

Kendelse afsagt den 30. juni 2022

i

faglig voldgift

(FV 2021.1061)

Fagligt Fælles Forbund

(konsulent Michael Severinsen)

mod

DI Overenskomst III

for

ICOP Denmark ApS

(advokat Mette Qvistgaard Væggemose)

Tvisten

Tvisten angår, om den indklagede virksomhed, ICOP Denmark ApS, der er omfattet af Bygge- og Anlægsoverenskomsten, har afregnet korrekt løn inkl. tillæg for alle præsterede arbejdstimer, herunder om der for nogle af medarbejderne er indgået gyldige aftaler om varierende ugentlig arbejdstid.

Der er endvidere tvist om, hvorvidt ICOP Denmark hæfter for krav, der vedrører 4 arbejdstagere, der er ansat i ICOP Spa.

Påstande

Klager, Fagligt Fælles Forbund (3F), har nedlagt følgende påstande:

ICOP Denmark ApS skal til 3F betale

Principalt 386.007 kr.

Heraf udgør medlemskravet 30.593 kr. og besparelseskravet 355.414 kr.

Subsidiært: 345.593 kr.

Heraf udgør medlemskravet 30.593 kr. og besparelseskravet 315.593 kr.

Mest subsidiært: 307.559 kr.

Heraf udgør medlemskravet 30.593 kr. og besparelseskravet 276.966 kr.

Alt med tillæg af procesrente fra indgivelsen af klageskriftet.

Indklagede, DI Overenskomst III for ICOP Denmark ApS, har påstået frifindelse for så vidt angår medarbejderne A, B, C og D, ansat i ICOP Spa, og i øvrigt frifindelse mod betaling af et mindre beløb end påstået.

Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 30. maj 2022 for en faglig voldgiftsret med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: forhandlingssekretær Tonny Holm.

Udpeget af indklagede: konsulent Preben Anker Munk.

Som opmand er udpeget undertegnede fhv. højesteretsdommer Jytte Scharling.

Der er afgivet forklaring af konsulent i 3F E, direktør i ICOP Denmark ApS F og arbejdsmand i ICOP Denmark ApS G.

Sagen blev fra klagers side procederet af konsulent Michael Severinsen og fra indklagedes side af chefkonsulent, advokat Mette Qvistgaard Væggemose.

Efter forhandling og votering kunne der ikke blandt de af parterne udpegede medlemmer af voldgiftsretten opnås enighed om eller flertal for en afgørelse. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 1, 2. pkt.

De partsudpegede medlemmer erklærede sig indforstået med, at kendelse kan afsiges uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af forklaringer og procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

Overenskomstgrundlaget mv.

Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2017 indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 8 Den ugentlige arbejdstid

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

...

§ 9 Den daglige arbejdstid

- 1. Den normale daglige arbejdstid lægges mellem kl 6 og kl 18. Spise- og hvilepauser må tilsammen ikke udgøre mere end 1 time og ikke mindre en ½ time.*

§ 10 Varierende ugentlig arbejdstid

- 1. Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om at forøge eller nedsætte den daglige henholdsvis ugentlige arbejdstid, således at den normale ugentlige arbejdstid i gennemsnit over en forud fastlagt periode er 37 timer.*
- 2. Perioden kan ikke strækkes ud over 12 måneder ekskl. ferie.*
- 3. En sådan aftale må ikke medføre en længere normal daglig arbejdstid end 10 effektive timer.*

§ 18 Overarbejde

...

Opgørelse af overarbejde

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

...

§ 20 Over-, søn- og helligdagsbetaling

Betaling af overarbejde

1. Overarbejde betales i de 3 første timer efter normal arbejdstids ophør med et tillæg til timelønnen af 50 %. ...

2. Overarbejde herudover (natarbejde) indtil normal arbejdstids begyndelse betales med et tillæg til timelønnen af 100 %. Søn- og helligdagsarbejde betales med et tillæg til timelønnen af 100 %.

3. Forannævnte tillæg beregnes af mindstebetalingssatsen, jf. § 23.

...

Fradrag for spisetider

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

§ 21 Forskudt arbejdstid

1. Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 6-18.

Der må her henvises til bestemmelserne i § 9 vedrørende varsling af normal arbejdstid.

2. Ved etablering af forskudt arbejdstid skal der gives mindst 3 gange 24 timers varsel. ...

...

