

Kendelse af 26. september 2022 i faglig voldgift 2022-986:

Fagligt Fælles Forbund
(konsulent Christian Foli Jensen)

mod

Dansk Industri, DIO III
for
Viktech P/S
CVR-nr. 34046603
(advokat Tine Vestergaard Olesen)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår aftaler med polske tømrere om varierende ugentlig arbejdstid indgået for en periode på et år. I aftaleperioden på et år har der været lange perioder uden arbejde, således at det gennemsnitlige ugentlige timetal for året blev betydeligt under 37. Hovedspørgsmålet er, om aftalerne skal anses for at have været uden realitet.

Der er endvidere spørgsmål om, hvorvidt de pågældende medarbejdere i forbindelse med arbejde på en byggeplads i Randers havde krav på betaling af kostpenge og udepenge til småfornødenheder.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 20. september 2022 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand. Som partsudpegede medlemmer medvirkede forhandlingssekretær Johnny Frimann Storm, 3F, og konsulent Søren H. Handberg, DI. Procedører var konsulent Christian Foli Jensen, 3F, og advokat Tine Vestergaard Olesen, DI.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af:

- J, tidligere ansat i Viktech,
- K, tidligere ansat i Viktech,
- L, sekretær, 3F, Bygningsarbejderne Fyn,
- M, forhandlingssekretær, 3F,

- N, direktør, Viktech,
- O, Viktech.

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

3. Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at den indklagede virksomhed, Viktech P/S, til Fagligt Fælles Forbund skal betale principalt 293.369,22 kr., subsidiært et mindre beløb, alt med procesrente fra den 25. august 2022 (dato for indgivelse af klageskrift).

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært mod betaling af et voldgiftsretten fastsat mindre beløb.

4. Overenskomstgrundlaget

De pågældende ansættelsesforhold var omfattet af Bygningsoverenskomsten mellem DIO III (tidligere Dansk Byggeri) og 3F.

2020-Bygningsoverenskomsten angiver i § 11, at den normale effektive ugentlige arbejdstid er 37 timer fordelt på ugens 5 første hverdage, således at ingen dag er over 8 timer (stk.1). Om varierende ugentlig arbejdstid indeholder overenskomsten følgende bestemmelse:

”§ 13 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 som anført i § 11.
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 og maksimalt 50 timer pr. uge.”

Om udsendelse af medarbejdere til en arbejdsplads med overnatning indeholder overenskomsten følgende bestemmelse:

”§ 31 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	...
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.

...”

5. Den konkrete sag

Sagen angår 8 polske tømrere, som i 2020 var fast ansat hos den indklagede virksomhed, Viktech, der udsendte dem til at arbejde som vikarer hos andre virksomheder. Virksomheden har oplyst, at de alle selv har søgt virksomheden om arbejde i Danmark. Der er enighed om, at de ved deres ansættelse underskrev en aftale om varierende ugentlig arbejdstid (”flexible weekly work hours”) gældende for en periode på et år (”average working hours cannot be more than 37 hours per week over 12 month”). Aftalerne havde forskelligt begyndelsestidspunkt, hvorom der er enighed mellem parterne. Medarbejderne var i øvrigt ansat således, at de fik betaling for overarbejde, når de arbejdede mere end 46 timer en uge eller 10 timer en dag eller i weekenden.

De pågældende medarbejders arbejdsmønster og ugentlige arbejdstimer i 2020 fremgår af følgende skema:

Arbejdstimer pr. ansat pr. uge

	A	B	C	D	E	F	G	H
1	30						30	
2	75	36					75	

3	70	46					53	
4	47	46						
5		46						
6	45,5						45	
7	38		45				45	
8	7	26	45				27	
9	46,5	30	45				45	
10	46,5		36				45	
11	45	45						
12	8,5	45						
13		34					36	
14		45	46				45	
15			28,5				27	
16			37				15	44
17	28		46					46
18	29		42					34,5
19								
20								
21								
22								
23								
24		20,5			30,5			
25		46			46			
26		43			43			38
27		46			46			46,5
28		46			46			46
½		36			36			46
30								
31								
32								
33								
34		40			40			

