

## **Kendelse af 15. maj 2022 i faglig voldgift 2021-580:**

**Fagligt Fælles Forbund  
for  
A  
(advokat Ulrik Mayland)**

**mod**

**DI Overenskomst III  
for  
Viktech P/S  
CVR-nr. 34 04 66 03  
Runetoften 18, Hasle  
8210 Aarhus V  
(advokat Tine Vestergaard Olesen)**

### **1. Uoverensstemmelsen**

Sagen angår udearbejde. Spørgsmålet er, om en medarbejder har udført udearbejde i Bygge- og Anlægsoverenskomstens forstand, således at virksomheden har været uberettiget til at tage betaling for at have stillet logi til rådighed for medarbejderens overnatning og modregne beløbet i medarbejderens løn.

Klager har nedlagt påstand om, at den indklagede virksomhed, Viktech P/S, til Fagligt Fælles Forbund (3F) skal betale 9.600 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente fra ydelsesternes forfaldstid, til betaling sker.

Indklagede har påstået frifindelse.

### **2. Sagens behandling ved faglig voldgift**

Sagen er den 20. april 2022 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og med følgende partsudpegede medlemmer: forhandlingssekretær Ib Nielsen og konsulent Christian Foli Jensen, begge 3F

Byggegruppen, seniorchefkonsulent Tina Lind-Larsen og konsulent Søren Handberg, begge DI.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af A, tidligere medarbejder i den indklagede virksomhed, og af B, direktør i og medejer af den indklagede virksomhed.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden.

### **3. Overenskomstgrundlaget**

Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2020 indeholder bl.a. følgende bestemmelse:

#### *”§ 14 Udearbejde*

Hvis der udføres arbejde på arbejdspladser, der ligger så langt fra virksomhedens hjemsted, at virksomheden anser det for nødvendigt at lade medarbejderne overnatte i forbindelse med arbejdet, skal der træffes lokal aftale om rejseform, forplejning og ophold, arbejdstid og forventet varighed.”

### **4. Ansættelsesforholdet**

Viktech P/S har hovedkontor i Aarhus, men afdelingskontorer flere steder i Danmark (Rødovre, Fredericia, Esbjerg, Herning og Munkebo) og i Szczecin i Polen.

A har bopæl i Langeskov på Fyn.

Efter det, som er oplyst og forklaret under sagen, er Viktech P/S en bemandingsvirksomhed, som tilbyder faglært bemanding inden for byggeri og industri både til simple vikaropgaver og fast samarbejde, og som har 5-800 medarbejdere. Virksomheden får i almindelighed kontakt til nye medarbejdere gennem mund-til-mund.

Det var også på den måde, at A kom i kontakt med virksomheden. Han er faguddannet murer fra Polen. Han har boet og arbejdet i Danmark i 11 år. Han har under sagen afgivet forklaring på polsk.

A blev i begyndelsen af januar 2020 ringet op af en polsk kollega, C, som arbejdede for Viktech P/S, og spurgt, om han kunne tænke sig at arbejde for Viktech P/S. De to mødtes. C ringede til Viktechs afdeling i Szczecin i Polen og sørgede for, at A kom til at tale med en polsktalende medarbejder, som bad ham om at sende diverse dokumenter. A fik at vide, at der var arbejde til ham i København. Dagen efter kørte A med C til Viktech P/S' hovedkontor i Aarhus. C talte med en medarbejder dér, mens han selv drak en kop kaffe. Bagefter kørte de ud på Viktechs lager for at hente arbejdstøj. Det var C, som gav ham alle informationer om løn og andre forhold. Han sagde ja til at arbejde i København, da han vederlagsfrit ville få bolig stillet til rådighed af Viktech i en containerby i Glostrup.

Den 13. januar 2020 kørte A og C i fælles bil direkte til den anviste arbejdsplads i Brønshøj, hvor de skulle arbejde på et hold, der skulle lægge fibre ned. A mødte arbejdslederen på pladsen, men har kun talt med C og således ikke talt med andre fra Viktech.

A blev i henhold til "Employment Agreement" af 13. januar 2020 ansat af Viktech P/S med adresse i Aarhus med angivelse bl.a. af:

- Customer: Viktech Anlæg ApS,
- The place of work is: Tåstrup Hovedgade 41-43, 2630 Taastrup,
- Employment Date: 13-01-2020,
- Weekly working hours: 37 hours,
- The hourly wage is (in DKK): 140,00 + 15,00.