Kapitel 6 Tidlønsbestemmelser

§ 23 Voksne medarbejdere

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

1. marts 2017 kr. 122,15

1. marts 2018 kr. 124,15

1. marts 2019 kr. 126,15”

Overenskomsten indeholder endvidere i § 81 bestemmelser om opsigelsesvarsler ved afsked. En medarbejder har efter 1 års beskæftigelse krav på et varsel fra arbejdsgiverside på 3 uger.

Baggrunden for sagen

ICOP Denmark ApS udførte i perioden fra den 19. august 2019 til den 20. maj 2020 en betonentreprise på udvidelsen af Køge Sygehus.

Den 10. januar 2020 anmodede Fagligt Fælles Forbund (herefter 3F) i medfør af Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 89 om organisationsmøde under henvisning til, at 3F ved pladsbesøg havde konstateret, at der blev arbejdet ud over normal arbejdstid og, at der var forevist lønsedler, der ikke levede op til overenskomstens § 37.

På 48-timersmøde den 17. januar 2020 blev det konstateret, at der både var ansatte fra ICOP Denmark og fra det italienske selskab ICOP Spa. Indklagede, ICOP Denmark, har oplyst, at A, B, C og D var udstationeret som ansatte i ICOP Spa.

Indklagede har under voldgiftsforhandlingen anført, at der ikke består indbyrdes hæftelse mellem det indklagede selskab og ICOP Spa, og har med denne begrundelse påstået frifindelse for så vidt angår disse 4 arbejdstagere. Indklagede har herved bemærket, at indklagede ikke hermed ønsker at fratage klager retten til at rejse krav mod ICOP Spa. Begge selskaber er medlemmer af DIO III.

Der har efterfølgende været afholdt opfølgende organisationsmøder den 30. april 2020, den 20. maj 2020, den 16. juli 2020 og den 10. maj 2021. Det er klagers opfattelse, at al aftalt dokumentation vedrørende lønforhold ikke er fremkommet fra indklagede.

Indklagede har under voldgiftsforhandlingen oplyst, at ICOP Denmark i alt har beskæftiget 16 medarbejdere i perioden fra den 19. august 2019 til den 20. maj 2020. De har ikke alle været beskæftiget på samme tid, og de har typisk også været beskæftiget på andre arbejdspladser. Arbejdstiden var tilrettelagt således, at der om hverdagen blev arbejdet fra kl. 7.30 til 17.30 med en times selvbetalt pause. Der blev undtagelsesvis også arbejdet om lørdagen fra kl. 8-13. Ugesedlerne er udarbejdet af en lokal leder og underskrevet af de enkelte medarbejdere. For nogle af medarbejderne er der for nogle arbejdsperioder indgået aftaler om varierende ugentlig arbejdstid.

ICOP Denmarks medarbejder H blev ansat i virksomheden den 6. november 2018 og havde sidste arbejdsdag den 7. november 2019. Han havde derfor mere end 1 års anciennitet i virksomheden, da han blev opsagt. Det er ubestridt, at han herefter havde krav på 3 ugers opsigelsesfrist. Indklagede har erkendt, at H har krav på løn svarende til de resterende 20 dage af opsigelsesperioden, og har anerkendt at skulle betale 25.460 kr. Beløbet er ikke betalt.

Om klagers opgørelse af kravet

Klager har lagt til grund, at de fremsendte aftaler om varierende ugentlig arbejdstid ikke har været en realitet. Kravet er derfor opgjort efter principperne i FV 2020-484 (MPNM), hvorefter de almindelige arbejdstidsregler i Overenskomsten om den ugentlige og daglige arbejdstid og om overarbejde og betaling herfor finder anvendelse.

Kravet for forbundets medlem H opgjort til 30.593,83 kr.

Kravet er opgjort på grundlag af medlemmets personlige timeløn på 170 kr. samt overenskomstsmæssige tillæg heraf. Beløbet omfatter kravet om 3 ugers opsigelse, som af indklagede er anerkendt med 25.460 kr.

Besparelseskravet for så vidt angår ikke-medlemmerne

Den *principale påstand* er opgjort på grundlag af et beregnet skyldigt antal arbejdstimer ganget med mindstelønstimesatsen på 126,15 kr., tillagt skyldige feriepenge, søgnehelligheds-/feriefridagsgodtgørelse (herefter sh/ff-godtgørelse) og 8,15 % pension af den personlige aftalte timeløn. Denne har varieret mellem 143,50 kr. og 200 kr.

