

Kendelse af 23. februar 2022 i faglig voldgift FV 2021-1166:

Fagligt Fælles Forbund
(konsulent Michael Severinsen)

mod

Dansk Industri Overenskomst III

for

UAB Trenita
Partizanu st. 61-806
LT-49282 Kaunas
Litauen
VAT nr. 304997935
(advokat Tine Vestergaard Olesen)

1. Uoverensstemmelsen
2. Påstande
3. Sagens behandling ved faglig voldgift
4. Overenskomstgrundlaget
5. Udstationeringen
6. Overenskomstens betydning
7. Det fagretlige sagsforløb og de herunder fremkomne oplysninger om løn mv.
8. Nærmere om uenigheden mellem parterne
9. Hvad virksomheden mindst skulle have betalt
 - 9.1. Antal arbejdsdage, timer og timeløn
 - 9.2. Beregning af tillæg – ud fra hvilken timeløn?
 - 9.3. Transporttid og kørepenge
 - 9.3.1. Køretid mellem opholdssted og arbejdsplads i Danmark
 - 9.3.2. Transporttid ved ud- og hjemrejse
 - 9.4. Overnatning – kost, logi og småfornødenheder
10. Hvad virksomheden faktisk har betalt
 - 10.1. ”Stabil salary” – betalt som løn
 - 10.2. Kan ”Posting allowance” helt eller delvist anses som løn?
 - 10.3. Kan betaling til Sodra fritage for indbetaling af pensionsbidrag efter Overenskomsten?
 - 10.4. Er der betalt for ferie?
 - 10.5. Er der betalt for søgnehellidage og feriefridage?
11. Samlet resultat

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår en litauisk virksomheds udstationering af medarbejdere til udførelse tømrerarbejde på en byggeplads i Danmark. Under udførelsen af arbejdet indmeldte virksomheden sig i den danske arbejdsgiverorganisation Dansk Industri Overenskomst III. Som medlem af denne arbejdsgiverorganisation har virksomheden forpligtet sig til at aflønne sine udstationerede medarbejdere i overensstemmelse med den kollektive overenskomst, Byggeoverenskomsten (i det følgende Overenskomsten), som Dansk Industri Overenskomst III (tidligere Dansk Byggeri) har indgået med fagforeningen Fagligt Fælles Forbund. Spørgsmålet under sagen er, om virksomheden har aflønnet sine medarbejdere i overensstemmelse med Overenskomsten, eller om virksomheden har betalt de udstationerede medarbejdere for lidt, med den virkning, at fagforeningen kan forlange det beløb betalt, som virksomheden har sparet ved at betale sine medarbejdere mindre end, hvad virksomheden var forpligtet til mindst at betale efter Overenskomsten.

2. Påstande

Klager, Fagligt Fælles Forbund (i det følgende: 3F), har nedlagt påstand om, at UAB Trenita til 3F skal betale principalt 104.747,77 kr., subsidiært 102.205,82 kr., mere subsidiært 98.309,70 kr., alt med procesrente fra den 22. december 2021.

Indklagede, Dansk Industri Overenskomst III (i det følgende: DI eller DIO III) for UAB Trenita (i det følgende Trenita), har nedlagt påstand om principalt frifindelse, subsidiært om, at Trenita maksimalt til 3F skal betale 14.158,57 kr., mere subsidiært 27.152,27 kr., mest subsidiært 68.774,37 kr.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 31. januar 2022 forhandlet for en faglig voldgiftsret etableret i henhold til 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 efter parternes fælles anmodning i henhold til arbejdsretslovens § 27 af Arbejdsrettens formand, højesteretsdommer Oliver Talevski, ved Arbejdsrettens brev af 14. marts 2019) og følgende partsudpegede medlemmer: forhandlingssekretær Mark Christensen, 3F, og underdirektør Anja Bülow Jensen, DI.

Under forhandlingen har klager været repræsenteret af konsulent Michael Severinsen og indklagede af advokat Tine Vestergaard Olesen.

Sagen er indbragt for faglig voldgift ved klageskrift af 22. december 2021. Der er i sagen afgivet svarskrift af 17. januar 2022, replik af 21. januar 2022 og duplik af 27. januar 2022. Klager har fremlagt bilag A-Y. Indklagede har fremlagt bilag 1-22.

Der er under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A, faglig medarbejder ved 3F-afdeling Roskilde.

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 med en begrundelse for resultatet uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af den afgivne forklaring og parternes argumentation, jf. arbejdsretslovens 28, stk. 5.

4. Overenskomstgrundlaget

Som nævnt er der mellem arbejdsgiverorganisationen DIO III og fagforeningen 3F indgået en kollektiv overenskomst for bl.a. tømrerarbejde, Bygningsoverenskomsten 2020.

Der er i Bygningsoverenskomstens § 76 bestemmelser om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold. Ifølge § 76, stk. 1, er formålet med disse bestemmelser at sikre, at arbejde omfattet af Overenskomsten foregår på dennes vilkår. Det hedder i stk. 6, at der på begæring af 3F skal afholdes organisationsmøde, hvis 3F påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at Overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt.

Om organisationsmødet er det bestemt, jf. stk. 7, at ud over overenskomtparterne, 3F og Dansk Byggeri, skal hvervgiver på arbejdet og den udførende underentreprenør deltage, og mødet skal afholdes inden 48 timer, medmindre andet aftales. På mødet (et såkaldt 48 timers-møde) skal alle

relevante baggrundsoplysninger fremlægges, og det påhviler underentreprenøren på mødet at bevise, at Overenskomstens bestemmelser overholdes, jf. stk. 8.

Opnås der ikke på organisationsmødet enighed om, at Overenskomsten overholdes, kan spørgsmålet videreføres til afgørelse ved faglig voldgift, jf. stk. 13. Den faglige voldgiftsret skal efter stk. 15 ”tage stilling til om overenskomstens bestemmelser er overholdt på grundlag af de oplysninger, der er forelagt voldgiftsretten, og i det omfang det er muligt et eventuelt efterbetalingskrav”. Efter fagretlig praksis på overenskomstområdet kan 3F indtale et efterbetalingskrav og et såkaldt differencekrav. For sine medlemmer har 3F et efterbetalingskrav svarende til forskellen mellem den faktisk udbetalte løn og den løn, der tilkommer dem efter Overenskomsten. 3F har endvidere et differencekrav svarende til den besparelse, som virksomheden har opnået ved at have betalt de øvrige medarbejdere mindre, end hvad Overenskomstens mindstebetaling ville føre til.

