar igen mandag den 19. februar 2018 i Danmark, da der var arbejde og brug for ham. Efter den anden periode blev han ringet op af en supervisor fredag den 6. april 2018 og beordret på arbejde mandag den 9. april. Tilsvarende efter tredje periode. Han fik at vide, at han skulle møde, som han fik besked på, hvis han ville beholde sit arbejde, og at virksomheden, hvis han ikke gjorde det, ville lade ham sidde hjemme uden løn i 3 måneder. Det hjalp ikke, at han sagde, at der var en aftale om afspadsring – dertil var svaret: Ja, men der er brug for dig. Han ville gerne have afspadseret som aftalt og være sammen med sin familie, men han ville nødig miste sit arbejde og gå hjemme i flere måneder uden indtægt og følte sig presset.

B har forklaret, at virksomheden ikke truer medarbejdere til at komme på arbejde eller lade sig udstationere, det er helt frivilligt. Der var planlagt afspadsring i forlængelse af As udsendelser til Danmark. Efter den første bad han imidlertid om meget hurtigt at komme tilbage til Danmark, fordi han havde brug for pengene. De imødekom ønsket og aftalte samtidig, at han skulle afspadsere på et senere tidspunkt. Det skulle de selvfølgelig ikke have gjort, men det skete, fordi de vil deres medarbejdere det bedste. Også efter tur nummer to bad A om at få lov til at komme på arbejde. Efter tur 3 sagde de til ham, at nu skulle han afspadsere.

Af de udleverede lønsedler for januar-marts 2018 fremgår, at A havde 555,5 såkaldte normaltimer ("Normal hours" á 140 kr.) og 44,5 overarbejdstimer ("Overtime hours" á 214,45 kr.) over de 13 uger.

3.5. Parternes synspunkter

3.5.1. Klager er af den opfattelse, at Isoleringsoverenskomstens § 3, stk. 3, skal forstås i overensstemmelse med ordlyden, således at den gennemsnitlige arbejdstid skal være 37 timer over en 3 måneders periode. Der er ikke hjemmel til at operere med kortere planperioder end 3 måneder, hvilket er forudsat i tilkendegivelse af 24. oktober 2018 i faglig voldgiftssag FV2017.0067 mellem 3F og DI for X-virksomhed. X-virksomheds arbejdstidsaftaler, som typisk er lagt for perioder på 9 uger incl. afspadsring, er derfor i strid med Isoleringsoverenskomsten. Hertil kommer, at planerne er udført på en måde, så der over første kvartal 2018 bliver præsteret alt for mange timer. Der blev udført 555,5 normaltimer, mens normal arbejdstid over 13 uger udgør 481 timer (13 uger á 37 timer). Der var således 74,5 timer, som skulle afspadseres. Men det var ikke muligt efter de lagte planer og blev heller ikke realiseret. Og det bestrides, at det skyldes As ønsker eller forhold. I øvrigt ændrer det ikke ved det overenskomststridige, hvad der måtte være aftalt med den ansatte. Arbejdsgiveren kan ikke aftale sig ud af overenskomsten. Både når planerne er i strid med overenskomsten, fordi de ikke dækker en 3 måneders periode, og når planerne afvikles, så det gennemsnitlige arbejdstimetal ikke går op med 37 over en 3 måneders periode, og der som i den foreliggende sag er en vis grad af planlagthed over afvigelsen, skal der ses bort fra en arbejdstidsaftale om varierende ugentlig arbejdstid og betales efter overenskomstens almindelige arbejdstidsregler, dvs. overtid for alle timer ud over normal daglig arbejdstid.

3.5.2. Indklagede har vedrørende varierende ugentlig arbejdstid anført, at Overenskomstens § 2, stk. 3, litra a, skal forstås sådan, at den længste referenceperiode, som kan benyttes, er på 3 måneder. Bestemmelsen er ikke til hinder for at benytte kortere planperioder. Der er tale om en øvre grænse, som ikke udelukker aftaler af kortere varighed, jf. tilsvarende faglig voldgiftskendelse af 13. september 1994 i en sag mellem Specialarbejderforbundet i Danmark (nu 3F) og Gartneribrugets Arbejdsgiverforening. I forbindelse med As udsendelser i 2018 har der været planlagt med arbejdsfrie perioder efter hans hjemkomst til Litauen, der muliggjorde afvikling af optjente mertimer. Planlægningen har således været overenskomstmæssig. Det skyldes alene As stærke ønske om arbejde og indtjening, at virksomheden gik med til en udskydelse af afspadseringen, og det kan ikke bebrejdes virksomheden, at han sagde op, da den udskudte afspadsering skulle afvikles. Der er intet bevidst eller planlagt over udskydelsen. At en plan ikke afvikles efter sit indhold, gør den ikke ugyldig. Er forholdet i øvrigt det, at det kan bebrejdes virksomheden, at planerne er ført ud i livet på en måde, der indebærer, at der er præsteret for mange timer i planperioden, skal der ikke ske betaling som hævdet af klager, men som fastslået i faglig voldgiftskendelse af 29. oktober 2020 i sag FV2019.0135 mellem 3F og DI for MT Højgaard A/S ved at betragte de overskydende timer som overarbejde udført på en hverdagsfridag.