Ved den *subsidiære påstand* er de aftaler om varierende ugentlig arbejdstid, som er fremlagt i sagen, lagt til grund.

I den *mest subsidiære påstand* er kravene vedrørende de 4 medarbejdere i ICOP Spa udgået.

Forklaringer

Konsulent i 3F E har forklaret bl.a., at han har besøgt byggepladsen på Køge Sygehus flere gange. Han har tillige deltaget i 48-timersmøderne. 3F har ikke modtaget alle lønsedler for arbejdstagerne, selv om man har anmodet om det på møderne.

Direktør i ICOP Denmark F har forklaret bl.a., at han har deltaget i 48-timersmøderne. Han har bestræbt sig på i dialog med fagforeningen at løse eventuelle problemer med eventuel manglende timebetaling, eksempelvis for pauser i forbindelse med overtid.

Efter at 3F havde rejst sit første krav den 19. marts 2020, besluttede virksomheden at gennemgå lønudbetalingen og efterbetale for manglende timer. På lønsedlerne den første måned blev efterbetalingen betegnet ”bonus”. Før udbetalingen havde virksomheden talt med medarbejderne om situationen, og de var klar over, at der var tale om betaling for manglende timer. På de efterfølgende lønsedler er anvendt betegnelsen ”kompensation for manglende timer”. Der er i alt udbetalt 20.100 kr. i ”bonus” og 58.290 kr. i ”kompensation for manglende timer”.

Arbejdsmand G har afgivet forklaring over en internetforbindelse. Han har forklaret bl.a., at han arbejdede for ICOP Denmark på Køge Sygehus-projektet. Da han forlod Danmark, fik han straks arbejde for ICOP Spa. Spurgt om lønsedlen for lønperioden 21. februar til 20. marts 2020, hvor der er anført et bonusbeløb på 3.000 kr., har han forklaret, at der ikke var tale om en bonusbetaling, men om betaling for manglende timer. Beløbet afspejler de manglende timer.

Han husker på grund af den tid, der er gået, ikke nærmere om baggrunden for, at det af lønsedlen fremgår, at han i år 2018 har optjent 24,28 feriedage.

Parternes hovedsynspunkter

Klager har overordnet anført, at den indklagede virksomhed ikke på 48-timers møderne har kunnet dokumentere, at overenskomsten overholdes, Virksomheden har trods opfordring ikke fremsendt alt det efterspurgte materiale, og lønsedlerne har ikke efterlevet overenskomstens bestemmelser. Dette må komme virksomheden bevismæssigt til skade. Aftalerne om varierende ugentlig arbejdstid har ikke været en realitet. Virksomheden har systematisk omgået overenskomstens regler vedrørende betaling af korrekt overtidsbetaling samt overenskomstmæssige tillæg heraf og har underbetalt 3F's medlem og virksomhedens øvrige medarbejdere.

Indklagede har overordnet anført, at krav vedrørende ICOP Spas medarbejdere ikke kan inddrages under sagen. For så vidt angår medarbejderne i ICOP Denmark, har indklagede løbende under sagen fremlagt oplysninger og har i de tilfælde, hvor der har vist sig fejl ved f.eks. manglende betaling for pauser, foretaget efterbetaling. Der er ikke grundlag for at tilsidesætte aftalerne om varierende ugentlig arbejdstid. Ved gennemgang af medarbejdernes ugesedler, lønsedler og bankkvitteringer kan det konstateres, at der i vid udstrækning er afregnet korrekt løn. Klagers opgørelse af kravene bestrides.

Opmandens begrundelse og resultat

Generelt

Indledningsvis bemærkes, at klager ifølge sædvanlig fagretlig praksis mellem overenskomstparterne, når det drejer sig om udenlandske medarbejdere, ved faglig voldgift kan indtale dels et efterbetalingskrav, dels et såkaldt differencekrav, jf. bl.a. tilkendegivelse af 13. januar 2015 i FV2014.0156 og kendelse af 27. april 2017 i FV2016.0191.

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 mindstebetalingsssats ville føre til (besparelsesprincippet).

For så vidt angår overarbejde følger det af Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 20, stk. 3, at procenttillæggene til timelønnen beregnes af mindstebetalingsssatsen.