Hvad løn- og arbejdsvilkår angår, bestemmer Overenskomsten bl.a., at den normale effektive ugentlige arbejdstid er 37 timer, der fordeles på ugens 5 første hverdage, således at ingen dage er over 8 timer, jf. § 11, stk. 1.

Minimalløn pr. time udgør pr. 1. marts 2021 kr. 130,90, jf. § 22. Der skal for hver enkelt medarbejder aftales en personlig løn under hensyn bl.a. til medarbejderens dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen mv., jf. § 24. Udbetaling af løn skal ske hver anden uge eller hver måned, jf. § 25, som i øvrigt indeholder krav om udlevering af lønseddel med specifikation af de forskellige ydelser efter Overenskomsten.

Overenskomstens § 31 er sålydende:

§ 31 Overnatning

Overnatning

1. Såfremt virksomheden udsender medarbejderen til en arbejdsplads der ligger mere end 110 km fra medarbejderens bopæl, har medarbejderen ret til at få dækket dokumenteret udgifter til kost og logi på et hotel, kro eller lignende af rimelig standard det pågældende sted.

2. Medarbejdere og virksomheden kan ved lokal enighed i stedet for bestemmelsen i stk. 1 aftale at virksomheden udbetaler diæter efter statens takster, der p.t. udgør:

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------|------------|------|------|------|
| Kost | kr. 390,75 | | | |
| Logi | kr. 223,00 | | | |

Derved er det medarbejderen der selv sørger for kost og logi.

3. Medarbejder og virksomheden kan ved lokal enighed i stedet for bestemmelsen i stk. 1 og 2 aftale at virksomheden sørger for kost og logi.

4. Virksomheden skal i alle tilfælde, hvor overnatning finder sted, betale udepenge til småfornødenheder med den til enhver tid gældende sats efter statens takster vedrørende skattefri godtgørelse p.t. kr. 130,25.

...

Transportgodtgørelse for medarbejder der er omfattet af bestemmelserne om overnatning

6. Transportgodtgørelsen fra medarbejdernes opholdssted og til arbejdspladsen betales i henhold til § 30.

7. Medarbejderen har krav på ud- og hjemrejse, en gang ugentligt med betaling af rejsegodtgørelse med satsen i § 30, stk. 3 og stk. 4. Der betales for afstanden mellem arbejdspladsen og medarbejdernes bopæl, uden frizone. Transporten gælder til nærmeste grænseovergang.”

Bestemmelsen i § 31, stk. 6, indebærer, at der i tilfælde, hvor virksomheden stiller bil til rådighed for samkørsel mellem opholdssted og arbejdsplads, for køretid til chaufføren betales 1,20 kr. pr. km, mens passagerer for køretid betales efter en sats i § 30, stk. 4, dvs. for over 10 km med 0,75 kr. pr. km frem og tilbage.

SKAT's satser for skattefri diæter for 2021 var for logi 228 kr., for kost 399 kr. og for småfornødenheder 133 kr.

Efter Overenskomstens § 42 skal virksomheden for den enkelte medarbejder til pensionsforsikringselskabet PensionDanmark indbetale et pensionsbidrag på 12 % og et sundhedsbidrag på 0,15 %. Af pensionsbidraget skal medarbejderen bære 4 %, arbejdsgiveren 8

% Sundhedsbidraget skal afholdes af arbejdsgiveren. Bidraget skal beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst. Det er i bestemmelsen angivet, at eksempelvis akkordoverskud, virksomhedsbetalt sygeløn/sygedagpenge, skurpenge, andre skattepligtige tillæg (f.eks. skattepligtige kørepenge), søgne- og helligdagsbetaling samt feriepenge skal medregnes i den pensionsgivende løn, mens skattefrie kørepenge og andre skattefrie tillæg (f.eks. diæter) ikke indgår i beregningen.

Der optjenes efter Overenskomsten ligesom efter den danske ferielov ret til ferie med 2,08 dage for hver måneds ansættelse, dvs. på årsbasis 25 dage, og der er krav på feriegodtgørelse på 12,5 % af den samlede arbejds løn, dvs. af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode, som ikke giver fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen, jf. Overenskomstens § 50 og § 54.

For udstationerede medarbejdere gælder ifølge den danske udstationeringslov, jf. Overenskomstens § 61, stk. 2, at udstationerende virksomheder skal sikre udstationerede medarbejdere det antal betalte feriedage, som er fastsat i medfør af den danske ferielov. Hvis udstationerede medarbejdere i henhold til feriereglerne i hjemlandet har ret til færre dages betalt ferie pr. ferieår, end den danske ferielov giver, skal virksomheden, jf. Overenskomstens § 61, stk. 3, 1. led, i relation til perioden, hvor medarbejderne udfører arbejde i Danmark, supplere forholdsmæssigt op til niveauet i den danske ferielov. Alternativt kan det, jf. § 61, stk. 3, 2. led, 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 fremgå af lønsedlen, og udbetales/indbetales for hver lønperiode. Det er i § 61, stk. 3, 3. led angivet, at hvis hjemlandets ferieordning ikke er lige så gunstig som den danske ferielovs, kan medarbejderne optjene supplerende ferie og/eller feriegodtgørelse eller løn under ferie under udstationeringen i Danmark i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser.

Efter Overenskomstens § 58 skal der for hver medarbejder oprettes en søgnehelligdags- og feriefridagskonto, hvorpå der skal indsættes 11,90 % af medarbejderens ferieberettigede løn. For udstationerede medarbejdere kan virksomheden, jf. § 58, stk. 11, undlade at etablere en sådan

opsparingskonto og i stedet udbetale bidraget løbende som et tillæg til lønnen. Det er en forudsætning herfor, at tillægget tydeligt fremgår af medarbejderens lønseddel.

I en af Dansk Byggeri (nu DIO III) udarbejdet ”Collective Agreements Compliance Checklist” hedder det bl.a.:

“4. Agree the wage per hour

(see the chapter on hourly wages in the collective agreement)

Remember these requirements when you agree the wages with your employees:

- Wages must be above the minimum hourly rate
- Negotiate and agree the wage individually with each employee
- Wage differentiation: The wages must be differentiated according to — amongst other things — the employees’ skills, experience, training and performance in production
- ...