3.5.3. Parterne er enige om, at der ved tilsidesættelse af de lagte planer som ugyldige, skal betales som hævdet af klager, og at skyldig løn i så fald kan beregnes til 9.350,13 kr., dvs. et efterbetalingskrav med sociale tillæg på i alt 14.269,96 kr. Parterne er endvidere enige om, at skal forholdet bedømmes som i FV2019.0135 kan efterbetalingskravet opgøres til 7.296,12 kr.

3.6. Opmandens bedømmelse

3.6.1. Forståelsen af Overenskomsten

Formålet med en bestemmelse om varierende ugentlig arbejdstid er at give mulighed for en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden end de normale arbejdstidsregler. En forskrift om en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer over en 3 måneders periode må på denne baggrund og i overensstemmelse med fagretlig praksis naturligt forstås som en forskrift, der maksimerer den periode, en aftale om varierende ugentlig arbejdstid kan omfatte, men ikke er til hinder for arbejdsplaner med varierende ugentlig arbejdstid, som omfatter kortere perioder. Det er således muligt efter overenskomsten at anvende varierende ugentlig arbejdstid i perioder op til 3 måneder.

Der skal være tale om en sammenhængende periode med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer.

3.6.2. Den konkrete arbejdsplanlægning

X-virksomhed udsendte i første halvår 2018 i tre perioder A til arbejde i Danmark i Xs moderselskab, det danske selskab X A/S. Arbejdet i Danmark er foregået i henhold til en aftale om varierende ugentlig arbejdstid, hvorefter der skulle ske afspadsering efter hjemkomst til Litauen. Den indgåede lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid skal forstås i overensstemmelse med overenskomsten, således at afspadsering har skullet ske i umiddelbar forlængelse af perioden i Danmark – udstationeringsperioden og afspadseringsperioden skal udgøre en sammenhængende periode, afspadsering kan ikke udskydes til noget senere tidspunkt.

Virksomheden har ikke fremlagt skriftlige arbejdsplaner, hvoraf en sådan afspadseringsperiode fremgår, ligesom der ikke foreligger oplysning om, at virksomheden i forbindelse med medarbejderens hjemkomst har foretaget en opgørelse af afspadseringsperioden længde. Det må efter bevisførelsen endvidere lægges til grund, at A ikke efter nogen af de tre udsendelsesperioder afspadserede efter hjemkomst i så lang tid, at der kunne ske overenskomstmæssig udligning af det overskydende timetal. Der er således ikke tale om et enkeltstående tilfælde, hvor forholdene udvikler sig anderledes end planlagt. Det må derimod lægges til grund, at der i forhold til A systematisk er sket en tilsidesættelse af overenskomstens og lokalaftalens krav til afspadsering periode for periode.

Det kan ikke anses for godtgjort, at der foreligger en planlagt tilsidesættelse af overenskomsten, men ved en stillingtagen til, hvad konsekvensen af det skete brud skal være, må der tages hensyn til behovet for at imødegå risikoen for misbrug af ordningen med varierende arbejdstid ved udsendelse til arbejde i mange timer i et andet land uden udlignende afspadsering efter hjemkomst – en risiko, som ikke bliver mindre med den valgte aflønningsform, hvorefter der skulle afspadseres uden løn, idet lønnen for de overskydende timer i Danmark blev udbetalt løbende, som timerne blev præsteret.

På denne baggrund findes det rettest at anse aftalerne om varierende arbejdstid for de to første udsendelsesperioder for bortfaldet som følge af den manglende afspadsering med den følge, at der skal ske aflønning efter overenskomstens almindelige arbejdstidsregler.

Det er ubestridt, at den økonomiske konsekvens heraf er, at klager skal have medhold i kravet om efterbetaling af 14.269,96 kr.