Der blev endvidere indgået en aftale om varierende arbejdstid med startdato 13. januar 2020 for en periode på 12 måneder med et maksimalt tilladeligt dagligt arbejdstimetal på 10. Under ansættelsen hos Viktech P/S arbejdede han i almindelighed 10 timer om dagen mandag-fredag kl. 7-18, men med enkelte fridage og en friuge i februar.

A blev fra den 13. januar 2020 aflønnet med en timeløn på 140,00 kr. og et tillæg på lønsedlen, "Rejse/Transport omk.", på 40,00 kr. pr. time. Virksomheden har oplyst, at det var en fejl, at han fik et tillæg på 40,00 kr. – det skulle have været 15,00 kr. som anført i ansættelsesaftalen. Han fik adgang til vederlagsfrit at benytte en beboelsescontainer opstillet i Glostrup – det var en container med fællesfaciliteter og fire værelser, og han havde det ene værelse.

Virksomheden har forklaret, at det er op til medarbejderne, hvorledes de vil indrette sig med bopæl og overnatning. Virksomheden hjælper imidlertid gerne, hvis der er behov derfor. A boede gratis til at begynde med, fordi det var aftalt.

Den 26. februar 2020 afholdt Viktech P/S et stormøde på et hotel i Glostrup for alle sine medarbejdere i Københavns-området, ifølge virksomheden en 80-90 stykker. A deltog i mødet. Ifølge virksomheden blev mødet afholdt for at harmonisere de vilkår, som medarbejderne var ansat på, da forskelle i aflønning gav anledning til brok blandt medarbejderne. Nogle fik større tillæg til timelønnen end andre, nogle havde vederlagsfri indkvartering, andre ikke. Fremadrettet blev ordningen, at alle fik et tillæg til timelønnen på 40 kr., og at alle, som benyttede firmaets tilbud om indkvartering, skulle betale 800 kr. om ugen, som ville blive modregnet i lønnen. Ifølge A protesterede medarbejderne på mødet, men virksomheden var hverken til at hugge eller stikke i. Ifølge virksomheden indebar ændringen, at medarbejderne med 25 kr. mere i timen blev bedre stillet, selv om de benyttede sig af virksomhedens tilbud om logi for 800 kr. om ugen.

Ændringen blev gennemført med virkning fra den 2. marts 2020. Efter overenskomstens § 81 kan medarbejdere, der ikke har opnået ét års anciennitet, afskediges uden varsel.

Ændringen udløste en ny "Employment Agreement" af 28. februar 2020 med to ændringer:

- Employment Date: 02-03-2020,
- The hourly wage is (in DKK): 140,00 + 40,00.

Af lønsedlerne fremgår, at der fra og med uge 10, 2020, med start den 2. marts, er trukket 800 kr. pr. uge til "Overnatning".

Med start den 11. marts 2020 fik A et nyt arbejdssted i Næstved. Der foreligger en "Employment Agreement" med "Employment Date: 2020-03-11". "Customer" er uændret Viktech Anlæg ApS, "Place of work" er ligeledes uændret "Taastrup Hovedgade 41-43 2630 Taastrup". Om lønnen hedder det, at "hourly wage" er kr. 140,00, "Diets per hour" kr. 40,00. Virksomheden har forklaret, at en medarbejder i almindelighed ansættes til en bestemt opgave og derfor får en ny ansættelseskontrakt, når opgaven er afsluttet, og medarbejderen indvilliger i at arbejde på en ny opgave.

A benyttede fortsat logiet i beboelsescontaineren i Glostrup og blev fortsat trukket i løn med 800 kr. om ugen for ”Overnatning”.

Den 22. maj 2020 blev A sagt op – med begrundelsen ”we have not managed to find another project for you”.

Sagen angår 9.600 kr., som A under ansættelsen har fået trukket i sin løn for ”Overnatning” i perioden 2. marts-22.maj 2020.

## **5. Parternes argumentation**

**5.1. Klager** har navnlig anført, at A var ansat i Viktech P/S med hjemsted i Aarhus. Han boede i Langeskov på Fyn, og det blev ved ansættelsen aftalt, at virksomheden vederlagsfrit stillede logi til rådighed. Forholdet er omfattet af Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 14 om udearbejde. Virksomheden har anset det for nødvendigt at lade medarbejderen overnatte i forbindelse med arbejdet. Virksomheden har ikke ensidigt kunnet ændre den aftalte ordning. Virksomheden har handlet i strid med § 14 ved at tage sig betalt for logi ved modregning i lønnen.