5. Verify that all additional wage contributions comply with the provisions of the collective agreement

(see the chapters on holiday, public holiday and pension in the collective agreement)

The below simplified example shows additional contributions that must be added on top of the agreed hourly wage and how they are calculated.

Please observe that:

- The example is not exhaustive. It focuses on the main wage contributions. Other contributions may apply
- The example is shown in percent, not in DKK
- The hourly wage must be agreed according to the rules of the collective agreement (see item 4 in this checklist)
- The additional contributions specified below (B, C, D, E and F) must each be at least equal to or above the specified %-rates

| | %-rate | Employer (%-aggregate) | Employee (%-aggregate) |
|---|--------|---------------------------|---------------------------|
| A) Agreed hourly wage: | | 100,00 | |
| + B) Holiday allowance: | 12,50% | 12,50 | |
| + C) Public holidays + 5 floating holidays: | 11,90% | 11,90 | |
| = A+B+C: | | 124,40 | |
| + D) Pension (calculated on top of A+B+C): | 8,00% | 9,95 | |
| + E) Health scheme (calculated on top of A+B+C): | 0,15% | 0,19 | |
| = Employer's gross hourly wage cost: | | 134,54 | |
| F) Employees pension contribution deducted by employer (calculated on top at A+B+C and deducted from A): | 4,00% | | 4,98 |
| Employees gross hourly wage after pension contribution: | | | 95,02 |

6. Validate that your payslips specify all the above contributions. If not, make adapted payslips (see the chapter on payment of wages and article on payslips in the collective agreement)

The collective agreement describes which payments and contributions must be specified on the payslip. The list below shows selected items (not exhaustive):

- Number of hours worked and wage per hour
- Number of overtime hours worked and overtime payment
- Holiday allowance
- Public holidays allowance
- Pension contribution
- Mileage allowance"

Overenskomstens bestemmelser om indbetaling af pensionsbidrag til PensionDanmark gælder også for udstationerende virksomheder, som ved at indmelde sig i DI Overenskomst III bliver bundet af Overenskomsten. Overenskomstparterne har imidlertid den 20. januar 2017 indgået et Protokollat om pensionsforhold for udstationerende virksomheder. Dette protokollat angiver at være 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”. I aftalen undtages en udstationerende virksomhed fra pligten til at betale pensionsbidrag efter Overenskomsten, ”såfremt den udstationerende virksomhed under udstationeringen indbetaler bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet”.

Det er ved kendelse af 11. november 2019 i faglig voldgiftssag FV2019.0152 (Jackson Adapt) mellem 3F og Dansk Byggeri (nu DI Overenskomst III) fastslået, at der skal være tale om en supplerende pensionsordning som defineret i pensionsdirektivet. I så fald indebærer protokollatet, at virksomhedens dokumenterede bidrag til den supplerende pensionsordning i hjemlandet kan modregnes i det pensionsbidrag, som virksomheden skal betale til pensionsordningen efter Overenskomsten.

Det er endvidere i kendelsen fastslået, at lovpligtige arbejdsgiverbidrag i hjemlandet til en ordning, der EU-retligt må anses for en social sikringsordning, ikke kan fritage for pensionsbidragsforpligtelsen efter den danske overenskomst, og at kravet om betaling til den danske pensionsordning ikke indebærer et EU-stridigt krav om dobbeltbetaling. Det hedder i kendelsen bl.a., at arbejdsgiverbidrag til den danske pensionsordning sikrer de udenlandske medarbejdere en reel ekstra pension helt på linje med den ekstra pensionssikring, andre medarbejdere under Overenskomsten opnår, og at de udstationerede medarbejdere uden indbetaling af arbejdsgiverbidrag til den danske arbejdsmarkedspensionsordning ikke vil være sikret samme minimumsløn som andre medarbejdere under Overenskomsten.

Det hedder i kendelsen i øvrigt, at et overenskomstbestemt arbejdsgiverpensionsbidrag som det foreliggende efter dansk ret anses for en del af de ansattes samlede løn.

5. Udstationeringen

Trenita har udstationeret litauiske medarbejdere til udførelse af tømrerarbejde på en byggeplads i Danmark, Stevnsvej i Køge, i perioden 8. januar - 11. maj 2021. Virksomheden meldte sig den 26. marts 2021 ind i DIO III. Virksomheden har oplyst, at der til arbejde på pladsen fra indmeldelsestidspunktet var udstationeret 2 mand i ugerne 12-13, 4 mand i ugerne 14-19. Virksomheden har endvidere oplyst, at de pågældende 2, henholdsvis 4, har arbejdet således:

- Uge 12: 1 dag, i alt 8 timer
- Uge 13: 3 dage, i alt 23,5 timer
- Uge 14: 4 dage, i alt 30 timer
- Uge 15: 5 dage, i alt 37 timer
- Uge 16: 2 dage, i alt 15 timer
- Uge 17: 4 dage, i alt 30 timer
- Uge 18: 5 dage, i alt 37 timer
- Uge 19: 2 dage, i alt 15 timer

Virksomheden har yderligere oplyst, at alle timer ligger inden for normal arbejdstid på ugens fem første dage.

Der er for hver af de fire medarbejdere fremlagt et underskrevet dansk/engelsksproget dokument, ”Ansættelsesbevis/Employment contract”, hvoraf bl.a. fremgår, at den personlige timeløn udgør ”145 DKK”, og at lønnen udbetales månedsvis.

Der er endvidere for hver af de fire medarbejdere fremlagt en underskrevet litauisk ansættelsesaftale. Af en dansk oversættelse heraf fremgår bl.a.:

- ”1002,00 EUR (et tusind to euro) månedsløn, for den faktisk udførte tid, men ikke mindre end den mindste månedsløn, der er fastsat i Republikken Litauen, udbetalt en gang om måneden”, ved et tillæg pr. 1. januar 2021 ændret til en månedsløn på 1.060 EUR.
- ”indstillet til 40 timer og 5 arbejdsdage om ugen”.
- ”Når en medarbejder tager på tjenesterejse til Kongeriget Danmark, udbetales mindstelønnen i henhold til overenskomsten med DANSK BYGGERI og EU-retten. Medarbejderen får desuden fri bolig i Danmark, og alle rejserelaterede udgifter er betalt.

Medarbejderen får desuden udbetalt en udstationeringstillæg, som anses for en del af vederlaget.”

Under udstationeringen var de udstationerede medarbejdere af Trenita indlogeret i et hus beliggende på Torslundevej 7, 2635 Ishøj, som ligger 29 km fra byggepladsen i Køge.