4. Diæter/udgifter til kost

4.1. Overenskomstgrundlaget

2017-Isoleringsoverenskomsten § 16 om ”Rejser” bestemmer i § 16, stk. 2, 3.-5. pkt.:

Stk. 2 For arbejde, der udføres inden for en afstand af ...

...

Ved afstand ud over 85 km fra virksomhedens adresse kan arbejdsgiveren anvise passende logi, hvor vedkommende betaler kost og logi efter regning.

Dersom kost og logi ikke anvises, betales dette efter statens gældende regler.

Andet kan aftales lokalt, men kan ikke være ringere end ovenstående. En sådan aftale skal dog foreligge ved arbejdets start.

I 2018 var statens satser for ”diæter (skattefri rejsegodtgørelse)” ved en rejse på mindst 24 timer forbundet med overnatning 498,00 kr. for ”Diæt u/mad (kostosatsen)”.

4.2. X-virksomheds rejseordning

4.2.1. Lønsedlerne

De lønsedler, som virksomheden har udleveret i forbindelse med den fagretlige behandling, indeholder som punkt 1 ”Wage before tax” med angivelse af antal ”Normal hours” og ”Overtime hours”, betalingen pr. time og et beløb for hver af de to slags timer.

Punkt 2 ”Specification” omfatter:

Wage – beløbet herudfor er resultatet af en sammenlægning af de to beløb under punkt 1.

Optional wage account for period [fritvalgslønkonto]

Food allowance outlay – herudfor er angivet et “Amount”, en “Rate” og et beløb i DKK.

Herefter følger punkt 3 ”Contributions”, bl.a. ”AM, Labour Market Contribution 8%”, ”Tax 30%”, ”Pension, employer” og ”Pension, employee”, og punkt 4 ”Wage after contributions”, som er det beløb, der indsættes på medarbejderens lønkonto.

Det fremgår således af lønsedlerne, som A ikke fik udleveret, mens han arbejdede i Danmark, at der i den udbetalte løn indgår et beløb i form af udlæg til kost.

4.2.2. Forklaringer

B har forklaret, at ordningen er, at virksomheden sørger for indkvartering af de udsendte medarbejdere. Efter drøftelse med medarbejderne lejer de i reglen et sommerhus, som medarbejderne får stillet vederlagsfrit til rådighed. De har drøftet det med medarbejderne, som foretrækker den form for indkvartering, bl.a. fordi de ønsker hver især at lave egen mad. Medarbejderne får forklaret, at de under udsendelse til Danmark skal leve efter regning. De får med lønnen, men ikke som en del af lønnen, 100 kr. pr. dag i udlæg, som de kan bruge til kost. De skal aflevere bilag på det, de køber. De går bilagene lidt igennem, de accepterer ikke alt. De har ansat en ekstra kontorpige til at gå bilagene igennem, så de kan se, at der har været udgifter svarende til udlægget. Når medarbejdere skal bo på hotel, slår de 100 kr. ikke til. Når de bor i sommerhus, har de som oftest problemer med at få brugt de 100 kr., de bruger typisk 1.800 kr. på en måned, så det går så nogenlunde op med udlægget, som udbetales løbende. I forbindelse med, at en medarbejder udsendes til Danmark, udbetales der et forskud på 200 Euro, som efterfølgende fratrækkes i lønnen.

A har forklaret, at de udsendte medarbejdere i 2018 boede i sommerhus, som virksomheden anviste. De boede så mange, som der var senge til. For det meste skulle man dele værelse med en anden. Han betalte selv for mad og drikke. Han var ikke klar over, at han fik et ”Food allowance outlay”. Han havde forstået, at alt var omfattet af timelønnen. De fik at vide af virksomheden, at

det var aftalt med fagforeningen, at de fik 100 kr., som var inkluderet i lønnen, og at de skulle aflevere bonner, ellers ville de blive trukket for 100 kr. pr. dag. Det er rigtigt, at de, når de startede på en udstationeringsperiode, fik udbetalt 200 Euro til mad. Han var klar over, at beløbet blev trukket i den første lønudbetaling under udsendelsen. Det var ganske vist ikke noget, han kunne se på skrift, han fik ikke nogen lønseddel, men han vidste ud fra timetal og skat så nogenlunde, hvad lønnen ville være, og kunne så regne ud, at de 200 Euro var trukket fra. Han har afleveret masser af kasseboner, men aldrig fået ekstra betaling.