For så vidt angår følgende tillæg til lønnen: feriegodtgørelse, søgnehelligdags- og feriefridagsbetaling, pension og sundhedsbidrag er der efter overenskomsten som anført i FV 2015.0178 (NH bemanding) pligt til at betale de nævnte tillæg af den faktisk udbetalte løn. Det er fagretlig praksis, at de nævnte tillæg ved opgørelsen af besparelsen ikke beregnes af den aftalte timeløn, men efter den faktisk udbetalte timeløn og uden adgang til at fratække det, der er udbetalt ud over mindstebetalingsssatsen. Er den faktisk udbetalte timeløn mindre end overenskomstens minimumstimeløn, er det den, der skal anvendes ved beregningen Om praksis jf. bl.a. FV2018.0060 (K2 Leseni), FV 2019.0086 (Kelukai), FV 2019.0051 (Daniterm) og kendelse af 13. februar 2022 i FV 2021.1166 (UAB Trenita).

Det er et hovedspørgsmål under sagen, om det arbejde, som sagen angår, er udført i henhold til aftaler om varierende ugentlig arbejdstid, der er opfylder betingelserne i § 10 i Bygge- og Anlægsoverenskomsten.

Det følger af § 10, at der lokalt kan træffes skriftlig aftale om at forøge eller nedsætte den daglige henholdsvis ugentlige arbejdstid, således at den normale ugentlige arbejdstid i gennemsnit over en forud fastlagt periode er 37 timer. Den part, der har indgået en sådan aftale, har bevisbyrden herfor.

Om kravene vedrørende ICOP Spas medarbejdere

Klager har til støtte for sit krav anført, at indklagede under organisationsmøderne har udleveret løn- og ugesedler mv. vedrørende disse arbejdere. Indklagede har ikke taget forbehold om, at disse ikke var omfattet af sagen.

Indklagede har heroverfor anført, at klager kun har rejst sagen mod ICOP Denmark. ICOP Spa har ikke været medinddraget og har ikke accepteret en sådan inddragelse. Der er ikke indbyrdes hæftelse eller kædeansvar mellem ICOP Denmark og ICOP Spa.

Hertil bemærker *opmanden*, at sagen som anført af indklagede alene er rejst mod ICOP Denmark. Det forhold, at ICOP Denmark under den fagretlige behandling har udleveret materiale vedrørende ICOP Spas medarbejdere findes ikke i sig selv at kunne anses for et udtryk for, at ICOP Spa har accepteret at være inddraget i sagen, og det er ikke godtgjort, at ICOP Denmark hæfter for krav mod ICOP Spa. På denne baggrund tager opmanden indklagedes frifindelsespåstand for så vidt angår kravene vedrørende A, B, C og D til følge.

Om kravene vedrørende ICOP Denmarks medarbejdere

Om dokumentation for de præsterede arbejdstimer og om lønsedler

Der er under sagen fremlagt ugesedler for de enkelte medarbejdere. De fremtræder som underskrevet af såvel den enkelte arbejdstager som af site manager. Der er ikke under bevisførelsen fremkommet oplysninger, der giver grundlag for at tilsidesætte ugesedlernes angivelser af de præsterede arbejdstimer. *Opmanden* lægger derefter ugesedlerne til grund ved sagens afgørelse.

Der er endvidere fremlagt lønsedler for de enkelte medarbejdere. Der er ikke under bevisførelsen fremkommet oplysninger, der giver grundlag for at antage, at lønsedlerne er konstruerede. *Opmanden* lægger herefter til grund, at lønnen er beregnet som angivet på lønsedlerne.

Om aftalerne om varierende ugentlig arbejdstid

Indklagede har for nogle lønperioder indgået lokalaftaler om varierende ugentlig arbejdstid med en række medarbejdere. Aftalerne fremtræder som underskrevet af de enkelte medarbejdere. Som en del af aftalen er arbejdstimerne anført på et kalenderblad, der ligeledes fremtræder som underskrevet af medarbejderen. Lokalaftalerne beskriver typisk, at der arbejdes 9 effektive arbejdstimer pr. dag fra mandag til fredag med en times pause, og at der skal afspadseres i et omfang, således at arbejdstiden pr. uge i gennemsnit beregnet over aftaleperioden udgør 37 timer.

Af en oversigt udarbejdet af indklagede over lokalaftalerne om varierende ugentlig arbejdstid sammenholdt med ugesedlerne fremgår bl.a. følgende:

J: 1 lokalaftale gældende fra 21.1 til 20.2 2020. Overtid den 15.2 2020 (lørdag) med 5 timer.