35		46			46			
36		46			46			
37		46			46			
38		46			46			30
39	53	46			46		53	46
40	54						45	47,5
41	52,17						41,5	46
42	54		13			13	27	54,5
43		46	52		46	52		54,5
44		46	27		46	54,5		
45		54		36	54	27	9	20
46		52		26,5	52			29,25
47		46			46			40
48		27			27			46
49								46
50								
51								
52								

Timer i alt 729,17 1177,5 462,5 62,5 788,5 146,5 663,5 760,75

Virksomheden har oplyst, at alle medarbejderne selv valgte at stoppe. De fleste gav mundtligt besked, medarbejder D blev dog bare væk og kom ikke tilbage efter den 12. november 2020. Fem af dem blev genansat til forskellige tidspunkter i løbet af 2021, nogle af disse er fortsat ansat.

3F har til illustration af lange perioder uden arbejdstimer henvist til medarbejderne A og C med sådanne perioder på henholdsvis 20 og 23 uger, og for disse medarbejdere har 3F beregnet en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på henholdsvis 12,27 timer og 9,89 timer.

Under det forudgående fagretlige forløb efterlyste 3F en forklaring på de lange perioder uden arbejde. Virksomheden oplyste, at der var tale om afspadsering, ferie eller selvvalgt frihed, og at medarbejderne løbende var blevet tilbudt arbejde. 3F efterlyste dokumentation herfor.

Under sagen for den faglige voldgiftsret har 3F opfordret virksomheden til at dokumentere, hvad der har været tale om frihed til, og at medarbejderne under langvarigt fravær løbende har fået anvist og har afslået arbejde. 3F har også opfordret virksomheden til at oplyse og dokumentere, om ansættelsesforholdet ved langvarigt fravær var afbrudt og i givet fald fra hvornår.

J og K har samstemmende forklaret, at de har været ansat i Viktech, men ikke arbejdet på pladsen i Randers eller sammen med de 8 tømrere, som arbejdede der. De underskrev aftaler om varierende ugentlig arbejdstid. De forstod, at de skulle arbejde mange timer i nogle uger og så kunne afspadsere og holde fri i nogle uger. De talte ikke med Viktech om timerne. Viktech bad dem aldrig om at afspadsere. De kendte ikke til, at nogen hos Viktech gik op i timerne.

Om to andre medarbejdere, P og Q, som også har været ansat i Viktech, men heller ikke har nogen tilknytning til sagen, har 3F fremlagt en erklæring udarbejdet af L. Ifølge erklæringen havde førstnævnte bl.a. fortalt, at det var en aftale i firmaet, at de ikke fik overtid, men kunne tage på ferie eller til Polen, når de selv ville det; han havde altid selv planlagt, hvor mange uger han var i Danmark, og hvornår han tog til Polen. Sidstnævnte havde bl.a. fortalt, at overtimer skulle afspadseres, og at han selv bestemte, hvornår han tog til Polen og afspadserede de opsparede timer. Begge havde udtalt, at de ikke vidste, hvor mange timer de havde opsparret, og hvor mange timer de havde afspadseret, Q havde også sagt, at han mente, at der ikke var nogen, der havde styr på det.

L har forklaret, at hun har talt med 50-60 polske medarbejdere hos Viktech. Alle arbejdede med variabel ugentlig arbejdstid 10 timer om dagen og adgang til frit at tage hjem, når de ville. Hun oplevede ikke i 2020 indskrænkninger i rejsefriheden mellem Polen og Danmark som følge af Covid-pandemien, bortset fra krav om negativattest.

Den indklagede virksomheds repræsentanter har under sagen for voldgiftsretten forklaret, at medarbejderne ved ansættelse blev orienteret om, at de ville blive udsendt til at arbejde på skiftende arbejdspladser, som kunne være overalt i Danmark. Ved udsendelse til ny kunde er det fast praksis i virksomheden, at de ansatte får en ny ansættelseskontrakt, hvoraf bl.a. kundens navn og det nye arbejdssteds beliggenhed fremgår. Viktech har afdelinger flere steder i landet. Ved udsendelse til en kunde knyttes medarbejderen til den afdeling, som er nærmest den