4.2.3. Indkøbsboner

Virksomheden har under sagen fremlagt et betydeligt antal indkøbsboner vedrørende indkøb. A har forklaret, at langt de fleste angår indkøb, som er foretaget af ham under hans første og anden udsendelse til Danmark i 2018. Virksomheden har for hver af de to perioder foretaget en sammentælling af antal udstationeringsdage og det totale anvendte beløb i perioden ud fra de fremlagte boner. Første periode angives at være på 40 dage, det totale forbrug på 4.015,25 kr. Anden periode angives at være på 43 dage og det totale forbrug på 4.322,25 kr.

4.3. Parternes synspunkter

4.3.1. Klager har anført, at der reelt er betalt diæter for kost på 100 kr. om dagen. Det er væsentligt lavere end statens satser og i åbenbar modstrid med og en omgåelse af Overenskomsten. Der skulle have været betalt 498 kr. om dagen. Virksomheden bestemte, hvor medarbejderne, som blev udsendt, skulle indlogeres. De fik en adresse, som de skulle køre til. Der var ikke tale om, at medarbejderne rejste efter regning. De fik 100 kr. om dagen, og det var det. Uanset hvad A brugte, så har han aldrig fået andet og mere end de 100 kr. pr. dag. Hans forbrug blev i øvrigt afstemt efter, hvad han var instrueret om, at han ville få.

4.3.2. Indklagede har anført, at der er rejst efter regning med et forskud på 100 kr. pr. dag. Denne ordning er overenskomstmæssig, da overenskomsten ikke indeholder begrænsninger i forhold til, at medarbejderne kan rejse efter regning. Brugte medarbejderne mere end 100 kr., når de f.eks. boede på hotel, hvor 100 kr. ikke er tilstrækkeligt, blev merbeløbet refunderet mod dokumentation. Havde medarbejderne ikke udgifter svarende til 100 kr., blev de ikke afkrævet differencen, hvis den kunne rummes inden for grænsen ”småfornödenheder”. Ledelsen har nøje gennemgået

ordningen for medarbejderne før udsendelse. Der skulle afleveres boner, og der foreligger derfor ikke noget diætsystem – aflevering af regninger giver jo ikke mening i et diætsystem. Der er i øvrigt ikke noget i vejen for i en rejse-efter-regning-ordning at aftale et maksimum på 100 kr. om dagen og håndhæve et sådant maksimum ansættelsesretligt, selv om et sådant maksimum ikke kan håndhæves ved nægtelse af at refundere afholdte udgifter ud over 100 kr.

4.3.3. Parterne er enige om, at der er et efterbetalingskrav på 44.974 kr., hvis A har krav på diæter efter statens satser.

4.4. Opmandens bedømmelse

Virksomheden har gjort gældende, at der er tale om ordning med kost efter regning. B har forklaret, at medarbejderne får forklaret, at de under udsendelse til Danmark skal leve efter regning, og at de med lønnen får 100 kr. pr. dag, som er et udlæg, de kan bruge til kost.

A har forklaret, at som han havde fået det forklaret, fik han 100 kr. i kostpenge pr. dag og skulle aflevere boner og ellers ville blive trukket for 100 kr. pr. dag.

En ordning med et indhold som det, A har forstået som indholdet, kan ikke med føje forstås som en ordning, hvorefter virksomheden betaler kost efter regning i overenskomstens forstand, men må forstås som en ordning, hvorefter der er et fast beløb pr. dag, som kan mistes, hvis der ikke afleveres boner.

Virksomheden har ikke fremlagt skriftlige oplysninger om, hvad den etablerede rejseordning gik ud på, herunder hvad det vil sige at rejse efter regning, og A har ikke under udsendelserne modtaget lønsedler, hvoraf han kunne se, at han modtog 100 kr. pr. dag i ”Food allowance outlay”.

Virksomheden må på denne baggrund i overensstemmelse med almindelige aftaleretlige principper bære risikoen, for så vidt A har befundet sig i en vildfarelse med hensyn til, hvad ordningen gik ud på.

Det lægges derfor til grund, at A med føje har forstået det sådan, at han fik et fast beløb på 100 kr. pr. dag til kost, og har handlet i overensstemmelse med denne forståelse. En sådan ordning kan som nævnt ikke anses som kost efter regning i overenskomstens forstand og lever heller ikke op til kravet om, at en lokalt aftalt ordning ikke må være ringere end det, som er fastsat i overenskomstens § 16, stk. 2, 3. og 4. pkt.

Konsekvensen heraf er, at A har krav på betaling efter den statslige kostsats på 498 kr. og derfor har et efterbetalingskrav på 44.974 kr.

5. Feriegodtgørelse

5.1. Overenskomstgrundlaget

Isoleringsoverenskomsten angiver i § 15, stk. 1, at ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til gældende ferielov, og at feriegodtgørelsen er 12,5 %. Efter § 15, stk. 2, 1. pkt., anvendes Feriekortsystemet (Standardaftale A).