6. Overenskomstens betydning

Parterne er enige om, at Trenita som medlem af DIO III er forpligtet til over for tømrere udstationeret til udførelse af tømrerarbejde omfattet af den kollektive overenskomst, Bygningsoverenskomsten, indgået med 3F at efterleve vilkårene om løn og arbejdsvilkår i denne overenskomst, og at det gælder, hvad enten de pågældende tømrere er medlemmer af 3F eller ej. Parterne er endvidere enige om, at 3F ifølge fagretlig praksis på overenskomstområdet for ikke-medlemmers vedkommende ved Trenitas tilsidesættelse af Overenskomstens bestemmelser om løn ved faglig voldgift kan forfølge et krav svarende til virksomhedens besparelse ved ikke at aflønne de uorganiserede udenlandske arbejdstagere med det, som den efter Overenskomsten minimalt skulle have betalt.

7. Det fagretlige sagsforløb og de herunder fremkomne oplysninger om løn mv.

A har forklaret, at hun som faglig medarbejder i 3F's afdeling i Roskilde har besøgt byggepladsen Stevnvej 3-9 i Køge og der antruffet litauiske tømrere ansat i Trenita. De pågældende medarbejdere oplyste, at de arbejdede 9-10 timer om dagen, at virksomheden stillede bil og bolig til rådighed, og at de fik udbetalt diæter som en del af lønnen. 3F kunne i øvrigt konstatere, at der ikke var indbetalt pensionsbidrag til PensionDanmark.

På begæring af 3F blev der afholdt 48-timersmøde den 28. maj 2021 med deltagelse af repræsentanter for DIO III, 3F og Trenita. Ifølge referatet af mødet udleverede Trenita på mødet for 4 medarbejdere, ansættelseskontrakter, timesedler for uge 14-19 2021, lønsedler og kvitteringer for lønoverførsler. Det hedder i øvrigt i referatet bl.a.:

”Af de fremlagte lønsedler fremgik det, at medarbejderen for april modtog 1060 euro i ”stabil salary” og derudover et beløb i ”posting allowances”.

Virksomheden oplyste, at medarbejderne – mens arbejdet pågik – boede på X-adresse.

Virksomheden oplyste, at medarbejderne kom til og fra pladsen med to biler, virksomheden stillede til rådighed.

Virksomheden oplyste, at den betalte for logi til medarbejderne og transport til og fra Litauen. Virksomheden oplyste, at medarbejderne selv betalte for kost.

...

3F påpegede, at de fremlagte lønsedler ikke lever op til kravene i overenskomsten. Hverken køretid eller kørepenge fremgik af lønsedlen, ligesom SH heller ikke fremgik af lønsedlen.

3F påpegede, at ansættelseskontrakterne ikke levede op til overenskomsten.

Virksomheden oplyste, at medarbejderne også – udover den udleverede ansættelseskontrakt – havde en litauisk ansættelseskontrakt. Virksomheden fremsender de litauiske ansættelseskontrakter.”

De fremlagte lønsedler er for de fire medarbejdere for april 2021 og er bygget således op:

“Wage netto 3328 eur (24 753,27 dkk.)

| | |
|--|---|
| Wage | 3732,31 eur/ 160,33 hour |
| | <i>Wage per hour 23,28 eur (173,12dkk)</i> |
| + Holiday allowance (25 days) 12,50 % | 466,54 eur |
| Gross month wage | 4198,85 eur |
| | <i>Gross hourly wage cost 26,19 eur (194,16dkk)</i> |
| <hr/> | |
| Stabil salary | 1 060,00 € |
| Sodra. Health insurance 6.98 % | 73,99 € |
| Sodra. Pension and social security 15,52 % | 164,51 € |
| Tax of employer Sodra 1.77 % | 18,76 € |
| Tax 20% | 147,05 € |
| Total | 1 078,76 € |
| Posting allowance | 2560,24 eur |
| Compensation for missing holiday (5 days) 466,54/5 | 93,31 eur. |

+ Free lodging (4000dkk) 538 eur.”

De 3 andre lønsedler for april 2021 indeholder de samme elementer. Tekst og beløb mellem de to skillelinjer er de samme i alle fire lønsedler, bortset fra beløbene ud for de to sidste poster: "Posting allowance" og "Compensation for missing holiday (5 days)". "Posting allowance"-beløbet er i de 3 andre lønsedler henholdsvis 2.973,64 eur, 2.738,68 eur og 2.459,59 eur.

Beløbet "Wage" øverst (3.732,31) fremkommer ved en sammenlægning af "Total" ("Stabil salary" + "Tax of employer Sodra"), "Posting allowance" og "Compensation for missing holiday (5 days)". "Holiday allowance" er beregnet ud fra "Wage". Da "Posting allowance" for de 4 medarbejdere varierer, bliver "Wage", "Holiday allowance" og "Compensation for missing holiday (5 days)" samt "Wage netto" og "Gross month wage" forskellige for de 4 medarbejdere.

Det ses af lønsedlerne, at der ikke er beregnet skat og sociale bidrag af "Posting allowance".

"Wage netto"-beløbet på 3.328 EUR fremkommer ved fra "Wage"-beløbet på 3.732, 31 EUR at fratække beløbene til "Sodra Health Insurance", "Sodra Pension and social security", "Tax of employer Sodra" og "Tax 20 %", i alt 404,31 EUR.

Der foreligger bankbetalingsordrer på "Wage netto"-beløbene i de fremlagte lønsedler for april.

På begæring af 3F med beregning af et krav på 233.613,41 kr. på baggrund af den foreliggende dokumentation blev der afholdt et opfølgende organisationsmøde den 2. september 2021 med deltagelse af repræsentanter for DIO III, 3F og Trenita. Det hedder i referatet fra mødet bl.a.:

"Belysning af lønforhold.

Virksomheden oplyste, at gross wage inkluderer social sikring og udstationeringstillæg. Virksomheden betaler for SH/feriefridage ved at betale fuld løn hver måned, uanset at medarbejderne holder fri på søgnehellidage.

Virksomheden oplyste, at pensionsordningen, der er betalt af stabil salary, er en social sikring og ikke en supplerende pensionsordning, men at den har en markant højere sats. Derfor mener virksomheden ikke, også jf. EU direktiv 2018/957/EU, at den er forpligtet til at betale til pensionsordningen i overenskomsten. Virksomheden oplyste, at den ikke

betaler for kost til medarbejderne så længe de er i Danmark, men at de betaler for kost, når medarbejderne rejser til og fra Litauen.