aktuelle kunde, og det er den afdeling, som står for udsendelse med rette instruks, arbejdstøj, værktøj mv. Medarbejderne flytter meget rundt, så de undgår at skulle køre mere end 30 km til den aktuelle arbejdsplads. Viktech bistår med at finde bolig til medarbejderne, så de er sikret gode forhold, når de arbejder i Danmark. De 8 tømrere var alle ansat, så de kunne spare timer op til længere perioder med frihed hjemme i Polen. Virksomhedens repræsentanter har videre forklaret, at virksomheden får opdrag om mere arbejde, end den kan skaffe folk til, og af den grund må sige nej til opgaver. Sådan var det også i 2020. Virksomheden søger at gøre ansættelse så attraktiv som mulig, bl.a. ved at aftale variabel ugentlig arbejdstid og konsekvent at imødekomme medarbejdernes ønsker om frihed til at rejse hjem, uanset for hvor lang tid, ved konsekvent at undlade at sanktionere uanmeldt hjemrejsefravær, ved konsekvent at anse medarbejdere på hjemmeophold som fortsat knyttet til virksomheden og ved konsekvent at rette henvendelse til hver enkelt hjemrejt hver eneste uge om tilbagevenden til arbejdet, så længe muligheden ikke må anses for udelukket. Det sker tit, at medarbejdere rejser hjem med dags varsel eller uden varsel. Når intet er aftalt om fortsættelse eller ophør ved hjemrejse, er det sædvanlige, at virksomheden med ugentlige samtaler søger at bevare kontakt med henblik på at få vedkommende tilbage i arbejde. Kun ved hjemrejse op imod jul anser virksomheden det enkelte ansættelsesforhold for afsluttet, men dog ikke mere end at virksomheden på et tidspunkt i det nye år gerne ved mangel på folk kontakter tidligere ansatte for at høre, om det ikke er ved at være på tide at komme tilbage til et arbejde af en karakter modsvarende den pågældendes præferencer på attraktive løn- og arbejdsvilkår. I 2020 var forholdene ekstremt vanskelige, fordi mange medarbejdere fra andre lande var bange for at blive afskåret fra deres familie i hjemlandet. I Polen, hvor mange ikke blev vaccineret, og hvor borgerne selv skulle betale for at blive testet, tilbød Viktech at betale for at blive testet, ligesom Viktech lejede et lokale i Flensborg og hyrede en læge til der at foretage vederlagsfri test af medarbejdere, så de kunne komme ind i Danmark. Viktech fandt sig i, at folk bare kunne rejse hjem og komme tilbage, når de var klar. Lange pauser var bestemt ikke i virksomhedens interesse, men de indrettede sig bedst muligt efter medarbejdernes behov. Der føres regnskab i virksomheden i forhold til aftaler om varierende ugentlig arbejdstid – hvis der arbejdes for meget, bliver medarbejderen sendt på afspadsring, hvis der arbejdes for lidt, bliver medarbejderen løbende kontaktet uge efter uge med henblik på at få vedkommende tilbage i arbejde.

Der er af virksomheden fremlagt enslydende erklæringer afgivet af to medarbejdere, B og H i skemaet ovenfor, hvorefter de har indgået aftale om varierende ugentlig arbejdstid med Viktech med mulighed for at arbejde op til 46 timer om ugen og efterfølgende afspadsere. Det hedder i

øvrigt, at de altid er blevet tilbudt arbejde, når de har ønsket det og altid har haft mulighed for at arbejde minimum 37 timer, og at de ofte er blevet forsøgt hentet til Danmark af Viktech, men har haft brug for at holde fri som orlov, hvilket især gjorde sig gældende i 2020 på grund af corona og risikoen for at blive afskåret fra at være sammen med familien.

3F har bestridt, at aftalerne om varierende ugentlig arbejdstid har kunnet lægges til grund for beregning af løn til de 8 medarbejdere og har opgjort, hvad der skulle have været betalt i løn mv. efter reglerne om normaltid og overtid til i alt 253.161,22 kr. Indklagede har bestridt, at der er grundlag for at se bort fra aftalerne om varierende ugentlig arbejdstid, men anerkendt, at der ikke er blevet betalt for bl.a. overarbejde og pauser på lørdage og søndage, hvorved virksomheden har opnået en besparelse på 24.616,81 kr.