K: 1 lokalaftale fra 21.1 til 20.2 2020. Overtid lørdag 15.2 2020 med 5 timer og torsdag 20.2 med 0,8 timer.

L: 3 lokalaftaler i alt. Aftale fra 21.8 til 20.9 2019. Overtid i alt 0,5 timer. Aftale fra 21.9 til 20.11 2019. Overtid 3.10 og 4.10 med 0,5 timer, den 10.10 og 15.10 9 timers overtid begge dage og den 20.10 2019 5,8 timer. Aftale fra 21.11 2019 til 24.12 2019. Overtid den 18.12 2019 med 0,4 timer og den 19.12 og 20.12 2019 med 1 timer hver dag.

G: 1 lokalaftale fra 21.1 til 20.2 2020. Overtid den 15.2 2020 med 5 timer og den 20.2 2020 med 0,8 timer.

M: 3 lokalaftaler i alt. Aftale fra 21.8 til 20.9 2019. Overtid 2.9 2019 med 0,5 timer og den 5.9 2019 med 3.5 timer. Aftale fra 21.9 til 20.11 2019. Overtid 0,5 timer den 3.10 og 4.10 2019 om med 9 timer i dagene 10.10,15.10 og 4.11 2019.

N: 1 lokalaftale fra 21.8 til 20.9 2019. Overtid den 2.9 - 4.9 med i alt 3,5 timer.

O: 1 lokalaftale fra 21.1 2020 til 20.2 2020. Overtid 15.2 2020 med 5 timer.

P: 1 lokalaftale fra 21.1 til 20.2 2020. Overtid 15.2 2020 med 5 timer.

Q: 1 lokalaftale fra 21.1 til 20.2 2020. overtid 15.5 2020 med 5 timer og 20.2 med 0,8 timer.

R: 1 lokalaftale fra 21.1 til 20.2 2020. overtid 20.2 2020 med 0,8 timer.

Klager har anført, at indklagede ikke har godtgjort, at de fremsendte lokalaftaler om varierende ugentlig arbejdstid opfylder overenskomstens betingelser. De kan ikke anses for en realitet og konsekvensen heraf må være, at aftalerne tilsidesættes, og at lønnen skal beregnes efter de principper, der er fastslået bl.a. FV 2020.0484 (MPNM).

Indklagede har heroverfor anført, at lokalaftalerne er gyldigt indgået. De er i alt væsentligt overholdt. I overensstemmelse med resultatet i FV 2019.0135 (MT Højgaard) skal en overskridelse af den forud fastlagte arbejdstid i en aftale om varierende ugentlig arbejdstid honoreres i overensstemmelse med overarbejdsvilkårene i overenskomsten. En eller flere overskridelser medfører ikke i sig selv, at en lokalaftale er ugyldig.

Opmanden bemærker hertil:

De fremlagte aftaler om varierende ugentlig arbejdstid fremtræder som underskrevet af de pågældende medarbejdere, og der er i henhold til de fremlagte ugesedler i alt væsentligt arbejdet i overensstemmelse med aftalerne. Bevisførelsen giver ikke grundlag for at antage, at aftalerne er konstruerede og ikke kan anses for reelle. På den anførte baggrund finder jeg, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte aftalerne som ugyldige. Konsekvensen heraf bliver, at de arbejdstimer, der er præsteret ud over de timer, der er anført i aftalerne, skal betragtes som overarbejde og honoreres efter overenskomstens bestemmelser herom.

Om den mest subsidiære påstand

Opgørelse af et eventuelt efterbetalingsbeløb og differencekrav skal efter det foran anførte alene ske for ICOP Danmarks medarbejdere og under forudsætning af, at aftalerne om varierende ugentlig arbejdstid er gyldigt indgået.

Under disse forudsætninger har klager opgjort sit krav i den mest subsidiære påstand til 307.559 kr. Heraf udgør efterbetalingskravet for medlemmet 30.593 kr. og besparelseskravet 276.966 kr.

Klager har specificeret besparelseskravet således: skyldig løn 84.726,29 kr., beregnet på grundlag af mindstelønssatsen på 126,15 kr. for 671,63 skyldige timer. Hertil kommer følgende overenskomstnæssige tillæg, der er beregnet ud fra den aftalte timeløn: feriepenge 154.004,46 kr., søgnehelligdags/feriefridagsgodtgørelse 62.050,66 kr. og pension 14.409,48 kr. I kravet på i alt 315.190,89 kr. er fratrukket 38.224 kr. vedrørende ICOP Spas medarbejdere.