Virksomheden oplyste, at den ikke skulle betale kost til medarbejderne, fordi der er tale om udstationerede medarbejdere, der – når de er i Danmark – alene bor ca. 29 kilometer fra byggepladsen.

3F oplyste, at virksomheden har været på pladsen siden 8. januar 2021 og dækket af overenskomsten siden 26. marts 2021.

3F og DIO-III er enige om, at såfremt der ikke er betalt korrekt pension, feriegodtgørelse og SH, er dette et brud på overenskomsten.

3F og DIO-III er enige om, virksomheden skal betale pension efter bygningsoverenskomsten (supplerende pensionsordning), hvis den af virksomheden benyttede pensionsordning i Litauen (SoDra) ikke kan betragtes som en supplerende pensionsordning.

3F fremviste ”Dine rettigheder til social sikring i Litauen” udgivet af Europakommissionen. Af side 4 på dette dokument fremgik det, at SoDra er social sikring.

3F mente, at det skattefrie tillæg, der fremgår af lønsedlerne, ikke er en del af lønnen.

DIO-III var af den opfattelse, at et eventuelt udstationeringstillæg kun kan betragtes som en del af medarbejderens aflønning, hvis udstationeringstillægget ikke er godtgørelse for de særlige udgifter, medarbejderen måtte have i forbindelse med udstationeringen.

Parterne er enige om, at lønsedlerne ikke levede op til overenskomstens § 58, stk. 11.

Det er 3F's opfattelse, at heller ikke § 61, stk. 3 er overholdt.

Det er endvidere 3F's opfattelse, at der på nuværende tidspunkt ikke er dokumenteret bidrag til en supplerende pensionsordning.

3F tog forbehold for at videreføre sagen.”

Under sagen har indklagede med svarskriftet fremlagt, hvad der oplyses at være lønsedler for de fire medarbejdere for maj 2021. Ifølge den ene er ”Wage netto” 3.565 EUR, og der er vedhæftet

en bankbetalingsordre på dette beløb. "Gross month wage" er 4.465,47 EUR, der fremkommer således:

"Wage 1:

In Lithuania paid for 94 hour. 593,38 eur

Wage 2:

In Denmark have worked 52 hour. Paid for 67 hour. Total 3.429,93 eur

+ Holiday allowance (25 days) 12,50 % 496,16 eur"

Papirerne vedrørende de tre øvrige medarbejdere har samme indhold. Der er forskel i beløbene vedrørende arbejdet i Danmark, der er henholdsvis 4.001,93 eur (to af de øvrige) og 3.369,93 eur.

8. Nærmere om uenigheden mellem parterne

Parterne strider om opgørelsen af, hvad de fire medarbejdere minimalt skulle have betalt i løn efter Overenskomsten, og om opgørelsen af, hvad de faktisk har fået udbetalt i løn.

9. Hvad virksomheden mindst skulle have betalt

9.1. Antal arbejdsdage, timer og timeløn

Udgangspunkt for opgørelse af en eventuel besparelse er den præsterede arbejdsmængde og timerne placering. Begge parter har baseret deres påstande og bagvedliggende beregninger på Trenitas oplysninger om, hvorledes der er arbejdet.

Det lægges i overensstemmelse hermed til grund, selv om det nok kan anses for usædvanligt, at udstationeret arbejdskraft fra Litauen arbejder efter en ordinær arbejdsplan 37 timer om ugen ugens fem første dage, at 2 mand hver over 26 dage har arbejdet i 195,5 timer, 2 andre hver over 22 dage i 164 timer. Timerne har ligget inden for almindelig daglig arbejdstid og været fordelt over ugens fem første dage, således at der ikke foreligger overarbejdstimer. I alt har de 4 udstationerede medarbejdere altså præsteret 719 ordinære arbejdstimer på byggepladsen i Køge.

Ved en beregning af, hvad Virksomheden efter Overenskomsten mindst skulle have betalt for disse timer til brug for en opgørelse af en eventuel besparelse, er det Overenskomstens minimallønssats på 130,90 kr., som skal lægges til grund. Det gælder også, selv om der måtte være aftalt en højere personlig timeløn, eftersom besparelsesprincippet går ud på at fastslå, hvad der alene på grundlag af Overenskomsten mindst skulle have været betalt. Som det er fastslået allerede i FV2014.0156 (Daniterm), kan yderligere krav ifølge individuelle lønftaler ikke indtales af 3F for så vidt angår medarbejdere, der ikke er medlemmer af 3F.

Det, Virksomheden herefter mindst skulle have betalt for de 719 timer, er 94.117,10 kr.

9.2. Beregning af tillæg – ud fra hvilken timeløn?

Parterne er uenige om, hvilken timeløn der skal anvendes ved beregningen af følgende tillæg til lønnen: feriegodtgørelse, søgnehellidags- og feriefridagsbetaling, pension og sundhedsbidrag.

Klager er af den opfattelse, at det følger af fagretlig praksis, at tillæggene skal beregnes ud fra den aftalte, personlige timeløn på 145,00 kr. Indklagede mener derimod, at tillæggene skal beregnes ud fra Overenskomstens minimalløn på 130,90 kr.

Indklagede har henvist til, at sagen ikke er en sag, som 3F fører på vegne af medlemmer med krav om efterbetaling af aftalt løn, men en sag, som handler om, hvad virksomheden har sparet ved at have betalt medarbejderne mindre i løn, end hvad Overenskomstens mindstebetaling ville føre til.

Hertil bemærker opmanden:

Efter Overenskomsten er der som anført i FV2015.0178 (NH Bemanding) pligt til at betale de nævnte tillæg af den faktisk udbetalte løn. I overensstemmelse hermed har det siden været fast fagretlig praksis mellem overenskomstparterne i de sager, hvor der har været tvist om spørgsmålet, at de nævnte tillæg ved opgørelsen af besparelsen ikke beregnes efter den aftalte timeløn, men efter den faktisk udbetalte timeløn og uden adgang til at fratække det, som er udbetalt ud over mindstebetalingssatsen. Er den faktisk udbetalte timeløn mindre end Overenskomstens minimumstimeløn, er det den, som skal anvendes ved beregningen.

Om praksis henvises eksempelvis til afgørelserne i FV2018.0060 (K2 Leseni), FV2019.0050 (Andrada) og senest FV2021-778 (Bespoke Contract) og FV2021-1098 (Tecnoscavi).