Arbejdet på pladsen i Randers foregik i ugerne 39 - 45 i 2020. De 8 medarbejdere har alle været på pladsen, men i varierende omfang:

Arbejde på pladsen i Randers

Medarbejder	Ugerne	Antal dage
A	39-42	24
B	43-44	11
C	42-44	10
D	45	4
E	43-44	10
F	42-45	15
G	39-42, 45	23
H	42-43, 45	14

Under arbejdet i Randers var alle 8 medarbejderne knyttet til Viktechs afdeling i Aarhus. Medarbejderne D, E og F var ved deres respektive arbejdstidsaftalers start tilknyttet Viktechs afdeling i Aarhus, de øvrige, medarbejderne A, B, C, G og H, var ved deres respektive arbejdstidsaftalers start tilknyttet Viktechs afdeling i Taastrup. Under arbejdet på pladsen i Randers var 6 af de 8 medarbejdere indlogeret på et Bed & Breakfast i Randers, som lå mindre end 10 km fra byggepladsen. De resterende 2 havde ikke benyttet sig af dette tilbud om beboelse og fik udbetalt rejsegodtgørelse.

3F har for de 5 medarbejdere, som ved deres arbejdstidsaftales start var knyttet til Viktechs afdeling i Taastrup, for det antal dage de arbejdede på pladsen i Randers beregnet, hvad virksomheden har sparet ved ikke at betale for kost og småforbrødsudgifter til henholdsvis 30.030,75 kr. og 10.550,25 kr., i alt 40.580,00 kr.

6. Parternes anbringender

6.1. Klager har navnlig anført, at arbejdstidsaftalerne har været uden realitet. De er af virksomheden slet ikke forsøgt efterlevet. Det vides ikke, hvad perioderne uden timer dækker over. Dette er virksomheden forpligtet til at holde styr på. Ingen af de 8 medarbejdere kommer i nærheden af 37 timer om ugen i gennemsnit. Det er ikke troværdigt, når virksomheden forklarer, at der bliver holdt styr på timerne. Virksomheden har ikke engang styr på, om medarbejderne er ansat eller fratrukket – ingen opsigelse er sket skriftligt som foreskrevet i Overenskomstens § 72. Virksomheden har fremlagt oplysninger om de præsterede arbejdstimer. Der er, på trods af gentagne opfordringer til at fremlægge oplysning herom, ingen dokumentation vedrørende de mellemliggende timer – om de er afspadsering, ferie eller anden form for frihed; dette må klart komme virksomheden til skade. Der foreligger omgåelse af Overenskomstens regler om daglig arbejdstid og overarbejde. Virksomheden skal sørge for, at en aftale om varierende ugentlig arbejdstid går i nul. Virksomheden har ikke blot ledelsesret, men også ledelsespligt, og virksomheden har fuldstændig negligeret at styre arbejdstimetallet efter ansættelseskontrakter og arbejdstidsaftaler. Virksomheden har trods opfordring herom ikke dokumenteret, at medarbejderne fik anvist arbejde i et sådant omfang, at der kunne være opnået 37 timer om ugen i gennemsnit i perioden. Virksomheden har handlet som sket for at opnå besparelse ved at undgå overtidsbetaling, selv om der i perioder med arbejde blev arbejdet mere end 37 timer om ugen. Den besparelse ved overenskomststridig adfærd skal virksomheden betale til 3F, jf. faglig voldgiftskendelse af 19. juni 2020 i sag 2020-484 (3F mod Dansk Byggeri).

Om kostpenge og småforbrødsudgifter har klager navnlig anført, at Bygningsoverenskomsten udelukker, at en virksomhed kan ansætte en medarbejder til at arbejde over alt i Danmark uden konsekvenser efter Overenskomstens § 31. Når en medarbejder med fast bopæl i Polen bliver ansat af Viktech til arbejde i Danmark, er det nødvendigt for den pågældende at finde indkvartering i Danmark. Det sted, hvor den pågældende efter ankomst slår sig ned, må i relation til Overenskomstens §31, stk. 1, anses som ”medarbejderens bopæl”. Der kan ikke

flyttes rundt på dette sted ved for hver ny udsendelse at udfærdige et nyt ansættelsesbevis med nyt arbejdssted. I mangel af kendskab til, hvor de 8 medarbejdere herefter var bosat, må der tages udgangspunkt i første brugervirksomheds adresse, som må antages at have ligget tæt på. Viktech kan ikke flytte medarbejderne rundt på forskellige pladser i hele Danmark og komme uden om Overenskomstens § 31 ved at være medarbejderne behjælpelig med bolig. Virksomheden skal derfor fralægge sig den besparelse, der er opnået ved dette.