Indklagede har bestridt opgørelsen og har anført, at overenskomstmæssige tillæg skal beregnes ud fra mindstelønnen.

Om feriepenge

Den arbejdsperiode, kravet vedrører, er fra den 19. august 2019 til den 20. maj 2020. Bortset fra nogle få dage falder arbejdsperioden således inden for overgangsperioden 1. september 2019 til 31. august 2020. Indklagede har anført, at virksomheden har indberettet feriepenge for medarbejderne svarende til deres optjente ferie i overgangsåret til Lønmodtagernes Feriemidler, og har til dokumentation heraf fremlagt bilag 7 med kopi af indberetningerne.

Indklagede har anført, at krav for så vidt angår indefrosne feriemidler alene kan rettes mod Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler, jf. § 1, stk. 4, i Lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler. Virksomheden kan alene med frigørende virkning betale feriepengene til fonden. Indklagede har oplyst, at virksomheden har benyttet sig af muligheden for at beholde de indefrosne feriepenge fra overgangsåret i virksomheden. Der foreligger ikke nogen forfalden skyld til Lønmodtagernes Feriemidler.

Klager her hertil anført, at virksomheden ikke har dokumenteret at have haft aktivitet i Danmark efter maj 2021. Feriepengene er derfor forfaldne til betaling.

Opmanden bemærker hertil, at der ikke er grundlag for at fastslå, at ICOP Danmarks virksomhed i Danmark er ophørt. Således som sagen er oplyst, lægger opmanden til grund, at Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler er indtrådt i lønmodtagernes indberettede krav på tilgodehavende feriemidler. Lønmodtageren kan herefter alene rette sit krav mod fonden. Således som denne sag er forelagt, finder opmanden på denne baggrund, at krav om feriepenge ikke kan indgå i sagen ved opgørelsen af differencekravet.

Om 3F's medlem H

H havde som ovenfor anført været ansat i virksomheden i over et år. Han havde derfor krav på 3 ugers opsigelsesvarsel. Indklagede har anerkendt dette krav med 25.460 kr.

H har under sin ansættelse været beskæftiget med arbejdet på Køge Sygehus i perioden fra den 25.10 2019 til den 7.11 2019. Der var ikke indgået aftale om varierende ugentlig arbejdstid. Timelønnen var aftalt til 170 kr. I henhold til ugesedlerne har han i denne periode arbejdet 9 timer om dagen på hverdage, svarende til i alt 90 timer. Heraf ligger 74 timer indenfor normal daglig arbejdstid. 16 timer udløser overtidstillæg med 50%. Hertil kommer 5 arbejdsgiverbetalte pauser, der udløser tillæg på 50%. Klager har herudover krævet poseopfyld med 7,4 timer om dagen for 4 dage.

I henhold til lønseddel for lønperioden 21.10 til 7.11 2019 er der udbetalt løn for 126 timer, hvoraf 22 timer er tillagt overtidbetaling med 50%. Det fremgår af lønsedlen, at medarbejderen er fratrukket den 7. november 2019, og at der er udbetalt SH-forskud med 19.567,26 kr. og feriepenge netto med 20.403,97 kr. I henhold til lønsedlen er der beregnet pension (12.15%) med 3.530,42 kr. for perioden. I henhold til Pension Danmark er der for medarbejderen S, født den 5. november 1989, der formentlig er identisk med H, indbetalt pensionsbidrag 12.15 % for perioden 21.10 til 20.11 2019 med 3.530,42 kr.

På den anførte baggrund finder *opmanden*, at der ikke er ført det fornødne bevis for, at 3F's medlem har krav på mere end det erkendte beløb på 25.460 kr. for manglende opsigelsesvarsel.

Medarbejdere, der ikke er medlem af 3F

Klager har for hver enkelt medarbejder fremlagt oversigter, hvori de timer, der i henhold til ugesedlerne er præsteret, er indtastet, og har på grundlag heraf beregnet medarbejdernes krav på løn, feriegodtgørelse, søgnehelligdags/feriefridagsgodtgørelse og pension (8,15%). Ved beregningerne er fratrukket den udbetalte løn i henhold til de fremlagte lønsedler, samt de løntillæg, der af klager er anset dokumenteret afregnet.