De pågældende tillæg udgør på denne baggrund tilsammen 34,54% af timelønsbetalingen opgjort til 94.117,10 kr., dvs. 32.508,04 kr.

9.3. Transporttid og kørepenge

9.3.1. Køretid mellem opholdssted og arbejdsplads i Danmark

Parterne er enige om, at der var 29 km mellem de litauiske medarbejders opholdssted i Danmark og arbejdspladsen i Køge, at medarbejderne to og to benyttede en bil, som virksomheden havde stillet til rådighed, og at der for køretiden er følgende lønkrav efter Overenskomstens § 31, stk. 6:

| | | |
|-------------------------------|--|--------------|
| - 1 chauffør 26 dage | | |
| 26 x 2 x 29 x 1,20 kr. | | 1.809,60 kr. |
| - 1 passager 26 dage | | |
| 26 x 2 x (29 – 10) x 0,75 kr. | | 741,00 kr. |
| - 1 chauffør 22 dage | | |
| 22 x 2 x 29 x 1,20 kr. | | 1.531,20 kr. |
| - 1 passager 22 dage | | |
| 22 x 2 (29-10) x 0,75 kr. | | 627,00 kr. |
| | | <hr/> |
| I alt | | 4.708,80 kr. |

Der er tale om et krav, som udløser de tillæg, som er nævnt i afsnit 9.2.

9.3.2. Transporttid ved ud- og hjemrejse

Parterne er enige om, at der fra opholdsstedet i Danmark til nærmeste grænseovergang er 62,3 km, og at der i forbindelse med ud- og hjemrejse efter Overenskomstens § 31, stk. 7, er krav på betaling af 93,46 kr. pr. medarbejder pr. gang (62,3 x 2 x 0,75 kr.) med de i afsnit 9.2 anførte tillæg.

Parterne er uenige om antal gange.

Efter de oplysninger, der foreligger om arbejdsmonster og hjemrejse, lægges det til grund, at udstationeringen af virksomheden har været tilrettelagt sådan, at medarbejderne kom hjem i påsken, mellem uge 15 og 16 på forlænget weekend og i forbindelse med Store bededag. Hertil kommer ud- og hjemrejse ved udstationeringens begyndelse og afslutning. Der skal herefter indgå 4 ud- og hjemrejser til 2 medarbejdere og 3 ud- og hjemrejser til 2 medarbejdere. I alt skal der således indgå 14 ud- og hjemrejser med et samlet beløb på 1.308,44 kr.

9.4. Overnatning – kost, logi og småforbrødenheder

De udstationerede litauiske medarbejdere var udsendt til en arbejdsplads i Danmark mere end 110 km fra deres bopæl. Efter Overenskomstens § 31 havde de derfor som udgangspunkt – ligesom danske medarbejdere udsendt til en arbejdsplads mere end 110 km fra deres bopæl – ret til at få dækket ”dokumenteret udgifter til kost og logi på et hotel, kro eller lignende af rimelig standard det pågældende sted”, jf. § 31, stk. 1. Overenskomsten muliggør samtidig, at der i den enkelte virksomhed aftales en ordning, hvorefter virksomheden sørger for kost og logi, jf. § 31, stk. 3. Udgiftsdækning på hotel, kro eller lignende efter regning efter stk. 1 eller værdien af naturalydelse efter stk. 3 udgør ikke en del af medarbejdernes løn og beskattes ikke som lønindtægt. Skattemyndighederne gør det samtidig muligt, at arbejdsgiveren i stedet udbetaler skattefri rejsegodtgørelse i form af diæter til kost, logi og småforbrødenheder efter standardsatser. Overenskomsten har taget højde herfor ved i § 31, stk. 2, at gøre det muligt i den enkelte virksomhed at aftale, at medarbejderne i stedet for at få betaling for kost og logi efter regning får diæter efter statens takster, jf. § 31, stk. 2. Uanset hvilken løsning, der er den relevante i en virksomhed, skal virksomheden i alle tilfælde, hvor overnatning finder sted, betale udepenge til småforbrødenheder med den til enhver tid gældende sats efter statens takster vedrørende skattefri rejsegodtgørelse, i 2021 133,00 kr.

Parterne er enige om, at de litauiske medarbejdere under udstationeringen til arbejde på pladsen i Køge havde fået logi stillet til rådighed af virksomheden.

De er også enige om, at der var krav på betaling af udepenge til småforbrødenheder efter Overenskomstens § 31, stk. 5.

Parterne har forskellige synspunkter vedrørende udgifter til kost. Klager mener, at der efter Overenskomstens § 31, stk. 2, var krav på betaling af diæter for kost efter statens takster. Indklagede har anført, at det var aftalt, at medarbejderne kunne medbringe kost fra Litauen, så de kunne lave mad i den bolig, de havde fået stillet til rådighed under opholdet i Danmark, og at det var det, de gjorde. Indklagede har videre anført, at diæter kræver aftale – den almindelige regel efter § 31, stk. 1, er dækning af dokumenterede udgifter, og der foreligger ikke sådan dokumentation.

Parterne er endvidere uenige om, hvilket antal dage der kan anses for forbundet med overnatning med den følge, at der udløses krav vedrørende logi, kost og småfornødenheder efter Overenskomsten § 31. Klager mener, at afstand og rejsetid (i bil og færge mindst 15 timer hver vej) mellem bopæl i Litauen og opholdssted i Danmark umuliggjorde hjemrejse i weekenden, og at der derfor skal betales for overnatning alle dage i Danmark, hvad enten der er tale om arbejdsdage eller fridage. Ifølge klager var medarbejderne kun hjemme to gange, to af medarbejderne opholdt sig i Danmark 39 dage, de to andre 33 dage, og klager mener, at der er krav på kost, logi og småfornødenheder i alle disse dage. Indklagede er derimod af den opfattelse, at der efter Overenskomstens § 31 kun er krav ved arbejdsdagsovernatning, ikke ved fridagsovernatning, hvad enten medarbejderne vælger at benytte fridagene til hjemrejse eller ophold i Danmark. Det er ifølge indklagede derfor kun de henholdsvis 26 og 22 arbejdsdage, som kan danne grundlag for beregning efter § 31. Det er i øvrigt indklagedes opfattelse, at medarbejderne var hjemme tre gange under opholdet i Danmark.