6.2. Indklagede har navnlig anført, at der med de 8 medarbejdere er indgået gyldige arbejdstidsaftaler. At arbejdet under aftalerne blev afviklet, så medarbejderne ikke arbejdede 37 timer om ugen i gennemsnit, kan ikke føre til, at der skal ses bort fra aftalerne. Arbejdsfri perioder var ikke dikteret af Viktech, men var medarbejdernes eget valg. Viktech havde i hele perioden brug for deres arbejdskraft og søgte systematisk at få dem tilbage ved uge efter uge at rette henvendelse til dem og tilbyde dem arbejde. En arbejdstidsaftale om varierende ugentlig arbejdstid udelukker ikke førtidigt ophør eller perioder med selvbetalt frihed, jf. herved faglig voldgiftskendelser af henholdsvis 20. marts 2001 i sag nr. 515 (Jord- og Betonarbejdernes Fagforening mod Danske Entreprenører) og af 6. juni 2014 i sag FV2014.0064 (BJMF mod Dansk Byggeri). Det er klagers bevisbyrde, at perioderne uden arbejde under arbejdstidsaftalernes løbetid ikke skyldtes, at medarbejderne selv havde valgt at holde fri eller i øvrigt ikke at stå til rådighed for virksomheden, jf. faglig voldgiftskendelse af 17. august 2021 i sag 2020-1416 (3F mod DIO III). Det var i alle tilfælde medarbejdernes eget valg af ophør eller frihed til ophold hjemme i Polen, som førte til, at de 8 medarbejdere endte med at arbejde i mindre end 37 timer om ugen i gennemsnit i aftaleperioden. Virksomheden har dokumenteret, at der var rigeligt med arbejde, og at medarbejderne løbende blev kontaktet telefonisk om arbejde. Forholdene i 2020 var ekstreme og stærkt præget af Covid 19-pandemien. Der er intet i Overenskomsten, som hindrer virksomheden i at gå med til, at medarbejdere tager fri i kortere eller længere tid efter eget ønske. Viktech har ikke med indgåelsen og afviklingen af arbejdstidsaftalerne, så det endte med mindre end 37 timer i gennemsnit, tilstræbt eller opnået nogen besparelse.

Om kost og småforbrødenheder har indklagede navnlig anført, at der ikke efter Overenskomsten var pligt til at betale for kost og småforbrødenheder under arbejdet på pladsen i Randers, idet medarbejderne alle i den periode arbejdede under ansættelseskontrakter, hvor de var knyttet til Viktechs afdelingskontor i Aarhus og boede mindre end 110 km fra pladsen i Randers. Efter omstændighederne er indklagede imidlertid i den konkrete sag indstillet på at betale kost og

småfornødenheder til medarbejderne A, B, C, G og H for de dage, hvor de arbejdede på pladsen i Randers.

7. Opmandens begrundelse og resultat

Bygningsoverenskomsten gør det i § 13 muligt at indgå aftale om varierende ugentlig arbejdstid for en periode på op til et år, således at den normale ugentlige arbejdstid i gennemsnit over perioden er 37 timer. En sådan aftale må ikke medføre en længere normal daglig arbejdstid end 10 effektive timer og maksimalt 50 timer pr. uge.

Der var i sagen indgået aftaler om varierende ugentlig arbejdstid med de 8 medarbejdere gældende for et år.

Medarbejderne endte alle med at have arbejdet mindre end gennemsnitligt 37 timer om ugen.

Det forhold kan imidlertid ikke i sig selv føre til, at der skal ses bort fra aftalerne. En arbejdstidsaftale udelukker hverken overarbejde eller aftale om ekstra frihed uden betaling. Den udelukker heller ikke førtidig afbrydelse af arbejdsforholdet, eller at en virksomhed på forhånd tilkendegiver, at medarbejderne til enhver tid kan tage fri for at holde fri hjemme i kortere eller længere tid.

Virksomheden har trods opfordring hertil ikke fremlagt nogen registrering af fraværsart eller ansættelsesophør eller dokumentation for, at medarbejderne under fravær løbende er blevet tilbudt arbejde.