Klager har henvist til kendelse af 29. december 2006 i en faglig voldgift mellem TIB (nu 3F) og Dansk Byggeri (nu DIO III) for Lindner Project Danmark ApS (afsagt af undertegnede opmand). I sagen var det danske selskabs ansættelse af nogle medarbejdere bosat i Polen til arbejde i Danmark sket under sådanne særlige omstændigheder, at de i Bygningsoverenskomstens forstand måtte anses for udsendt af det danske selskab fra deres hjemsted i Polen til arbejde i Danmark. Ansættelsesbeviset med henvisning til overenskomsten var underskrevet af begge parter i den fælles forståelse, at Lindner sørgede for logi i København og for transport mellem hjemstedet i Polen og arbejdspladsen i Danmark med nogle ugers mellemrum. Det var ikke godtgjort, at der mundtligt i forbindelse med ansættelsen var truffet aftale om, at udgifterne til logi og transport ville blive fratrukket i lønnen med respekt af en garanteret månedlig nettoløn på EUR 1.500. Det skriftlige aftalegrundlag – ansættelsesbevis og overenskomst – med den nævnte fælles forståelse vedrørende de nævnte naturalieydelse måtte derfor mest nærliggende anses som udtryk for, at de polske håndværkere var udsendt fra deres hjemsted i Polen til arbejde i Danmark, med den virkning, at de havde krav på udgiftsafholdelse efter Bygningsoverenskomstens bestemmelse om overnatning. Denne forståelse understøttedes af det oplyste om de foretagne lønudbetalinger og fradrag, om

logiforholdene og om hjemrejsernes placering og udførelse. I opmandens begrundelse bemærkedes, at en mundtlig aftale om en månedlig nettoløn og adgang for arbejdsgiveren til at foretage fradrag i den overenskomstmæssige løn for ikke-prissatte naturalieydelse som de nævnte sideløbende med det i ansættelsesbeviset skriftligt aftalte ville give mulighed for en i forhold til overenskomstreguleringens formål uantagelig og ukontrollabel omgåelse af overenskomstens lønbestemmelser.

Der foreligger efter klagers opfattelse tilsvarende særlige omstændigheder i den foreliggende sag. A blev ansat med parternes fælles forståelse om, at Viktech vederlagsfrit stillede logi til rådighed, og der er intet i det skriftlige aftalegrundlag om fradrag. Forholdet gribes derfor af overenskomstens § 14, hvorfor det var overenskomststridigt, da virksomheden begyndte at modregne en boligafgift i lønnen. Medarbejderes eventuelle stiltiende accept kan ikke legitimere et brud på overenskomsten.

**5.2. Indklagede** har navnlig anført, at der ikke foreligger udearbejde omfattet af overenskomstens § 14. A blev ansat til at arbejde på pladsen i Brønshøj. Det er virksomheden uvedkommende, hvor arbejdspladsen er beliggende i forhold til medarbejderens bopæl. Det er uden betydning, hvor en virksomhed har hjemsted, når en medarbejder selv søger og bliver ansat til at arbejde på en bestemt arbejdsplads, som ligger et helt andet sted. A vidste, at arbejdspladsen lå i Brønshøj, som i øvrigt ikke er så langt væk fra hans bopæl, at det var umuligt at komme hjem. At virksomheden er behjælpelig med at skaffe overnatning, når en medarbejder ønsker dette, bringer ikke forholdet ind under § 14. At der ved ansættelsen blev aftalt vederlagsfri adgang til logi, er ikke til hinder for efterfølgende at aftale noget andet. Ændringen blev behørigt varslet på stormødet og accepteret af medarbejderne, som stiltiende tiltrådte ændringen ved at arbejde på de nye vilkår, der for de flestes vedkommende indebar en nettofordel, hvilket også ville have været tilfældet for A, hvis denne ikke ved en fejl havde fået udbetalt 25 kr. mere i timen end aftalt.

Indklagede har henvist til afgørelse af 28. maj 2008 i en faglig voldgift af 28. maj 2008 mellem TIB og Dansk Byggeri for Adecco A/S (afsagt af undertegnede opmand). I sagen var en tysk håndværker rejst til Danmark for at lade sig ansætte hos og arbejde for det danske selskab i Danmark. Håndværkeren havde i den forbindelse valgt at gøre brug af selskabets tilbud om at skaffe ham en bolig mod betaling af en boligafgift på 750 kr. om ugen og en aconto forbrugsafgift på 125 kr. om ugen, således at der ved den egentlige lønudbetaling ville blive

fratrullet 875 kr. – aftale herom var skrevet ind i ansættelsesaftalen. Der forelå ikke som i Lindner-sagen sådanne særlige omstændigheder, som kunne begrunde, at håndværkeren måtte anses for udsendt af Adecco A/S fra sit hjemsted i Tyskland til arbejde her i landet.