Hertil bemærker opmanden:

Overenskomstens § 31 indeholder tre muligheder for så vidt angår kost ved overnatning:

- dækning af dokumenterede udgifter til kost og logi efter regning på et hotel, kro eller lignende af rimelig standard,
- udbetaling af diæter til kost og logi efter statens takster, hvorved det er ”medarbejderen der selv sørger for kost og logi”,
- virksomheden sørger for kost og logi.

Der er efter Overenskomsten ikke mulighed for at aftale, at medarbejderne får stillet bolig til rådighed og i den forbindelse medbringer deres egen mad hjemmefra. Når virksomheden ikke har påtaget sig at dække dokumenterede udgifter til kost efter regning på et hotel, kro eller lignende af rimelig standard og heller ikke har sørget for kost, må konsekvensen være, at medarbejderne har krav på udbetaling af diæten til kost efter statens takster, som dækker situationen, hvor medarbejderen selv sørger for kost.

Overenskomstens § 31 angår overnatning ved udsendelse til arbejde mere end 110 km fra medarbejderens bopæl. Tanken bag er således den, at afstand og dermed forbundet transporttid bliver for meget til daglig hjem-arbejdsplads-hjem transport.

Af § 31, stk. 7, 1. pkt., fremgår, at der er krav på hjemrejse en gang ugentligt, hvorved det må anses for forudsat, at det afstands- og tidsmæssigt i almindelighed giver fornuftig mening, og at der i andre tilfælde aftales en ordning med en anden fordeling af arbejde og fritid end den normale, således at der arbejdes mere end normalt og ofte også lørdag mod længere samlet arbejdsfri end en weekend med større mellemrum end en uge.

Hvor udsendelse sker til arbejde som normalt i 37 timer ugens fem første dage med weekenden hjemme, giver det sig selv, at det er overnatning i forbindelse med arbejdet de fem første dage som udløser krav efter § 31. Hvor udsendelse sker til arbejde i videre omfang, kan der efter omstændighederne blive tale om krav efter § 31 på alle opholdsdage.

Efter de oplysninger, der foreligger om arbejdsmønster og hjemrejse, lægges det som allerede nævnt til grund, at udstationeringen af virksomheden har været tilrettelagt sådan, at medarbejderne kom hjem i påsken, mellem uge 15 og 16 på forlænget weekend og i forbindelse med Store bededag, men ikke i weekenderne i uge 12, 14, 16 og 18. Medarbejderne har herefter krav efter § 31 ikke blot på overnatning i forbindelse med de henholdsvis 26 og 22 arbejdsdage, men yderligere i de henholdsvis fire og tre weekender, som de som følge af udstationeringens tilrettelæggelse har måttet forblive på opholdsstedet. For to af medarbejderne bliver det herefter 34 dage med overnatning, for de to andre 28 dage.

Udgiften pr. medarbejder pr. dag beløber sig til i alt 532 kr. (kostdiæt 399 kr. + diæt for småfornødenheder 133 kr.). For 2 medarbejdere i 34 dage og 2 medarbejdere i 28 dage bliver den samlede udgift 65.968 kr. Dette beløb har ikke karakter af løn med tillæg som nævnt i afsnit 9.2.

10. Hvad virksomheden faktisk har betalt

10.1. ”Stabil salary” betalt som løn

Parterne er enige om, at de udstationerede i overensstemmelse med de litauiske ansættelsesaftaler var ansat med et månedligt ”Stabil salary” på 1.060 EUR for 160,33 timer, hvilket giver en timeløn på 49,58 kr. Parterne er endvidere enige om, at denne timeløn kan anses som betalt for samtlige præsterede 719 timer, dvs. med i alt 35.648,02 kr.

Parterne strides om, hvorvidt der herudover er betalt noget, som kan anses som løn.

10.2. Kan ”Posting allowance” helt eller delvist anses som løn?

Parterne er enige om at lægge til grund, at der i april 2021 under betegnelsen ”Posting allowance” er betalt i alt 10.732,15 EUR svarende til 80.491,12 kr.

Parterne er uenige om, hvorvidt der kan drages slutninger om betaling af ”Posting allowance” ud fra de lønoplysninger, som indklagede med svarskriftet har fremlagt for maj 2021. *Indklagede* mener, at totalbeløbet for arbejde i Danmark er sammensat af ”Stabil salary” 1.060 EUR og ”Posting allowance”. *Klager* finder det så utroværdigt, at der for 52 timers arbejde skulle være betalt en løn på 3.429,93 EUR svarende til 494,70 kr. pr. time, at der ikke uden yderligere forklaring kan tillægges det fremlagte materiale nogen betydning, og klager har i den forbindelse bemærket, at ingen fra virksomheden er mødt frem til forhandlingen. *Opmanden* må være enig med klager i, at der uden forklaring og bekræftelse af rigtigheden af de fremlagte oplysninger om løn i maj 2021 ikke kan drages slutninger om betaling af løn ud over ”Stabil salary” med 49,58 kr. pr. time.

Det lægges herefter til grund, at der under betegnelsen ”Posting allowance” i alt er betalt 80.491,12 kr. til de fire medarbejdere.

Denne post er betalt uden tilsvarende fradrag som ved ”Stabil salary” for skat og sociale bidrag.

Der er herved i overensstemmelse med Arbejdsrettens kendelse af 8. november 2011 i AR2008.464 (Baltic Industries) skabt en formodning for, at der er tale om en betaling som godtgørelse for udgifter, der reelt blev afholdt i forbindelse med udstationeringen. Denne formodning kan ikke anses for afkræftet, blot fordi det i de litauiske ansættelsesaftaler er anført, at der er tale om en del af vederlaget.

Der har utvivlsomt været reelle udgifter for medarbejderne til kost og småforbrødsudgifter under udstationeringen. Der skulle efter Overenskomsten have været betalt diæter til dækning af udgifter til kost og småforbrødsudgifter med et samlet beløb på 65.968 kr. Ud af de 80.491,12 kr. findes 65.968 kr. derfor passende at kunne anses for betalt til dækning af udgifter afholdt af medarbejderne i forbindelse med udstationeringen.

Det resterende beløb på 14.523,12 kr. findes herefter at kunne anses som udbetalt som løn.