Heller ikke disse forhold kan imidlertid føre til, at der skal ses bort fra arbejdstidsaftalerne. Overenskomsten indeholder ikke forskrifter om registrering eller dokumentation som nævnt. Den skete registrering af arbejdstimer har gjort det muligt til hver en tid under arbejdstidsaftalernes løbetid at beregne det gennemsnitlige ugentlige arbejdstimetal.

Der er i øvrigt ikke under sagen fremkommet noget, som giver grundlag for at tilsidesætte de forklaringer, der er afgivet af virksomhedens repræsentanter, hvorefter virksomheden havde behov for og gerne ville have haft de pågældende medarbejdere i arbejde i perioden i et omfang, som ville have givet et ugentligt gennemsnit på 37 timer, og at virksomheden løbende i

fraværsperioder har kontaktet de pågældende for at få dem tilbage til Danmark for at arbejde, men accepteret fraværet som ekstra frihed uden vederlag.

Sådant midlertidigt fravær kan ikke føre til en tilsidesættelse af de indgåede aftaler om varierende ugentlig arbejdstid. Når der imidlertid er tale om midlertidigt fravær med aftalt ekstrarfri i en længere periode, må det anses for bedst stemmende med kravet om, at en aftale om variabel ugentlig arbejdstid skal indgås for en bestemt periode, at også arbejdstidsaftalen ved en ændring af ansættelsesaftalen om ekstrarfri anses for ændret, således at kravet om 37 timer i gennemsnit ved tilbagekomst efter en længere fraværsperiode gælder for den resterende del af den oprindeligt aftalte periode på et år.

Der er herefter ikke fremkommet noget, som giver grundlag for at give 3F medhold i, at der skal ses bort fra de indgåede arbejdsaftaler. Viktech har ikke begået brud på Overenskomsten ved ikke at betale for overtid som hævdet af 3F, heller ikke med den nævnte ændring af arbejdstidsaftalerne som følge af fravær til ekstrarfri. Vedrørende denne del af sagen er der således ikke grundlag for at give 3F medhold i andet og mere end, hvad virksomheden har anerkendt at have sparet i forhold til, hvad der efter overenskomsten skulle have været betalt, dvs. beløbet på 24.616,81 kr., en beløbsmæssig opgørelse, som klager ikke har haft bemærkninger til.

De 8 medarbejdere havde deres faste bopæl i Polen. De havde imidlertid alle selv ansøgt om og rejst efter arbejde for Viktech i Danmark. De var ikke udsendt af Viktech fra deres bopæl i Polen til at arbejde i Danmark. Det lægges til grund, at de var varigt ansat af Viktech og ved tiltrædelse af ansættelsesforholdet kom til at bo et sted i Danmark i nærheden af deres første arbejdssted og blev ansat ved det af Viktechs afdelingskontorer, som lå tættest herpå. Denne bopæl i Danmark må anses for ”medarbejderens bopæl” i Bygningsoverenskomstens § 31, stk. 1’s forstand, jf. herved faglig voldgiftsafgørelse af 28. maj 2008 i en sag mellem TIB og Dansk Byggeri for Adecco A/S, faglig voldgiftsafgørelse af 23. juni 2017 i sag FV2016.0153 mellem Malerforbundet og Danske Malermestre for Viktech og faglig voldgiftskendelse af 28. juni 2018 i sag FV2018.0033 mellem 3F og Dansk Byggeri. Udenlandsk arbejdskraft kan således ikke flyttes rundt af Viktech til arbejdspladser over alt i Danmark uden betaling efter Overenskomstens § 31. Det forhold, at Viktech udfærdiger ny ansættelseskontrakt ved udsendelse til en ny kunde på en ny arbejdsplads ændrer ikke ved, at der er tale om et varigt ansættelsesforhold.

Viktech har ikke haft bemærkninger til 3F's beløbsmæssige opgørelse af, at der på manglende overenskomstmæssig betaling af kost og småfornødenheder ved arbejdet på pladsen i Randers er opnået en besparelse på 40.580,00 kr.

Viktech skal herefter i alt betale 65.196,81 kr. til 3F.

Thi bestemmes:

Viktech P/S, CVR-nr. 34046603, skal inden 14 dage til Fagligt Fælles Forbund betale 65.196,81 kr. med procesrente fra den 25. august 2022.

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

Børge Dahl