## **6. Opmandens begrundelse og resultat**

Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 14 angår udearbejde. For at der kan være tale om udearbejde i bestemmelsens forstand, skal der efter ordlyden af bestemmelsen være tale om arbejde ”langt fra virksomhedens hjemsted” – så langt væk, at overnatning anses for nødvendig. Det må herved anses for forudsat, at der med bestemmelsen sigtes til, hvad der er sædvanligt, dvs. ansættelsesforhold, hvor det normale arbejdssted er på eller ikke langt fra virksomhedens hjemsted.

Der er ikke i bestemmelsen noget holdepunkt for en forståelse, hvorefter bestemmelsen er til hinder for ansættelse i en virksomhed med angivelse af et arbejdssted langt fra virksomhedens hjemsted. Bestemmelsen kan således ikke anses for at være til hinder for, at en virksomhed med hjemsted i f.eks. Aarhus ansætter en håndværker til arbejde på en arbejdsplads i f.eks. København.

Ved ansættelse til arbejde på et bestemt arbejdssted, som ikke er virksomhedens hjemsted, opstår der ikke spørgsmål om udearbejde efter overenskomstens § 14, når arbejdet udføres det pågældende sted eller ikke langt derfra. Udearbejde efter bestemmelsen må ved sådan ansættelse antages at foreligge ved arbejde så langt fra det aftalte arbejdssted, at overnatning må anses for nødvendig.

I den foreliggende sag blev A ansat til arbejde med angivelse af en adresse i Taastrup som arbejdssted. Denne adresse var brugervirksomhedens adresse, ikke adressen på arbejdspladsen. Arbejdspladsen lå i Brønshøj, senere i Næstved, og dermed ikke så langt væk fra det aftalte arbejdssted, at der af den grund kunne opstå spørgsmål om anvendelse af overenskomstens § 14 om udearbejde. Anvendelse af overenskomstens § 14 blev heller ikke aktiveret af ligebehandlingsprincippet i vikarlovens § 3, stk. 1.

A blev ansat på vilkår, at Viktech vederlagsfrit stillede logi til hans disposition. Med bopæl i Langeskov på Fyn, arbejdssted i København og en normal arbejdsdag mandag-fredag kl. 7-18 ville det da heller ikke være realistisk med overnatning hjemme ugens første fire nætter. Dette

særligt aftalte vilkår kan imidlertid ikke i sig selv begrunde en anskuelse af ansættelsesforholdet som Viktechs udsendelse af A fra sin bopæl på Fyn til arbejde i København og derfor som udearbejde omfattet af overenskomstens § 14, og der foreligger ikke som i Lindner-sagen (kendelsen af 29. december 2006) sådanne særlige omstændigheder, som kan begrunde dette. Der er tale om et individuelt aftalt vilkår om en ydelse ud over, hvad A efter overenskomsten havde krav på.

Viktech kunne ikke ensidigt ændre dette til et vilkår, hvorefter A fremover skulle betale 800 kr. om ugen for benyttelse af Viktechs tilbud om logi ved fradrag for overnatning i lønnen. Vilkåret blev ikke medtaget i den nye ansættelsesaftale af 28. februar 2020, og det er ubestridt, at der hverken skriftligt eller mundtligt er indgået aftale om det nye vilkår med A.

Det må imidlertid efter bevisførelsen lægges til grund, at Viktech på stormødet den 26. februar 2020 forklarede, at alle, som fremover ønskede at benytte beboelsescontainer, skulle betale 800 kr. om ugen, som ville blive trukket i lønnen, og at A var klar over, at det var sådan, at det ville blive. Ændringen må anses for væsentlig, der var ikke noget opsigelsesvarsel, og ændringen blev gennemført med virkning fra den 2. marts 2020. Ved fortsat at arbejde for Viktech og benytte logimuligheden i Viktechs beboelsescontainer og ved at tåle det løbende fradrag på 800 kr. om ugen i lønnen må A anses for stiltiende at have accepteret ændringen, der som nævnt ikke kan anses for at være i strid med overenskomstens § 14.

Indklagede frifindes derfor.

**Thi bestemmes:**

Indklagede frifindes.

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

Børge Dahl