10.3. Kan betaling til Sodra fritage for indbetaling af pensionsbidrag efter Overenskomsten?

DI Overenskomst III anerkender, at Trenita er forpligtet til at betale pensionsbidrag i overensstemmelse med Bygningsoverenskomsten, medmindre Trenita i Litauen betaler til en supplerende pensionsordning omfattet af Protokollat om pensionsforhold for udstationerede virksomheder, hvilket, efter de oplysninger DI Overenskomst III er i besiddelse af, ikke er tilfældet.

Det er imidlertid Trenita's opfattelse, at pligten til at betale pensionsbidrag strider mod udstationeringsdirektivet. Trenita har herved henvist til breve af 8. og 28. oktober 2021 fra *European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Labour Mobility and International Affairs*, Labour Mobility, Public Employment Service, ELA, underskrevet af en ”Head of Unit”, indeholdende svar på spørgsmål ”whether supplementary occupational retirement pension schemes under collective agreements should be paid for posted workers in Denmark”. Det hedder i brevet af 28. oktober 2021 bl.a.:

“... as Directive 96/71/EC (as amended by Directive 2018/957/EU) strictly exclude supplementary occupational retirement pension schemes from the list of conditions of employment of Articles 3(1) and 3(1a), collective bargaining with service providers posting workers should not concern these pension schemes in the host Member State; therefore it should not be demanded to the company you represent to pay such supplementary pension schemes.”

Hertil bemærkes, at udstationeringsdirektivet ikke er til hinder for, at en udstationerende virksomhed ved frivilligt at melde sig ind i en arbejdsgiverorganisation i værtslandet forpligter sig til over for eget udstationeret personale at stille dem bedre, end hvad der som minimum kræves efter udstationeringsdirektivet, jf. EU-Domstolens dom af 18. december 2007 i C-341/05 (Laval), og det er i kendelsen i FV2019.0152 (Jackson Adapt), omtalt foran i afsnit 4, fastslået, at en udenlandsk udstationerende virksomhed, som har meldt sig ind i DIO III, er bundet til for medarbejdere, der udstationeres til Danmark, at betale pensionsbidrag efter Overenskomsten, såfremt virksomheden ikke i forvejen i hjemlandet i samme omfang indbetaler pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning i pensionsdirektivets forstand.

Denne bedømmelse påvirkes ikke af den citerede udtalelse fra kontoret for *Labour Mobility, Public Employment Service, ELA* i EU-Kommissionens Generaldirektorat for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion.

Spørgsmålet er herefter, om Trenita i Litauen med betaling til Sodra, The State Social Insurance Fund, betaler til en supplerende pensionsordning omfattet af Protokollatet om pensionsforhold for udstationerende virksomheder omtalt foran i afsnit 4. I givet fald begrænses pligten til indbetaling til den danske ordning af, hvad der indbetales til ordningen i Litauen.

Efter det, som virksomheden selv har oplyst om betaling til Sodra, og det, som i øvrigt er oplyst, er der tale om betaling til en social sikringsordning, ikke til en supplerende pensionsordning i pensionsdirektivets forstand.

Det betyder, at indbetalingerne er uden betydning for pligten til at betale pensionsbidrag efter Overenskomsten.

10.4. Er der betalt for ferie?

Der er i de fremlagte lønsedler foretaget en beregning af 12,5 % feriegodtgørelse. Der er imidlertid intet dokumenteret eller oplyst om udbetaling.

Der er herefter ikke grundlag for at anse overenskomstmæssig betaling vedrørende ferie for sket.

10.5. Er der betalt søgnehellidage og feriefridage?

På lønsedlerne for april 2021 optræder en post ”Compensation for missing holiday”, som er indgået i lønudbetalingsbeløbet. Beløbet udgør en femtedel af den beregnede feriegodtgørelse, dvs. 2,5 % af ”Wage”.

Efter Overenskomsten skal der som nævnt betales 11,9 % af lønnen i søgnehellidags- og feriefridagsbetaling.

Efter det således foreliggende kan 2,5 % af de 11,9 % anses for betalt, dvs. 2,5 % af 94.111,10 kr. lig med 2.352,77 kr.

Indklagede har anført, at der i øvrigt er betalt for søgnehellidage og feriefridage derved, at der er betalt fuld månedsløn, også selv om medarbejderne har haft fri. Medarbejderne havde således ifølge indklagede kun 112 arbejdstimer i april 2021, idet der var to helligdage, og medarbejderne afholdt tre feriedage, men fik løn for 160,33 timer.

Hertil bemærker opmanden, at det ikke – som krævet i Overenskomsten – tydeligt fremgår, at der på denne måde ydes søgnehellidags- og feriefridagsbetaling. Hertil kommer, at der ikke foreligger oplysninger om marts og maj 2021, hvorfra der kan drages slutninger. Synspunktet kan derfor ikke føre til en anerkendelse af betaling for søgnehellidage og feriefridage i videre omfang end foran antaget.

11. Samlet resultat

Virksomheden skulle efter det anførte som minimum have aflønnet de udstationerede medarbejdere med følgende:

- 1) Timeløn, jf. afsnit 9.1, i alt *94.117,10 kr.*
- 2) Tillæg i form af feriegodtgørelse, søgnehelligdags- og feriefridagsbetaling, pensions- og sundhedsbidrag med det foran i afsnit 9.2 beregnede beløb på *32.508,04 kr.*
- 3) Tillæg for køretid, jf. afsnit 9.3.1, *4.708,80 kr.* og tillæg for transporttid, jf. afsnit 9.3.2, *1.308,44 kr.*, i alt *6.017,24 kr.*, med tillæg af de i afsnit 9.2 omhandlede tillæg på *34,54 %*, dvs. i alt *8.095,59 kr.*

Virksomheden har efter det anførte aflønnet de udstationerede med følgende:

- 1) ”Stabil salary”, jf. afsnit 10.1, i alt *35.648,02 kr.*
- 2) Den del af ”Posting allowance”, som kan anses som løn, jf. afsnit 10.2, i alt *14.523,12 kr.*
- 3) Den anerkendte feriefridagsbetaling, jf. afsnit 10.5, *2.352,77 kr.*

Besparselsen for virksomheden ved den skete underbetaling i forhold til, hvad der efter overenskomsten i det mindste skulle være betalt, findes herefter passende at kunne fastsættes til *82.000 kr.*

Konklusionen bliver derfor, at Trenita til 3F skal betale *82.000 kr.*

Thi bestemmes:

UAB Trenita skal til Fagligt Fælles Forbund inden 14 dage betale *82.000 kr.* med procesrente fra den 22. december 2021.

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

Børge Dahl