Indklagede har fremlagt oversigter med indtastning af ugesedlernes timetal og angivelse af, hvor meget af arbejdstiden, der har været overarbejde.

Af det samlede mest subsidiaire besparelseskrav på 276.966 kr. udgør kravet på *feriegodtgørelse* 154.004 kr. Som anført ovenfor finder jeg ikke grundlag for at tage dette krav til følge.

Et beløb på 19.958 kr. vedrører krav på løn, søgnehelligdags/feriefridagsgodtgørelse, samt arbejdsgiverdel af pension for 3 ugers *opsigelsesvarsel for medarbejderen L*. Der er under voldgiftsforhandlingen fremlagt kopi af medarbejderes egen opsigelse af sin stilling. Det er herefter ikke grundlag for betaling af løn mv. i en opsigelsesperiode. Kravet tages derfor ikke til følge.

En gennemgang af ugesedlerne sammenholdt med lønsedlerne viser, at der i alt væsentligt er *udbetalt løn*, herunder overarbejdstillæg, for de præsterede timer i henhold til ugesedlerne, dog er der i et vist omfang ikke udbetalt løn for pauser i forbindelse med overarbejde. Indklagede har efter, at klager under den fagretlige behandling har rejst kravet, efterbetalt brutto 78.290 kr. som kompensation for manglende timer. Jeg har herved efter de afgivne forklaringer lagt til grund, at de beløb, der betegner sig bonus, udgør kompensation for manglende timer. Der er ikke sket efterbetalinger til samtlige medarbejdere, og jeg lægger til grund, at der for alle medarbejdere har været tale om nogle tilfælde af manglende betaling for pauser. Besparelsen for så vidt angår de ikke-udbetalte timer opgøres på grundlag af overenskomstens mindstebetalingssats med tillæg af overenskomstmæssige løntillæg. Under hensyn til den usikkerhed, der knytter sig til opgørelsen, finder jeg, at besparelsen i form af manglende betaling for pauser, inkl. lønmæssige tillæg, må fastsættes skønsmæssigt til 30.000 kr.

Vedrørende *søgnehelligdags/feriefridagsgodtgørelse* fremgår det af de fremlagte lønsedler, at der er beregnet i overensstemmelse med overenskomsten for den udbetalte løn. Det fremgår endvidere, at der løbende er sket udbetalinger af SH-forskud, og indklagede har i en række tilfælde dokumenteret, at der ved fratreden er udbetalt tilgodehavende søgnehelligdags/feriefridagsgodtgørelse. På dette grundlag finder jeg det ikke bevist, at medarbejderne har noget tilgodehavende vedrørende den løn, der er udbetalt af indklagede. For så vidt angår søgnehelligdags/feriefridagsgodtgørelse af ikke-udbetalte timer, er dette indeholdt i den skønsmæssige fastsættelse af besparelsen.

Vedrørende *pension* har indklagede som bilag 5 fremlagt opgørelse fra PensionDanmark over indberettede og indbetalte pensionsbeløb for medarbejderne for den periode, sagen vedrører. Indberetningerne er i overensstemmelse med angivelserne på lønsedlerne og beregnet og indbetalt med 12,15 % af den pensionsgivende løn. På dette grundlag finder opmanden det ikke bevist, at medarbejderne har noget tilgodehavende pension vedrørende de lønbeløb, der er udbetalt af

indklagede. For så vidt angår pensionsbidrag af ikke-udbetalte timer, er dette indeholdt i den skønsmæssige fastsættelse besparelsen.

Samlet konklusion

Indklagede frifindes for kravene for så vidt angår A, B, C og D.

Indklagede skal betale 25.460 kr. for manglende opsigelsesvarsel af medlem af 3F H.

Indklagede skal for besparelse i forhold til overenskomstens mindstebetalingssatser betale 30.000 kr.

Indklagede skal således betale i alt 55.460 kr. til klager.

Derfor bestemmes:

ICOP Denmark ApS frifindes for krav vedrørende A, B, C og D.

ICOP Denmark ApS skal til Fagligt Fælles Forbund betale 55.460 kr. med procesrente fra den 17. januar 2022.

Hver part bærer egne omkostninger og betaler halvdelen af udgiften til opmand.

Den 30. juni 2022

Jytte Scharling