5.2. De konkrete omstændigheder

Af den lønseddel, som virksomheden har udleveret vedrørende uge 24 og 25 2018 (den sidste vedrørende arbejde i Danmark), fremgår posten "Holiday eligible wage year to date" med et beløb på DKK 132.600. Parterne er enige om, at A har krav på feriegodtgørelse heraf, og at feriegodtgørelsen beløber sig til 16.578,75 kr. (brutto) og 10.677 kr. (netto, dvs. efter indeholdelse af dansk arbejdsmarkedsbidrag 8 % og dansk arbejdsudlejeskat 30 %).

Virksomheden hævder, at beløbet blev betalt, da A fratrådte i juli 2018.

Der er enighed om, at A ved fratrædelsen den 5. juli 2018 fik udbetalt EUR 2.911 svarende til 21.628,75 kr.

B har forklaret, at der er tale af en slutafregning omfattende feriepenge for arbejde i Danmark 2017 og 2018 og løn for 4 arbejdsdage. Der var også lidt feriepenge for arbejde i Litauen. Hele beløbet er udbetalt med fradrag af litauisk skat. Der blev yderligere udbetalt nogle hundrede Euro i slutningen af året.

A har forklaret, at han ikke har modtaget feriepenge for arbejde i 2018 i Danmark. Det beløb, han fik udbetalt ved fratrædelsen, omfatter ikke feriepenge af arbejdet i Danmark. Han modtog ved udbetalingen fra virksomheden en opgørelse, hvoraf det fremgik, at beløbet omfattede løn for 4 dage og optjente feriepenge i Litauen, som han gennem de seneste 3 år ikke havde kunnet få udbetalt. I Litauen gælder en regel om, at man skal have arbejdet mindst 3 måneder uafbrudt i Litauen for at kunne få udbetalt feriepenge, og det kom han aldrig op på. Beløbet var efter fradrag af litauisk skat.

5.3. Parternes synspunkter

5.3.1. Klager har anført, at virksomheden har bevisbyrden for, at feriegodtgørelse af arbejdsindtægten i Danmark i 2018 er betalt. Virksomheden har uanset at være opfordret dertil intet fremlagt til dokumentation heraf. Der er udbetalt et beløb ved fratrædelsen den 5. juli 2018 og afgivet modstridende forklaringer om, hvad beløbet er betaling for. Det må klart komme virksomheden til skade, at det henstår uafklaret, om feriegodtgørelsen er betalt.

5.3.2. Indklagede har anført, at der ved As fratræden i juli 2018 blev udbetalt et beløb på 2.911 Euro, som indeholdt feriegodtgørelse for arbejdet i Danmark i 2018. Der blev yderligere udbetalt 464 Euro ved årets udgang. Der er dermed gjort fuldstændig op med ethvert krav på feriebetaling.

5.4. Opmandens bedømmelse

Virksomheden hævder i juli 2018 at have foretaget betaling omfattende feriegodtgørelse optjent af A i Danmark i 2018., og at der med en yderligere betaling i 2018 i hvert fald er gjort op med ethvert krav. Virksomheden har imidlertid intet fremlagt, som angiver, hvad de foretagne betalinger dækker, selv om betalingen i juli 2018 ifølge As forklaring foregik i overensstemmelse med et betalingsdokument med angivelse af, hvad der blev betalt. Feriegodtgørelsen ville i øvrigt først forfalde til betaling i 2019. Den ville endvidere være underkastet dansk beskatning, og virksomheden har ikke fremlagt dokumentation for, at der er sket betaling i overensstemmelse med de danske regler om beskatning mv.

På denne baggrund kan det ikke anses for godtgjort, at der er foretaget en betaling, som omfatter den feriegodtgørelse, som A optjente i 2018 under arbejdet i Danmark.

Det er en følge heraf, at kravet om efterbetaling af 16.578,75 kr. skal tages til følge.

6. Samlet konklusion

Det følger af det anførte, at der i det hele skal gives klager medhold i den nedlagte påstand om betaling af 75.822,71 kr.

Rentepåstanden er for ubestemt til at kunne tages til følge. Beløbet tillægges rente fra indgivelse af klageskrift med betalingskrav, dvs. fra den 24. marts 2021.

Thi bestemmes:

X-virksomhed skal inden 14 dage til Fagligt Fælles Forbund for A betale 75.822,71 kr. med procesrente fra den 24. marts 2021, til betaling sker.

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

Børge Dahl